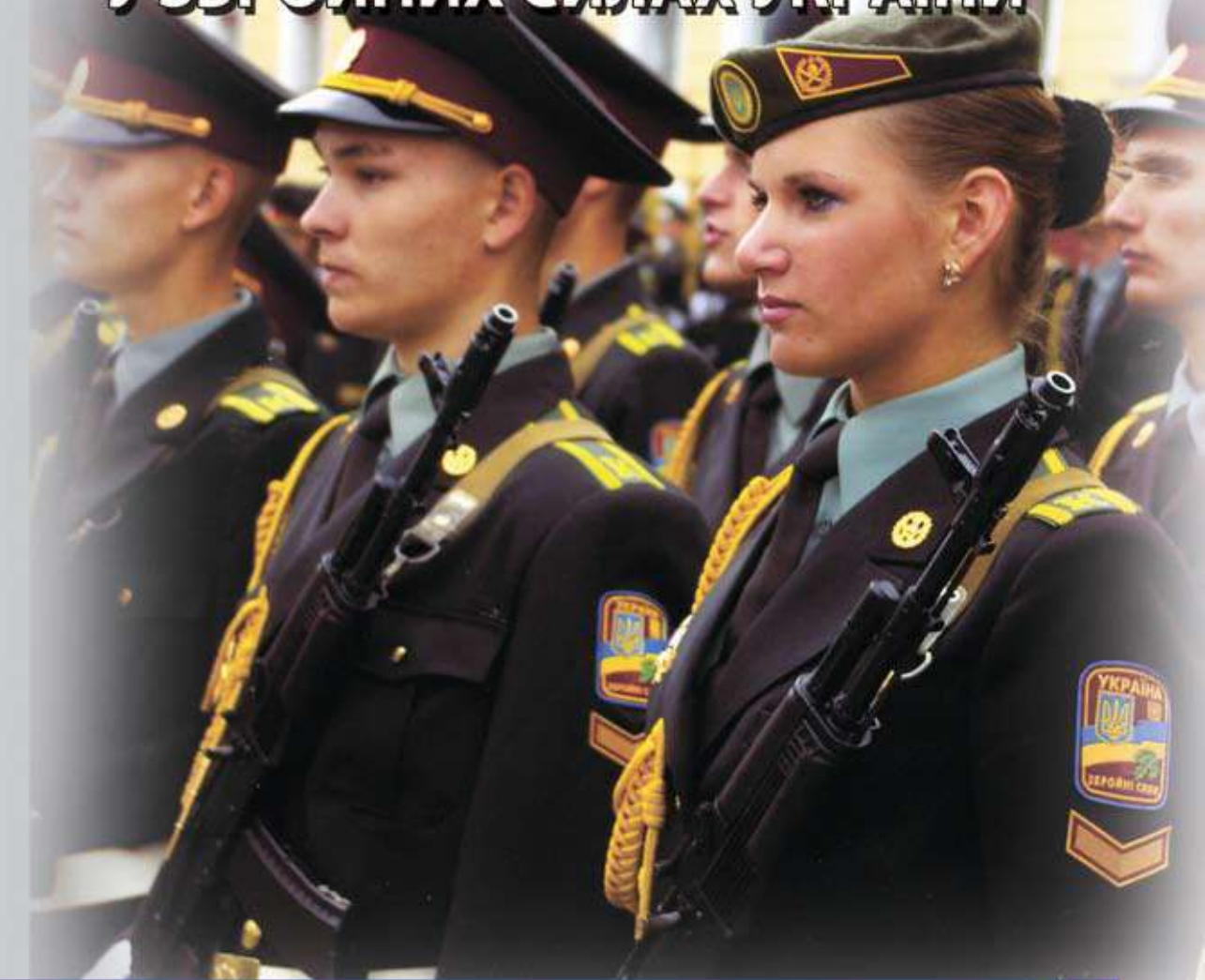


АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ У ЗБРОЙНИХ СИЛАХ УКРАЇНИ



Гендерна політика



Empowered lives.
Resilient nations.



*Empowered lives.
Resilient nations.*

ПРОГРАМА РІВНИХ МОЖЛИВОСТЕЙ ТА ПРАВ ЖІНОК В УКРАЇНІ ЄС-ПРООН

МІНІСТЕРСТВО ОБОРОНИ УКРАЇНИ
ДЕПАРТАМЕНТ СОЦІАЛЬНОЇ ТА ГУМАНІТАРНОЇ ПОЛІТИКИ МІНІСТЕРСТВА ОБОРОНИ УКРАЇНИ
НАУКОВО-ДОСЛІДНИЙ ЦЕНТР ГУМАНІТАРНИХ ПРОБЛЕМ
ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ У ЗБРОЙНИХ СИЛАХ УКРАЇНИ

НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНИЙ ПОСІБНИК

КИЇВ – 2011

УДК 355.02; 316.346.2 – 055.2
ББК Ц4 (4 укр.) 243.8

*Рекомендовано до друку науковою радою Науково-дослідного центру
гуманітарних проблем Збройних Сил України
(протокол № 8 від 26 вересня 2011 р.)*

Рецензенти:

Гайдулін О.О. кандидат філософських та юридичних наук, доцент.

Шевченко М.М. кандидат філософських наук, доцент.

Керівник авторського колективу **В.П.Кротиков**
провідний науковий співробітник Науково-дослідного центру
гуманітарних проблем Збройних Сил України,
кандидат філософських наук, доцент

Авторський колектив: **Б.П. Андресюк**, д-р політ. наук, проф. (передмова і розд. 4); **В.П. Кротиков** – кер. авт. колективу, канд. філос. наук, доцент (вступ; розд. 1, 2, 4; висновки і глосарій); **В.Л. Топальський**, канд. іст. наук, старший науковий співробітник (вступ, висновки і пропозиції); **В.М. Малюга**, канд. іст. наук, старший науковий співробітник (розд. 3, 4 і висновки); **П.М. Слюсаренко**, канд. іст. наук (розд. 3); **В.В. Панін**, нач. НДЛ (розд. 4); **Ю.І. Костенко**, канд. іст. наук (розд. 3; 4); **О.М. Кокун**, д-р психол. наук, проф. (розд. 5, 5.1.); **С.М. Хорунжий**, канд. психол. наук, доцент (роз. 5.2.); **І.О. Пішко**, нач. НДЛ (роз. 5.2.); **Н.С. Лозинська**, старший науковий співробітник (роз. 5.1.).

Актуальні проблеми гендерної політики у Збройних Силах України: Навчально-методичний посібник. / [В.П. Кротиков, В.Л. Топальський, В.М. Малюга та ін.]; за заг. ред. Б.П. Андресюка. – К.: НДЦ ГП ЗС України, 2011. – 112 с.

У навчально-методичному посібнику розглядаються теоретичні і практичні засади гендерної політики у Збройних Силах України, її сутність, зміст, особливості та проблеми, пов'язані з процесами упровадження гендерного підходу у військовому середовищі. Пропонуються рекомендації щодо удосконалення гендерної політики у Збройних Силах України, подолання традиційних гендерних стереотипів і гендерно-рольових конфліктів, врахування психологічних особливостей жінок у процесі службової взаємодії. Посібник містить матеріали на допомогу військовим психологам щодо розвитку здатності військовослужбовців до партнерських міжособистісних відносин з метою формування стійкої психологічної установки на гендерну рівність як у військово-професійній взаємодії з колегами по службі, так і в позаслужбовий час.

ISBN XXXXXXXXXXXX

Це видання підготовлено в межах виконання «Програми рівних можливостей та прав жінок в Україні», яку впроваджує Програма розвитку ООН за фінансової підтримки Європейського Союзу. Думки, висновки чи рекомендації належать авторам та упорядникам цього видання і не обов'язково відображають погляди ПРООН чи інших організацій та закладів системи ООН або Європейського Союзу. При використанні матеріалів посилання на це видання є обов'язковим.

Видано за фінансової підтримки Програми розвитку ООН та Європейського Союзу. Не для продажу.

© Кротиков В.П., Топальський В.Л., Малюга В.М., 2011

© Науково-дослідного центру гуманітарних проблем
Збройних Сил України, 2011

ЗМІСТ

Вступ	6
1. Сутність і зміст гендерної політики у Збройних Силах України	8
2. Особливості гендерної політики в Збройних Силах України.....	38
3. Ставлення військовослужбовців до гендерної рівності та її утвердження у Збройних Силах України: соціологічний аналіз	51
4. Пропозиції та рекомендації щодо удосконалення гендерної політики у Збройних Силах України	78
5. Методичні рекомендації командирам, офіцерам структур виховної та соціально-психологічної роботи щодо подолання традиційних гендерних стереотипів і гендерно-рольових конфліктів	89
5.2. Методичні рекомендації щодо врахування психологічних особливостей військовослужбовців-жінок.....	92
5.2. Методичні рекомендації щодо розвитку у військовослужбовців здатності до партнерських міжособистісних відносин (тренінг партнерського спілкування)	161
Висновки	107
Глосарій основних понять з гендерних питань	110

ПЕРЕДМОВА

Однією з характерних особливостей функціонування та розвитку Збройних Сил України у сучасних умовах є активне впровадження державної гендерної політики. Відомо, що переважна більшість армій провідних країн світу вже тривалий час застосовують гендерний підхід як перевірену практикою стратегію підвищення рівня своєї укомплектованості та бойового потенціалу. Це потребує досягнення гендерної рівності у військових колективах, яка б сприяла всебічному розвитку особистості військовослужбовця незалежно від статі.

Упровадження гендерного підходу у Збройних Силах України представляє собою цілеспрямовану, системну, багатовекторну управлінську діяльність Міністерства оборони України та Генерального штабу Збройних Сил України щодо удосконалення моделі взаємин у сучасній українській армії, якій має бути властива гендерно-чутлива організаційна культура і комфортні умови військової діяльності для військовослужбовців обох статей.

Державна політика з утвердження гендерної рівності в Збройних Силах України має здійснюватися у відповідності до міжнародних зобов'язань та національного законодавства України. Ратифікувавши низку міжнародних документів у зазначеній сфері, наша держава зобов'язалася гарантувати і реалізовувати гендерні ідеї соціальної рівності. Як відомо, основні засади гендерної рівності в Україні визначені у Конституції України, ст. 24 якої проголошує, що кожний громадянин суспільства, як чоловік, так і жінка, має всю повноту соціально-економічних, політичних та особистих прав і свобод.

За останні роки гендерна політика стала предметом особливої уваги військового відомства. При зменшенні загальної чисельності військовослужбовців у Збройних Силах України існує стійка тенденція до зростання кількості жінок серед усіх категорій особового складу. Зокрема, на протязі 2010 року чисельність військовослужбовців-жінок у Збройних Силах України зросла на 12% і на 1 січня 2011 року складала 14642 особи.

Разом з тим, слід зазначити, що визначення гендерної стратегії у військовій сфері вимагає проведення подальших системних наукових досліджень, активного вивчення вітчизняного та зарубіжного досвіду гендерної політики у збройних силах. Діяльність органів військового управління, командирів (начальників), офіцерів структур виховної та соціально-психологічної роботи з питань впровадження гендерної рівності у Збройних Силах України повинна опиратись на високий рівень компетентності посадових осіб у цій сфері. У зв'язку з чим існує потреба організації повноцінної теоретичної і практичної підготовки командирів (начальників) з проблем гендерної політики.

Саме з метою обґрунтування методологічних і практичних основ гендерної політики в Збройних Силах України, підготовки відповідних рекомендацій командирам (начальникам) щодо організації та здійснення цієї діяльності у військах фахівцями Науково-дослідного центру гуманітарних проблем Збройних Сил України підготовлено цей навчально-методичний посібник.

Сподіваюсь, що відгуки посадових осіб щодо посібника сприятимуть подальшому підвищенню рівня теоретико-методологічного обґрунтування цієї проблеми, а врахування гендерної складової у процесі життєдіяльності Збройних Сил України значно покращить морально-психологічний клімат у військових колективах.

Авторський колектив висловлює щирю вдячність Ларисі Станіславівні Кобилянській, координатору Програми рівних можливостей та прав жінок ПРООН в Україні, за глибоке розуміння і підтримку ідеї посібника, надання консультаційної допомоги при його підготовці та сприяння у виданні.

*Директор Департаменту соціальної та гуманітарної
політики Міністерства оборони України*

Б.П. АНДРЕСЮК

ВСТУП

Актуалізація ґендерної політики, посилення її ролі значною мірою зумовлена процесами глобалізації, демократизації та гуманізації суспільного та державного життя в світі, що охопили й українське суспільство. Особливу значущість ґендерних процесів, які визначають засади сучасного гуманітарного розвитку, надає залучення України до європейської системи цінностей, світових правових орієнтирів суспільного прогресу.

Реалізація національних пріоритетів в українському суспільстві, зокрема, у його військовій сфері, передбачає максимальне розкриття потенціалу особистості, творчих можливостей військовослужбовців безвідносно їх статі, функціонування і розвиток ґендерної складової загальнодержавної гуманітарної політики. "Гуманітарна політика української держави, – йдеться у проекті Концепції гуманітарного розвитку України, – потребує реальних змін у ставленні до кожної особистості – жінки і чоловіка. Ґендерна рівновага та ґендерна демократія є невід'ємним чинником сталого розвитку суспільства та гарантією соціального прогресу. Забезпечення ґендерної рівності є також запорукою гуманітарного розвитку та ознакою розвинутого громадянського суспільства, відповідності його європейським стандартам" [36, с.22].

Світовий досвід військового будівництва, свідчить про те, що в сучасних умовах процеси життєдіяльності армій не відбуваються поза участі жінок. Характерною рисою сучасного військового будівництва в Україні є масовий характер представництва жінок у її збройних силах. Так, сьогодні у Збройних Силах України проходять військову службу і працюють біля 50 тисяч жінок – 1,5 тис офіцерів, 14,5 тис. солдатів і сержантів військової служби за контрактом та близько 34 тис. цивільного персоналу. Тільки у перебігу здійснення військовослужбовцями Збройних Сил України своєї миротворчої діяльності приймали участь 42 українські жінки. У 2010 році при проведенні комплексу навчань з органами військового управління та військами (силами) "Взаємодія – 2010" військовослужбовці-жінки склали 9% від усіх учасників. Вони підтвердили свою здатність виконувати службові обов'язки в складній бойовій обстановці у складі підрозділів, бойових розрахунків, на командних пунктах, вузлах зв'язку, польових госпіталях тощо. За результатами експертного опитування "Думка членів Громадської ради при Міністерстві оборони України щодо діяльності Міністерства оборони України", проведеного у червні 2011 р., діяльність військового відомства щодо упровадження ґендерної рівності у військах (силах) серед інших напрямів роботи визнана задовільною (за рейтингом оцінок займає четверте місце з 19 напрямів діяльності) і отримала позитивні оцінки у переважній більшості респондентів.

Дослідження механізмів ґендерної політики у Збройних Силах України є актуальним напрямом наукового пошуку, що зумовлено особливою значущістю процесу забезпечення ґендерної рівності як ключової складової демократичного розвитку українського суспільства в усіх сферах суспільного життя, зокрема, у військовій діяльності. Ґендерна рівність є показником та ознакою розвинутого громадянського суспільства, включення ґендерного виміру в усі сфери суспільного життя: в політику, економіку, культуру. Упровадження ґендерної рівності не виключає жодної галузі суспільного життя як виняткової щодо реалізації рівності чоловіків і жінок, передбачає інтеграцію ґендерного

компоненту в усі сфери життєдіяльності, включаючи оборонну діяльність, зокрема, життєдіяльність збройних сил.

Аналіз вітчизняних та зарубіжних праць з обраної тематики свідчить про дефіцит наукових досліджень, які б розкривали теоретичні та практичні засади гендерної політики у збройних силах, процеси і тенденції у людських ресурсах військових формувань, зокрема, збройних сил в Україні. Розгляд гендерних питань в державі обмежений переважно невійськовим змістом. Військова проблематика гендеру ще не стала предметом спеціальних наукових досліджень, з її питань не захищена жодна дисертаційна робота. Публікації ж у засобах масової інформації, що присвячені гендерним питанням військового будівництва в Україні (Л. Будагьянц, В. Галєєв, Н. Дубчак, О. Дяченко, І. Парубський, А. Шерихов та інші), у своїй більшості, мають переважно публіцистичний зміст. Їм бракує узагальнюючого, аналітичного, дослідницького характеру.

Метою роботи є обґрунтування методологічних і практичних основ гендерної політики у Збройних Силах України, підготовка практичних рекомендацій органам військового управління, командирам (начальникам), офіцерам структур виховної та соціально-психологічної роботи щодо організації та здійснення гендерної діяльності у військах (силах).

Апробація матеріалів посібника відбулась у ході участі наукових співробітників у семінарах-тренінгах з гендерних підходів (гендерного мейнстрімінгу) для представників робочих груп міністерств України (ПРООН, с. Пуща-Водиця, 21.09. – 23.09. 2009 р., 21.12. 2009 р. офіс представництва), семінарі “Основні компоненти гендерного підходу та його запровадження в діяльності органів виконавчої влади”, м. Боярка, 10 листопада 2010 р.), науково-практичному семінарі “Теоретичні і практичні засади гендерної політики у Збройних Силах України” в Науково-дослідному центрі гуманітарних проблем Збройних Сил України (28.05.2011 р.).

Результати дослідження опубліковані у працях, авторських статтях у наукових фахових виданнях.

1. СУТНІСТЬ І ЗМІСТ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ У ЗБРОЙНИХ СИЛАХ УКРАЇНИ

Гендерна політика у Збройних Силах України як складова гендерної політики держави є діяльністю органів військового управління, що регулює процеси розвитку соціальної взаємодії військовослужбовців обох статей у війську, вдосконалення та розвиток їх соціальних статусів і відносин із врахуванням армійських культурних традицій і стереотипів. Обґрунтування теоретико-методологічних засад гендерної політики у Збройних Силах України передбачає, передусім, розкриття сутності і змісту гендеру як суспільного феномена та процесу. Важливими методологічними завданнями на цьому шляху є визначення системи принципів, методів і понятійно-категоріального апарату (базових понять) гендерної складової життєдіяльності збройних сил.

Відомо, що “принцип” як наукова категорія є сполучною ланкою між теорією і практикою. Це поняття відбиває основне, вихідне положення будь-якої наукової системи, теорії, ідеологічного напрямку а також правило, покладене в основу діяльності певної організації, спільноти і таке інше [9, с. 941]. Принцип – це обов’язкова норма, що пред’являється до діяльності людей та їхньої поведінки. В гендерній політиці у Збройних Силах України під принципами доцільно розуміти обов’язкові вимоги і норми, з яких виходить воєнно-політичне керівництво держави та органи військового управління щодо керівництва гендерними процесами в армійському середовищі.

Так, у деяких нормативно-правових працях і друкованих літературних джерелах визначені такі основні принципи національного механізму забезпечення рівності статей, як підзвітність, незалежність, збалансованого представництва [50, с. 104]. У науковій літературі з гендерної проблематики можна зустріти й інші принципи: соціального детермінізму; історичної спадкоємності та інші. Наприклад, на засадах принципу соціального детермінізму можна досліджувати гендерні відносини у конкретних (соціальних, духовних, інформаційних, правових, культурологічних, морально-психологічних) умовах військової служби в Україні. Історичний підхід із врахуванням принципу спадкоємності дозволяє вивчати процеси взаємодії гендерних груп у динаміці.

На нашу думку, такий перелік принципів гендерної політики держави є цілком правомірним при її дослідженні, але вимагає деяких пояснень. Зокрема, не можна не помітити, що при такому підході в одній низці опиняються принципи різного плану: принципи методологічної значущості – принципи-передумови, теоретико-методологічні засади діяльності щодо забезпечення процесів гендерного розвитку, а також принципи методичного характеру – правила-вимоги, умови діяльності щодо втілення та реалізації процесів функціонування і розвитку гендерної політики у війську як цілого. Методологічні гендерні принципи не тільки відбивають своєрідність гендерної сфери війська, але й одночасно уособлюють систему шляхів, методів, правил, засобів організації та побудови відповідної теоретичної і практичної діяльності. Так, до цих принципів методологічного рівня, які, на думку деяких науковців, є “ядром гендерної методології” [53, с. 46], слід віднести: принципи спадкоємності (спадковості), інновації, цілісності і верифікації [53, с. 46].

Використання принципу *спадковості* у дослідженні та упровадженні гендерної полі-

тики у Збройних Силах України припускає глибоке і всебічне вивчення основних ґендерних ідей, поглядів, підходів, концепцій, теорій, традицій, які існували як у минулому, так і сьогодні. Слід ретельно проаналізувати історичний досвід вирішення ґендерних питань у вітчизняних збройних формуваннях та зарубіжний досвід самореалізації жінок, ґендерної політики в збройних силах.

Принцип *інновації* в ґендерній політиці у війську передбачає не тільки узагальнення та аналіз досвіду залучення жінок до діяльності у вітчизняних та іноземних збройних формуваннях, але й визначення основних суперечностей ґендерних процесів, висунення нових варіантів, способів і засобів вирішення ґендерних питань.

Принцип *цілісності* ґендерної політики у збройних силах передбачає її сприйняття як комплексної взаємодії матеріальних та духовних чинників і розгляд її суб'єктів та об'єктів – військовослужбовців обох статей як цілісних біосоціальних, соціокультурних особистостей. Дотримання принципу цілісності потребує системного, комплексного дослідження засад ґендерної політики у війську в багатоаспектному вимірі, включаючи відповідні історичний, правовий, філософський, соціологічний, етичний, психолого-педагогічний, соціально-економічний та інші аспекти.

Принцип *верифікації* (від лат. *verus* – істинний та *facio* – роблю) спрямований на підтвердження істинності наукових тверджень за результатами їх емпіричної перевірки. Обґрунтування засад ґендерної політики у Збройних Силах України передбачає проведення двох досліджень – соціологічного дослідження “Ставлення військовослужбовців до ґендерної рівності та її утвердження у Збройних Силах України”, а також психологічного дослідження особливостей проявів ознак ґендеру (маскулінність – фемінінність)¹ [67, с. 67].

Переходячи до розгляду терміну “метод”, слід зазначити, що він, як відомо, означає шлях дослідження (пізнання), – форму практичного і теоретичного опанування дійсності, вихідну із закономірностей руху об'єкта, що вивчається; систему регулятивних принципів перетворювальної, практичної чи пізнавальної, теоретичної діяльності [79, с. 409]. За іншим визначенням, метод – це прийом або система прийомів, що застосовуються в будь-якій галузі діяльності [9, с. 522]. Зміст методу є сукупністю правил дій суб'єкта військового управління і певним порядком їх виконання.

На нашу думку, під методами реалізації ґендерної політики у Збройних Силах України доцільно розуміти сукупність науково обґрунтованих правил і прийомів цілеспрямованого та системного впливу органів військового управління на ґендерні процеси щодо створення відповідних умов по досягненню стану соціально-правової рівності чоловіків і жінок у військовому середовищі.

Методи ґендерної політики у Збройних Силах України є достатньо різноманітними через її рефлексорність і взаємозв'язок із загальнодержавною ґендерною політикою та специфічність військової організації держави.

1 Маскулінність (від лат. *masculinus* – чоловічий) і фемінінність (від лат. *femininus* – жіночий) – нормативні уявлення про соматичні, психічні і поведінкові властивості, які є характерними для чоловіків (жінок), як такі, що об'єктивно властиві різним статям, і такі, що є символічним аспектом уявлень про “справжніх” чоловіків і жінок. До маскулінних якостей традиційно відносять: агресивність, силу, рішучість, честолюбство. До фемінінних – м'якість, ніжність, афектність. Численні дослідження довели, що психологічні відмінності між чоловіками та жінками виникають і формуються переважно внаслідок сімейного виховання хлопчиків і дівчинок, а також через безпосередній соціокультурний вплив, ніж на основі власне біологічних різниць між статями.

Автори приєднуються до думки тих науковців, які розглядають методи дослідження ґендерної складової як відповідну *систему методів* [53, с. 48]. Згідно такого підходу, *система методів* вивчення ґендерної політики у Збройних Силах можуть утворювати загальний (діалектичний), загальнонаукові і спеціальні методи.

Загальний (діалектичний) метод є філософським підґрунтям вивчення ґендерних процесів, зокрема у військовому середовищі. До їх дослідження застосовуються основні положення наукової теорії пізнання, основними з яких є об'єктивність, науковість, історизм, доведеність висунутих тез, оцінок і висновків. Вивчення ґендерних процесів і явищ у взаємозв'язку, з точки зору єдності і боротьби протилежностей, динаміки кількісних та якісних змін, діалектичного заперечення, дослідження одиничного і загального, форми і змісту, можливості і дійсності – ці перелічені елементи складають далеко не повний перелік наукового інструментарію вивчення взаємодії особистості (чоловіка чи жінки) між собою та суспільством, військовослужбовцями незалежно від статі та військовим відомством.

Серед *загальнонаукових методів* теоретичного рівня при вивченні ґендерних процесів у збройних силах застосовуються: системний, проблемний, історичний та логічний методи, методи аналізу і синтезу, сходження від абстрактного до конкретного, аналогії, моделювання тощо. Серед методів, що застосовуються у відповідних розділах даної науково-дослідної роботи, використовуються також спеціально-історичні методи, такі, як проблемно-хронологічний, порівняльно-історичний аналіз ґендерних явищ та процесів, прийоми і методи джерелознавчого дослідження. До методів емпіричного рівня дослідження ґендерних проблем належать такі методи, як: спостереження, порівняння, анкетування, аналіз документів, тестування, експеримент тощо.

Спеціальні методи, які застосовують науковці у вивченні ґендерних питань, запозичені з арсеналу таких соціальних та гуманітарних наук, як соціологія, психологія, історія та ін., які з часом викристалізувались у різновиди і методи так званих якісних досліджень: усна історія (чоловіча, жіноча), глибинне інтерв'ю, метод кейс-стаді, аналіз дискурсу та тілесних репрезентацій, метод соціальних генеалогій [53, с. 49]. Особливим методом, "делегованим" із соціальної філософії в ґендерологію, на думку її дослідника Є.А. Понуждаєва, є генетико-суб'єктно-функціональний метод (ГСФ-метод). Позитивною якістю ГСФ-методу є те, що він не обмежує вивчення ґендерних процесів рамками стате-ворольової проблематики, а дозволяє аналізувати й інші аспекти буття людини та суспільства – онтологічний, ґносеологічний, аксіологічний, прагматичний. Історія людства, громадська думка, різноманітність поглядів, підходів, концепцій, які віддзеркалюють співіснування чоловіка і жінки, демонструють те, що генетичним підґрунтям будь-якої ґендерної проблеми є взаємодія природного (біологічного) та культурного (соціального) чинників людського буття, зміни співвідношення і ролі тотожного й специфічного (чоловічого / жіночого) у кожному з них. Цей метод є, за образним порівнянням дослідника, своєрідним ключем, який відкриває "ґендерний будинок", дозволяє з'ясувати його внутрішній устрій шляхом виокремлення і співвіднесення трьох, відносно самостійних підструктур: генетичної, суб'єктної та функціональної [53, с. 55]. У перебігу наукової дискусії між науковцями – прихильниками фемінізму² [9, с. 1318] та їх науковими супротивниками

2 Термін "фемінізм" представляє жіночий рух за повне зрівняння жінок у правах з чоловіками.

був доведений факт суб'єктної неоднорідності людини певної статі. Вчені дійшли до висновку, що суспільство складається не з абстрактних чоловіків і жінок, а з конкретних індивідів та соціальних (професійних, демографічних, етнічних, релігійних) груп. Всебічний і глибокий ґендерний аналіз передбачає вивчення функціональної складової буття, у нашому випадку, життєдіяльності війська, отримання відповідей на питання стосовно характеру діяльності військовослужбовців-чоловіків та військовослужбовців-жінок, специфіки їх свідомості та відносин між суб'єктами різної статі.

Перспективним способом визначення сутності ґендерної політики держави у Збройних Силах України є визначення її категоріального апарату, надання відповідним термінам необхідної уніфікації та смислової узгодженості. Можна стверджувати, що основний зміст будь-якої теорії закріплений, міститься у сукупності певних наукових понять. Визначення категоріально-понятійного апарату ґендерної проблематики у військовому середовищі, на нашу думку, є першочерговим завданням через необхідність створення "каркасу" гуманітарного мислення у військовослужбовців, переходу до системного розуміння ними об'єктивних і суб'єктивних засад ґендерних процесів, взаємодії між військовослужбовцями обох статей тощо. Спираючись на систему дефініцій ґендерної проблематики у збройних силах, можна в подальшому вести мову про ґендерний "кут зору", формування ґендерної логіки мислення, категоріальний ґендерний інструментарій.

Безперечно, вихідною категорією глосарія ґендерної політики у Збройних Силах України є поняття "ґендер".

Термін "ґендер" (з англ. "gender" – стать, рід) увійшов у науковий обіг у 60-ті роки ХХ в. Під час підготовки та проведення IV Всесвітньої конференції з стану жінок, що проходила у 1995 році у Пекіні, це поняття було винесене на експертне обговорення. Серед представників 190 держав була досягнута домовленість щодо можливості використання в науковій лексиці дефініцій "ґендер", "ґендерний фактор", "ґендерна політика", "ґендерні аспекти", "ґендерна проблематика", "ґендерна рівність", "ґендерний баланс" тощо [65, с. 7; 66, с. 79].

Поняття "ґендер" є відносно складним для розуміння його змісту. Так, ґендер можна розглядати як організовану модель соціальних відносин між чоловіками і жінками в усьому просторі соціуму: від сім'ї до вищих інститутів влади. Якщо термін "стать" використовується задля позначення біологічних відмінностей між особами чоловічої та жіночої статей, категорія "ґендер" позначає соціально-культурні відмінності між чоловіками і жінками, описує ролі і якості, які не є природними, а такими, що обумовлені суспільними нормами і традиціями [56, с. 143].

Поняття "ґендер" згідно витягу зі звіту Світового банку є категорією, яка значною мірою обумовлює *реалізацію життєвих прагнень людини*, визначає її місце в суспільному житті та економіці. Воно пов'язується з виконанням особистістю *соціально обумовленої ролі*, з дотриманням нею певної лінії суспільної поведінки, з характером сподівань, на реалізацію яких вона може розраховувати, виходячи зі своєї належності до жіночої або чоловічої статі [15, с. 19].

Ґендер, на думку О. Скар, – це комплекс соціально сконструйованих відмінностей: психологічних, соціальних і культурних ознак, за якими розрізняють особи чоловічої та жіночої статі – маскулінні й фемінінні. На рівні буденної свідомості уявлення про чоловіче і жіноче функціонує у вигляді ґендерних стереотипів – стандартизованих уявлень про

відповідні їм моделі соціальної поведінки та риси характеру, які утворюють певні типи: "маскулінний", "фемінінний" та "андрогінний"³ [69, с. 6].

Ґендер – це поняття, яке відбиває рольові соціальні очікування представників різної статі один від одного, термін, що характеризує *систему ролей* [50, с. 121] і *відносини* між жінками та чоловіками, які визначаються не біологічним походженням, а соціальним, культурним, політичним та економічним контекстами⁴ [10, с. 43, 42].

Поняття "ґендер", на думку Н. Грицяк, означає складний соціокультурний процес конструювання суспільством *відмінностей між чоловічими і жіночими ролями*, поведінкою, ментальними та емоційними характеристиками [23, с. 9].

"Сенс поняття "ґендер" у науковій парадигмі людинознавства, – зазначає С.Л. Риков, – полягає, насамперед, в ідеї *соціального моделювання статі* в різних ситуаціях взаємодії у соціумі, статевих соціальних репрезентацій" [63].

На нашу думку, слід зробити деякі принципів методологічні зауваження щодо розуміння сутності категорій "ґендер" і "стать", при розгляді яких деяка частина науковців дотримуються певної *абсолютизації розрізнення між значенням цих понять*. Джоан Скотт, – одна з фундаторів досліджень з ґендерних питань, професор соціологічних наук в Інституті передових досліджень у м. Принстон (США), цілком справедливо звертає увагу на методологічну помилку, до якої призводить діалектична обмеженість підходу щодо розмежування, протиставлення категорій статі й ґендеру, а звідси – засадну нездійсненність феміністського проекту створення стійкої й тривалої опозиції чоловік / жінка [70, с. 236]. Вона висловлює сумнів щодо спроб сприйняття тіла (статі) як явища, опозиційного і протилежного ґендеру та вважає непродуктивним "ставити кордони між статями" [70, с. 236]. "У повсякденному мовленні "стать" і "ґендер" однаково часто вживаються і як синоніми, і як антоніми, адже часом скидається, ніби "ґендер" – це чемний евфемізм⁵ [74, с. 1544] для "статі", – справедливо наполягає Д. Скотт. – А якщо судити за кількістю наукових книжок і статей, де "ґендер" і "жінки" звучать як синоніми, то й науковці не набагато краще за широкий загал дотримуються розрізнення між фізичним і соціальним (природою та культурою, тілом і духом), чого прагнули досягти, вводячи поняття "ґендер" [70, с.231]. "Якщо і стать, і ґендер вважаються концептами, – зауважує Д. Скотт, – себто формами знання, то вони близько споріднені, коли взагалі не тотожні" [70, с.233].

Алгоритм взаємодії категорій "стать" і "ґендер", на нашу думку, є таким: природовідповідні ознаки відмінностей (стать) є підґрунтям, на якому вибудовуються певні системи диференціації й дискримінації (ґендер). Аналізуючи проблеми ґендеру, особливо у традиційно "чоловічих" галузях діяльності, якою, зокрема, вважається військова праця, не можна забувати про біологічні, фізіологічні детермінанти військовослужбовців чоловічої та жіночої статі. Можна тільки підтримати думку Д. Скотт, згідно якої "ґендер означає соціальні форми, накинуті на існуючі відмінності між жінками та чоловіками, тоді як при-

3 "Андроґінний" – термін, який застосовується для визначення людей, що успішно сполучають в собі і традиційно чоловічі, і традиційно жіночі психологічні якості.

4 Ґендерні ролі – опанована, вихована поведінка, яка зумовлює діяльність, завдання та відповідальність, що сприймаються як чоловічі, так і жіночі. Ґендерні ролі не постійні, вони змінюються з часом; відрізняються широкою розмаїтістю як межах однієї культури, так і в різних культурах.

5 Евфемізм (від грецької *euphēmia* утримання від слів, що не личать) – непрямий, пом'якшений вислів замість різкого, або такого, що порушує норми пристойності.

рода (тіло, стать) залишається на своєму місці *визначального чинника* (курсив наш – авт.) цієї різниці” [70, с. 232].

“Ґендер”, на нашу думку, є соціальною формою, *соціальною надбудовою статі*, поняттям, яке віддзеркалює соціально-культурні відмінності між статями, тип соціальних відносин диференціації й дискримінації однорідних спільнот суспільства.

Звідси виходить, що з ґендерної точки зору *не можна уніфікувати усі сфери суспільного життя*. Доцільно відрізняти такі з них, де виконання нормативних статевих ролей є принциповим, обов’язковим, від тих сфер діяльності, де брати до уваги статеві відмінності недоречно. Так, оборонна, військова сфери життєдіяльності суспільства є такими, *де ефективність праці значною мірою залежить від статі суб’єктів діяльності*, на відміну від економічної, політичної, соціальної, культурної, освітньої, наукової та інших сфер діяльності.

Ґендерна політика в оборонній сфері суспільного життя виходить не тільки з реалізації чинника затребуваності військовослужбовців жіночої статі, легітимізації їх статусу тощо. Вона є діяльністю щодо ліквідації дисбалансу жіночого представництва у військовому середовищі, практикою оптимальної організації життєдіяльності в ньому, яка враховує не тільки статеві відмінності, але й вимоги *справедливості* (рівні права та можливості для кожної особи, незалежно від статі), а також *аргумент ефективності* (залучення соціального та професійного потенціалу жінок у оборонній сфері). Збройні Сили є інститутом, на який покладається надважлива функція держави – оборона України, захист її територіальної цілісності та суверенітету, коли має використовуватися весь потенціал людського фактора (як чоловіків, так і жінок). Через надзвичайну значущість оборонних завдань для суспільства збройні сили пред’являють високі вимоги до громадянських, морально-психологічних, професійних, фізичних та інших якостей військовослужбовців. Отже, ґендерна політика у війську не може бути самоціллю.

Методологічну базу ґендерної політики у Збройних Силах України складає діалектичний підхід до вивчення процесів взаємодії двох ґендерних спільнот (чоловіків і жінок). Концепція ґендеру стосується не тільки жінок або чоловіків як таких, але й відносин, що складаються між ними. Ґендерні відносини постійно переглядаються, бо змінюються політичні, економічні, соціальні та культурні умови зовнішнього середовища на міжнародному, національному, регіональному та локальному рівнях [12, с. 10].

Об’єктом ґендерної політики у Збройних Силах України є військовослужбовці обох статей. В документах IV Всесвітньої конференції зі стану жінок зазначено, що термін “ґендерний” у загальноприйнятому сенсі є “віддзеркаленням біологічної належності до чоловічої і жіночої статі” і “застосовується до осіб обох статей – до чоловіків і жінок” [50, с. 3].

Предметом ґендерної політики у Збройних Силах України є статусні взаємодії між військовослужбовцями обох статей та статусно-рольові відмінності між ними, їх вплив на рівень бойової готовності і боєздатності військ (сил). Фахівці з ґендерних питань, зокрема Риков С.Л., вважають предметом ґендерного аналізу у війську статусні взаємодії між військовослужбовцями обох статей, їх стосунки між собою, взаємозв’язки і взаємодетермінації з соціальними системами різних рівнів [63].

Ґендерна політика у Збройних Силах України є складовою, окремим напрямом загальної ґендерної політики у державі, її “*проекцією*” на військове середовище. В науковій літературі ґендерна політика визначається як комплексна, цілеспрямована діяльність

держави, міжнародних і недержавних організацій, яка здійснюється ними безпосередньо та опосередковано на національному та регіональному рівнях і спрямована на *інтегрування ґендерного підходу* в усі сфери політики як засіб ліквідації всіх форм дискримінації за ознакою статі та досягнення рівного розподілу економічних, соціальних і політичних ресурсів між жінками і чоловіками [42, с. 29–30].

Ґендерна політика у Збройних Силах України є *втіленням соціального потенціалу людини незалежно від її статі* у оборонну, військову діяльність, заходи щодо забезпечення високого рівня бойової готовності військ (сил). Соціальний потенціал індивіда за твердженням науковців [75, с. 10] має два рівня прояву. На об'єктивному рівні він включає *сукупність наявних ресурсів індивіда (економічних, політичних, професійних, культурних та ін.), які він (вона) може використати для реалізації своїх життєвих домагань*. Володіння цими ресурсами може безпосередньо визначати соціальний статус індивіда в суспільстві або використовуватись ним для подальшого підвищення його соціальної позиції завдяки механізмам соціальної активності.

На суб'єктивному рівні соціальний потенціал індивіда включає усвідомлення ним цінності наявних ресурсів і способів їх відтворення та збільшення, його особисту готовність до їх освоєння з метою реалізації відповідних життєвих домагань. Виділяють такі емпіричні показники суб'єктивних аспектів соціального потенціалу: відчуття можливості впливати на власне життя; готовність до активного "конструювання" свого життя; настанови на економічну, політичну, професійну, духовно-культурну активність; наявність індивідуалістських або патерналістських установок; готовність йти на жертви заради збільшення наявних ресурсів самореалізації. Відзначається, що важливими складовими соціального потенціалу індивіда є також рівень домагань, інтерпретація високого соціального статусу, місце цінності щодо досягнення високого статусу в системі ціннісних орієнтацій індивіда [75, с. 10].

Соціальний статус особистості у контексті об'єктивістського підходу розглядається як позиція індивіда у структурі об'єктивних ресурсів (перш за все – зайнятості, затребуваності) і рівень його соціальних можливостей та очікувань (престижу), пов'язаний з соціальною позицією. Результати багатьох порівняльних досліджень, здійснених у розвинених суспільствах, доводять, що *найважливішими об'єктивними факторами статусу, майже незалежно від політичного режиму та культури конкретного суспільства, є освіта, зайнятість, професія та доход людини* [75, с. 10]. У межах суб'єктивістського підходу статус інтерпретується як позиція – образ, що конструюється індивідами. Особливе значення з позицій такого підходу набувають уявлення людини про її соціальні можливості та домагання, а також конкретні практики щодо їх втілення [75, с. 10].

Об'єктивними показниками статусу є: рівень і джерела особистого доходу; наявність власності, що приносить доход; рівень освіти; характер зайнятості; професія та її конкурентоспроможність; професійно-кваліфікаційна позиція в організації; наявність функцій управління у професійній діяльності. Суб'єктивні показники статусу пов'язані з самооцінкою індивідом власного статусу в суспільстві, самооцінкою своїх можливостей (у порівнянні з іншими членами суспільства чи соціальних груп) з точки зору можливості їх використання для реалізації певних життєвих домагань. Виділяються такі його характеристики: самооцінка матеріального становища; ретроспективні, актуальні та перспективні оцінки зміни рівня особистого добробуту і соціальних можливостей за визначений період часу;

самооцінка позиції на уявній ієрархічній шкалі; задоволеність своїм становищем у суспільстві, можливість самореалізації; пріоритетні соціальні самоідентифікації [75, с. 10].

Життєдіяльність війська, що ґрунтується на статусних засадах, зокрема, на незаперечному статусі командира-єдиноначальника, статусно-посадових відмінностях різних категорій військовослужбовців, враховує, трансформує та збільшує значущість зазначених вище об'єктивних і суб'єктивних показників. У сучасному військовому середовищі не останню роль відіграють показники особистого доходу військовослужбовців обох статей, можливості, пов'язані зі статусом керівника підрозділу (військової частини), рівнем військової та загальної освіти, професійно-кваліфікаційні позиції, можливості щодо особистої самореалізації, здобуття успішної військової кар'єри тощо. Отже, гендерна політика у Збройних Силах України має створювати рівні умови для військовослужбовців незалежно від їх статі для реалізації ними своїх службових та життєвих домагань.

Метою гендерної політики у Збройних Силах України є забезпечення ефективного впровадження гендерного підходу у життєдіяльність війська для створення гарантій рівних прав та можливостей особистості незалежно від її статі. Гуманітарна політика у війську акцентує увагу на необхідність досягнення у ході реформування Збройних Сил України такої їх гендерної моделі, яка відповідатиме кращим світовим стандартам.

Важливими методологічними аспектами дослідження сутності і змісту гендерної політики у Збройних Силах України є:

- усвідомлення особовим складом, у першу чергу, командирами (начальниками) всіх рівнів необхідності гендерної модернізації (трансформації) Збройних Сил України як *об'єктивного, закономірного* процесу, передумовами якого є соціально-економічні, культурні, морально-психологічні, індивідуально-особистісні та інші чинники;
- необхідність з'ясування стану та особливостей сучасної складної соціально-демографічної ситуації в Україні та її впливу на життєдіяльність Збройних Сил та інших військових формувань України, ролі, місця та впливу військово-професійного потенціалу жінок на оборонні можливості держави;
- розуміння значущості втілення принципу гендерної рівності у збройних силах як фактора реалізації державотворчого, патріотичного та професійного потенціалу українських жінок;
- створення сучасного механізму гендерного забезпечення рівних прав і можливостей особового складу у Збройних Силах України на засадах гармонійного розвитку особистості військовослужбовців обох статей, толерантних партнерських взаємовідносин між ними, створення належних умов для військово-професійної діяльності. Гендерний підхід не протиставляє військовослужбовців різної статі, не розглядає військовослужбовців-жінок ізольовано від військовослужбовців-чоловіків [56, с. 13], оскільки представники обох статей визначаються як рівноправні суб'єкти гуманітарного і соціального розвитку;
- розуміння того, що гуманітарна і кадрова політика у Збройних Силах України, а також існуючі форми роботи з військовослужбовцями не є гендерно нейтральними. Гендерно-чутливий (сенситивний) підхід має базуватися на визнанні об'єктивного існування протилежних статей і обов'язкового врахування цих розбіжностей при прийнятті рішень, які стосуються відносин між ними [34, с. 23].

Ґендерний аналіз у Збройних Силах України не повинен обмежуватися вивченням процесів актуалізації ґендерної рівності, а має припускати саме ґендерно-чутливий аспект, тобто розглядати ґендерні відмінності як такі, *що не завжди є очевидними, але можуть містити відхилення у соціально-правовому стані військовослужбовців обох статей відносно певного нормативного стандарту*;

- дотримання при здійсненні ґендерної політики у Збройних Силах України принципів ґендерної рівності та підтримки військовослужбовців-жінок з огляду на те, що жінки, як правило, ще займають нижчі, ніж чоловіки, статусно-професійні позиції у військових структурах.

Важливим методологічним аспектом дослідження засад ґендерної політики у Збройних Силах України є її вивчення у соціальному контексті, як *похідної* від соціокультурних традицій і тенденцій у суспільстві та його окремих сегментах, що має *певний зворотний вплив* на соціальні взаємовідносини та взаємодії. Можна погодитись з автором твердження, що *ґендер* як стійка і водночас мінлива система взаємовідносин і взаємодій, *відповідає певному рівню культури суспільства* і створює фундаментальну складову соціальних зв'язків [39, с. 10].

Процеси взаємодії ґендерного чинника з соціальними факторами є складними і суперечливими. Взаємодетермінація ґендерних відносин із соціальними процесами у збройних силах обумовлює такі аспекти відносин, коли:

- соціальний чинник визначає феномен ґендеру як соціального інституту [40, с. 104];
- дотримання принципу ґендерної рівності стає умовою гуманітарної політики у війську, складовою будь-якої соціальної програми;
- соціальний чинник і соціальні відносини є основними детермінантами залучення жінок на військову службу у Збройних Силах України;
- в основі ґендерних статусів військовослужбовців міститься соціальна нерівність у життєвих намаганнях і можливостях самореалізації особистості під час військової служби (як базових потреб, так і в підвищенні кваліфікації, забезпеченні кар'єрного просування по службі, досягненні високого рівня задоволенні матеріальних і духовних потреб, здійсненні життєвих планів, досягненні успіху у житті тощо). Причини зацікавлення представницями прекрасної статі перспективами військової служби мають *переважно соціальні коріння* (безкоштовне медичне забезпечення, більш ранній, ніж у цивільних жінок вихід на пенсію, відносно прийнятний для жінок рівень грошового забезпечення, можливість отримати у війську затребувані у суспільстві спеціальності, наявність пільг, можливість отримати житло, кар'єрні міркування, почуття обов'язку перед Батьківщиною), можливість влаштувати особисте життя (перспективи вийти заміж, створити сім'ю, розширити коло друзів) тощо. Але головним мотивом є все ж таки те, що в умовах відсутності гарантій знайти постійну, гідно оплачувану роботу досить складно. Служба у збройних силах для значної кількості українських жінок є єдиною можливістю мати роботу і стабільне джерело доходів. Соціопитування серед жінок-військовослужбовців Збройних Сил України виявило: для 54% респондентів військова служба – це можливість уникнути безробіття та матеріально укріпити бюджет своїх сімей. При цьому 53% опитаних є мешканками закритих військових містечок. Найменш захищений контингент – рядові і сержанти. 40% жінок-вій-

ськовослужбовців є розлученими і багато з них виховують дітей. Вони погоджуються на низькооплачувану працю і готові будь-якою ціною зберегти роботу [43]. Соціологічне дослідження “Ставлення військовослужбовців до ґендерної рівності та її утвердження у Збройних Силах України”, яке було проведене фахівцями Науково-дослідного центру гуманітарних проблем Збройних Сил України в 2010 році, засвідчило, що найбільший відсоток опитаних респондентів (як чоловічої, так і жіночої статі) при обранні військової професії надавали пріоритетність не показникам професійної мотивації, а у переважній більшості мотиваційним чинникам соціально-економічного характеру. Майже вдвічі більше жінок (13,97%), у порівнянні з чоловіками (6,51%), вважають своїми мотиваційними чинниками при вступі у Збройні Сили – реальні гарантії у порівнянні з цивільним життям. Почуття соціальної захищеності як мотиваційного елементу, взагалі, виявили 9,56% жінок і 5,38% чоловіків. Аналізуючи ці дані, можна стверджувати про *соціальне аутсайдерство жінок у сучасному українському суспільстві* та, на цьому фоні, більшу привабливість для них, у порівнянні з чоловіками, соціальних гарантій що надаються військовослужбовцям;

- застосування ґендерного підходу дозволяє виявити негативні аспекти, уразливі місця соціального і правового стану військовослужбовця незалежно від його статі;
- ґендерний підхід трансформує військове середовище у ґендерно-сенситивне (чутливе) соціальне середовище, що передбачає рівні можливості і однакове ставлення до усіх військовослужбовців;
- соціальні відносини є базовою передумовою щодо визначення ґендерних можливостей, втілення кращих ґендерних стандартів військової служби.

Ґендерна політика у Збройних Силах України є складовою державної політики. Тому, приступаючи до розгляду її “військового” змісту, буде доцільно врахувати напрями та завдання ґендерної політики української держави. Основними *завданнями* державної ґендерної політики в Україні на сучасному етапі можна вважати:

- створення механізму виконання Україною основних положень Конвенції ООН “Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок” (1979 р);
- концептуальне забезпечення ґендерної політики у державі;
- обґрунтування шляхів і засобів інтеграції ґендерної політики в усі сфери державної політики;
- вдосконалення національної законодавчої та нормативно-правової бази з урахуванням принципу ґендерної рівності, зокрема шляхом проведення ґендерної експертизи законодавства та втілення у життя її рекомендацій;
- розробку та прийняття законодавчих актів з ґендерних питань, зокрема, Закону України з орієнтовною назвою “Про державні гарантії рівних прав і можливостей чоловіків та жінок в Україні”;
- інституціональне забезпечення ґендерної політики на національному та регіональному рівнях;
- кадрове, науково-методичне та інформаційне забезпечення сучасної ґендерної політики;
- створення відповідної соціально-економічної, матеріально-технічної та інформаційної бази для здійснення ґендерної політики в Україні;

- впровадження моніторингу дотримання ґендерних принципів та використання ґендерно чутливої статистики в усіх сферах державної політики;
- активізацію діяльності громадянського суспільства у напрямку вирішення проблем формування ґендерного паритету;
- проведення організаційних заходів, спрямованих на підвищення ґендерної культури населення [42, с. 30–31].

Виходячи з перелічених вище завдань ґендерної політики у державі в цілому, суспільстві загалом, можна визначити її зміст на військово-інституційному рівні. Змістовно ґендерна політика у Збройних Силах України включає такі *основні напрями*.

По-перше, ґендерна політика у Збройних Силах України передбачає застосування відповідними суб'єктами *ґендерного підходу* в усіх аспектах функціонування та розвитку Збройних Сил України. Позитивною якістю ґендерного підходу є те, що він актуалізує *ґендерний вимір* проблем в усіх сферах військової діяльності. Ґендерна рівність більше не розглядається як окреме питання, але стає частиною будь-якої стратегії і програми [56, с. 13].

Ґендерний підхід є єдиною стратегією, спрямованою на досягнення більш високого ступеня ґендерної рівності, якої можна домогтися тільки шляхом включення ґендерної перспективи в роботу провідних організацій і в усі напрями програмної діяльності. За визначенням Організації Об'єднаних Націй, сформульованим у 1997 році, ґендерний підхід окреслений як "процес оцінки виникаючих для жінок і чоловіків наслідків будь-яких заходів, що плануються, включаючи законодавство, політику або програми в усіх галузях і на усіх рівнях. Йдеться про стратегію, завдяки якій проблеми, що постають перед жінками і чоловіками, і накопичений ними досвід повинні стати одним з невід'ємних вимірів в процесі розробки, здійснення, контролю і оцінки політики та програм в усіх сферах політичного, економічного і суспільного життя з тим, щоб і чоловіки, і жінки в рівній мірі користувались плодами таких зусиль і для нерівності не залишалось місця" [56, с. 12].

Упровадження ґендерного підходу є питанням, що стосується не тільки відновлення соціальної справедливості, але й уособлює передумову забезпечення довгострокового стійкого *розвитку людини* незалежно від її статі. Згідно з рейтингом індексу розвитку з урахуванням ґендерного фактора (ІРГФ), Україна посідає 69 місце серед 155 країн світу. Рейтинг показника розширення можливостей жінок (ПРМЖ) і його компонентів (враховують рівень участі жінок на рівні прийняття рішень в економічній і політичній сферах, рівень доходу жінок і чоловіків, їх кількість у парламенті, рівень прийняття економічних рішень через наявність жінок-керівників, менеджерів, технічних працівників тощо – авт.) за сумою балів складає 0,461, що відводить Україні 87 місце серед 109 країн світу [26, с.185, 190].

Ґендерний вимір має поширюватись на весь спектр діяльності органів військового управління, застосовуватись у нормативно-правовій сфері (військовому законодавстві), кадровій політиці, процесі прийняття будь-яких управлінських рішень тощо. Застосування ґендерного виміру має передбачати впровадження ґендерно-правової експертизи військового законодавства і проектів нормативно-правових актів, діяльності органів військового управління.

По-друге, ґендерна політика у Збройних Силах України включає упровадження принципу *ґендерної рівності* військовослужбовців-жінок і чоловіків, має враховувати моральні, інтелектуальні, військово-професійні, психологічні, фізичні та інші якості військовос-

лужбовців обох статей, їх відповідність вимогам конкретної військової діяльності. У цьому контексті важливою методологічною тезою є те, що *ідею гендерної рівності не можна сприймати у сенсі уподібнення жінки до чоловіка*.

Категорія "гендерна рівність" характеризує стан, за яким чоловіки і жінки однаково значущі у соціальному плані, володіють рівними правами і відповідальністю, а також мають рівні шанси (рівний доступ до ресурсів і можливості) скористатися ними [56, с. 145]. Ст. 1 Закону України "Про забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків та жінок" від 8 вересня 2005 року визначає гендерну рівність як "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" [32, с. 2693].

Гендерну рівність можна вважати важливим аспектом принципу рівності людей і основною засадою демократичної, правової розбудови суспільства. У проекті Концепції гуманітарного розвитку України (2008 р.) гендерна рівність розглядається як один із "ключових критеріїв демократичного розвитку суспільства" [36, с. 22], важливий показник гуманітарного розвитку та ознака розвинутого громадянського суспільства, відповідності його європейським стандартам, включення гендерного компоненту у всі галузі суспільного життя [36, с. 25]. В Україні реалізувався широкий спектр заходів згідно Постанови Кабінету Міністрів України "Про Державну програму з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року" (від 27.12.2006 р. № 1834).

За даними дослідження "Гендерні стереотипи та ставлення громадськості до гендерних проблем в українському суспільстві", проведеного центром соціальних експертиз Інституту соціології НАН України в межах виконання Програми рівних можливостей, проекту, який впроваджує Програма Розвитку ООН (ПРООН) в Україні, загальний рівень гендерної рівності в українському суспільстві, за оцінками експертів, дорівнюється 5 балам (за 10-бальною шкалою). Оцінка такого ж рівня 5 років тому – 4 бали. При збереженні такого ж темпу розвитку, для досягнення 10 балів, тобто рівня максимальної гендерної рівності, потрібно 25 років [18, с. 5].

Ідеї гендерної рівності поступово інтегруються у громадську думку в суспільстві. На ключове для сфери гендерного розвитку України питання – чи актуальна для українського суспільства проблема гендерної нерівності – 43% експертів визнали, що ця проблема є актуальною. 36% повідомили, що є й актуальніші питання, а для 20% опитаним було важко відповісти. У відповідях на це питання помітні й суттєві гендерні розбіжності серед респондентів – гендерну нерівність як актуальну для України проблему визнали 58% експертів-жінок і лише 21%, тобто менше чверті, експертів-чоловіків [18, с.190].

Основними завданнями у сфері забезпечення гендерної рівності в українському суспільстві є :

- забезпечення гендерного співвідношення на рівні не менше 30 до 70 відсотків тієї чи іншої статі у представницьких органах влади та на вищих щаблях виконавчої влади;
- забезпечення гендерного паритету на ринку праці;
- сприяння подоланню подвійної зайнятості серед жінок;
- скорочення розриву у доходах чоловіків та жінок;
- подолання гендерних стереотипів у суспільстві: в сфері освіти, засобах масової інформації тощо [36, с. 22].

Звичайно, що проблеми рівності у будь-якій сфері не можуть розглядатися за межами права. Більш того, право все частіше розуміється як рівна міра свободи всіх і кожного, у тому числі чоловіка і жінки. Безперечно, право мусить враховувати фізіологічні та інші особливості статі, проте одним із його завдань є забезпечення рівних можливостей людей обох статей. Ідея ґендерної рівності має реалізовуватись, насамперед, у правовому контексті – через категорію прав людини як універсального стандарту рівності. Права людини відбивають загальний безумовний стандарт, єдиний для обох статей. Він має знаходити свій прояв у міжнародних і вітчизняних нормативно-правових актах. Дослідження правової конструкції ґендерної рівності, на думку фахівця з цієї проблеми О.М. Рудневої, має здійснюватися за чотирма параметрами:

а) права людини як універсальний стандарт політичних, громадянських, економічних, соціальних і культурних прав та свобод для жінок і чоловіків, які закріплені в Конституції, міжнародних актах та законодавстві. Стандарти рівності є обов'язковими для держав, що ратифікували міжнародно-правові акти і визнають права людини як основоположний принцип права й політики;

б) права жінок, як особлива група прав, покликаних забезпечувати права жінки, як права людини. Виокремлення зазначених прав пов'язано з порушенням рівності в повсякденному житті;

в) права, свободи, обов'язки як основні елементи правового статусу особи в суспільстві, які у своїй сукупності є стандартом рівності, закріпленої у Конституції України й чинному законодавстві;

г) рівні можливості як основний елемент ґендерної рівності, що відбиває ступінь реалізації й гарантованості стандарту рівності, який міститься в Конституції України й законодавстві [60, с. 11–12].

У сучасній науковій літературі, присвяченій ґендерній проблематиці, поняття "ґендерна рівність" найчастіше тлумачиться дослідниками як:

1. Рівність всіх суб'єктів соціальної взаємодії перед законом.
2. Рівність суспільних можливостей незалежно від статі, включаючи рівний доступ до ресурсів та рівність винагороди за працю.
3. Рівність у вираженні інтересів та прийнятті рішень, тобто можливість висловити власну позицію і заявити про власні інтереси, реалізація яких не визнається статтю суб'єкта.
4. Рівність результатів [34, с. 10].

Так, на думку К. Левченко, коли мова йде про рівність статей як ідеал суспільно-політичного розвитку, під цим поняттям можуть розумітися: а) формальна рівність (рівність юридична, яка закріплена законодавчо); б) рівність можливостей (надання певної законодавчо закріпленої переваги певній соціально-демографічній групі для створення однакових умов з іншими групами); в) рівність результату (цілеспрямоване забезпечення ліквідації перешкод для конкуруючих сторін, які можуть бути викликані попередньою дискримінацією) [42, с. 13–14]. Стан і динаміка ґендерної політики в Україні в контексті проблеми ґендерної рівності має полягати у переході від "формальної рівності" статей до "рівності можливостей". Подальша еволюція ґендерної політики в Україні має відбуватись відповідно до "рівності результатів".

Отже, ґендерна рівність є одним із найважливіших аспектів загальнолюдського принципу рівності, який безпосередньо пов'язаний з правовим статусом людини і громадянина, у тому числі особового складу Збройних Сил України. Його складниками виступають: рівні права, рівні свободи, рівні обов'язки військовослужбовців (чоловіків й жінок), врахування фізіологічних, психологічних та інших особливостей статей у правовому регулюванні, система засобів гарантування рівності статей в державі. Як інститут держави, якому притаманна висока нормативна регламентація, рівень контролю та виконавчої дисципліни, Збройні Сили України виявили себе відкритими для широкого кола заходів, спрямованих на встановлення стандартів рівних можливостей чоловіків і жінок, ґендерно чутливого стилю управління, ґендерної культури взаємовідносин.

Сутність ідеї рівноправності чоловіків і жінок, їхніх рівних можливостей полягає в тому, що за своїм інтелектуальним, освітнім, професійним потенціалом жінка, як правило, не поступається чоловіку і володіє рівними правами. Але досягнення ґендерної рівності не має нічого спільного з прагненням радикальних феміністок домогтися "повного звільнення від тіла", подолати біологічні засади відтворення роду, оскільки саме заради репродукування суспільство поділено на статі [41, с. 93]. Не можна заперечувати законне право жінки на свободу особистого вибору видів і форм діяльності для її самореалізації. Але така постановка питання не означає, що фізичні, фізіологічні можливості жінок не можуть обмежувати їхні фахові можливості. Хоча рівність статей і може бути достатньо повною і всебічною, але усе ж таки *не абсолютною*. Принцип дотримання рівності статей є протилежним, полярним щодо визначення відмінностей між військовослужбовцями за ознаками статі, суперечить їх урахуванню. Як зазначають деякі цивільні науковці, *або* ти підтримуєш теорію рівності та стратегію однакового ставлення до особистості будь-якої статі, *або* визнаєш відмінності жінок (від чоловіків) і тим самим приймаєш специфічну щодо жінок участь на деякій обмеженій основі [42, с.14]. Але, на нашу думку, розв'язання ґендерних питань у військовій сфері внаслідок її специфічності, вихідної із особливостей, значущості ратної праці не може підпорядковуватись розумовим алгоритмам на кшталт: "*або – або*". Проблема дотримання ґендерної рівності у військовій діяльності, що вимагає колосального напруження фізичних сил, високих морально-психологічних і духовних якостей воїна як під час бойових дій, так і в перебігу навчально-бойової підготовки, значною мірою залежить від біологічних особливостей чоловічого та жіночого організмів, їх фізичної, тілесної основи. Проблема інтеграції рівності чоловіків і жінок у військову сферу не є такою простою, як здається цивільним дослідникам ґендерної проблематики.

Важливим методологічним аспектом застосування вимоги рівності статей є *проблема доцільності дотримання ґендерного паритету* у військовому будівництві та функціонуванні Збройних Сил України. Відомо, що поняття "паритет" (від лат. *paritas* – рівність) відбиває однакове становище сторін, рівність можливостей і потенціалу сил, що протистоять одна одній [41, с. 78]. У нашому випадку, категорія "паритет" робить акцент на дотриманні рівного (однакового) співвідношення у представництві військовослужбовців жіночої та чоловічої статей у збройних силах, тобто представництва жінок і чоловіків у пропорції – "50 / 50". Зокрема, на цій основі згідно ідей Пекінської конференції, має здійснюватись формування складу парламентів країн світу. Серед дослідників ґендерних питань існує думка, що саме поняття "паритет", а не "рівність" є більш важливою категорією ґендерної політики.

На їх думку, формальна (нормативно-правова) рівність є необхідним “стартовим”, відправним пунктом у здійсненні ґендерної політики, але вона, водночас, стає суттєвою перешкодою для усунення дискримінації. Ідея паритету враховує різницю, відмінності між статями, але стверджує, що вони не повинні бути перешкодою для рівного, тобто *однакового* підходу до різних статей. Формули рівного підходу повинні враховувати відмінності між жінками та чоловіками [42, с. 16].

Проблему упровадження ґендерної рівності у ґендерній політиці у Збройних Силах України не можна також ототожнювати з намаганням *механічного* забезпечення жіночої присутності у військовому середовищі у рівному співвідношенні. Відомо, що фемінізація армії є процесом збільшення представництва жінок у силових структурах, зокрема, у збройних силах, що включає, з одного боку, тенденцію щодо реалізації їх сутнісних сил, перетворення у безпосереднього або опосередкованого суб'єкта військової діяльності, а з іншого боку, – певну трансформацію структури збройних сил від гомосуб'єктної до гетеросуб'єктної⁶ [38, с. 63]. Ці кардинальні зрушення у векторах та суб'єктах ратної діяльності у військовому середовищі представляють собою *об'єктивний* соціальний процес, що здійснюється при певних умовах та має певні кількісні та якісні характеристики, що визначають рівень фемінізації армії. Зокрема, ґендерний підхід в оборонній сфері вимагає аналізувати закономірні та об'єктивні процеси збільшення кількості жінок у силових структурах, зокрема у Збройних Силах України, більш глибоко і виважено. Ґендерна статистика свідчить про динамічні процеси збільшення чисельності жінок у Збройних Силах України. Так, серед військовослужбовців-жінок сьогодні у Збройних Силах України майже 1,5 тис. офіцерів і біля 14,5 тис. – сержантів і солдатів військової служби за контрактом (на кінець 2010 р. жінки склали 13,5% чисельності Збройних Сил України) [28, с. 28; 84, с. 47], що перевищує відсоток жінок у багатьох арміях європейських країн, зокрема, членів НАТО. Наприклад, частка жінок у збройних силах Туреччини складає – 0,2%, Польщі – 1%, ФРН – 7%, Латвії – 15%, Литви – 12 %, Франції – 13%, Естонії – 15%, Канади – 15%, США – 15% [61], Ізраїлю – 35% тощо. Звичайно, що масове залучення жінок на військову службу у сучасних умовах пов'язано не тільки з деяким поживаленням в Україні феміністського руху за права жінок, який, наприклад, у збройних силах в США став чинником, що суттєво впливає на кадрову політику в армії та набув іноді радикальних, нестримних, войовничих форм [6].

Фемінізація Збройних Сил України тісно пов'язана з демографічним чинником і тенденцією зменшення кількості чоловіків в оборонній сфері, а також станом незадовільного фінансування армії, за яким рівень грошового утримання не влаштовує військовослужбовців-чоловіків, але є більш-менш прийнятним для жінок.

Але до цього об'єктивного, закономірного процесу аж ніяк не можна підходити, сліпо дотримуючись вимог *егалітарної субкультури*, знаходячись на позиціях штучного, механічного дотримання балансу ґендерного представництва⁷ [56, с. 144] на армійських керівних посадах, а тим більш досягнення ґендерного паритету у війську, упровадження

6 Гетеро...(з грецької heteros – інший) перша частина складних слів, що позначають “інакший”, “інший” (відповідає “різно...” і протилежна “гомо...”. Гомо... (з грецької homos – рівний, однаковий; взаємний, спільний) – перша складова частина складних слів, що означає “схожий”, “рівний” (відповідає рос. “одно”, протилежна “гетеро...”.

7 Поняття “ґендерний баланс” (ґендерна рівновага) визначає рівне співвідношення між чоловіками і жінками у кожній окремій ситуації, у якій має місце рівна присутність або участь чоловіків і жінок у тому чи іншому заході.

гендерних квот⁸ [9, с. 424] чи співвідношень на кшталт 50% на 50%, чи 30% на 70% тощо. Згадаємо: цілями програми Тисячоліття ООН передбачено до 2015 року забезпечити гендерне співвідношення в представницьких органах влади і на вищих щаблях виконавчої влади на рівні не менше, ніж від 30 до 70 відсотків кожної статі. Але чи вимагають такі загальні цілі необхідність обов'язкового дотримання військовим відомством України певного відсоткового співвідношення між військовослужбовцями-чоловіками та військовослужбовцями-жінками?

На нашу думку, визначення у військовій сфері конкретних гендерних завдань "егалітарного" спрямування шляхом штучного прив'язку рівня фемінізації збройних сил навіть до проміжних величин (на кшталт 30% / 70%) скоріше нашкодить гендерним процесам, ніж сприятиме їм, не кажучи вже про рівень бойової готовності військ (сил). Вони є неприпустимими через притаманну *умоглядність*, відсутність концептуального визначення стратегічних шляхів гендерного розвитку, брак відповідного наукового супроводження, гендерної експертизи наслідків управлінських рішень тощо. Це є особливо очевидним у сучасних умовах, коли практика квотування жіночої присутності у збройних силах з розвитком демократичних засад поступово себе живає. Наприклад, у США, згідно прийнятому в 1948 році "Закону про службу жінок в американських збройних силах", впроваджувались суттєві обмеження, які діяли впродовж подальших десятиліть. Серед них були двохвідсотковий ліміт ступеня фемінізованості збройних сил, заборона призначення жінок на посади, які мають безпосереднє відношення до участі у бойових діях, а також заборона на присвоєння жінкам-військовослужбовцям військових звань, вище, ніж "підполковник" [38, с. 62].

Сьогодні державне регулювання процесами фемінізації армії у розвинених країнах світу залишається, але здійснюється воно переважно в інших, більш *опосередкованих* формах, зокрема, обов'язковому застосуванні професійного, психологічного відбору, висуванні до кандидатів на проходження військової служби вимог щодо наявності у них відповідного досвіду та професійних якостей як головних критеріїв заміщення посади незалежно від статі тощо. В основі гендерної політики у Збройних Силах України, безумовно, має знаходитись принцип дотримання гендерної рівності, але у сфері оборони він не може бути абсолютизований, має поєднуватись із додержанням *принципу державної доцільності*. Зокрема, регулювання питань підтримання бойової та мобілізаційної готовності військ (сил) має забезпечуватись з урахуванням дотримання принципу гендерної рівності. І, навпаки, подальше розширення сфери військової діяльності жінок є припустимим лише у межах відповідності їх морально-психологічних, інтелектуальних, військово-професійних, фізичних та інших якостей вимогам конкретних видів військової діяльності та спеціальності.

На нашу думку, до процесів фемінізації збройних сил не можна підходити, обмежуючись особистісними, суб'єктивними уявленнями, зокрема, маскулініними міркуваннями, чи навпаки – радикальними феміністичними упередженнями щодо безмежного заміщення військових посад жінками.

Процеси фемінізації, що охопили збройні сили різних держав світу, по-різному проявляються в різних сферах військової діяльності, функціонування та розвитку сучасної

8 Термін "квота" уособлює частку, частину, норму чого-небудь допустимого.

армії. Тому доречно говорити про *об'єктивну основу інтеграції жінок у збройні сили*, яка детермінує конкретний ступінь фемінізованості цих сфер.

3

тенденції соціокультурної трансформації українського суспільства, процеси його гендерної реструктуризації, тобто фахового переходу чоловіків у професії, які традиційно вважались "жіночими" (банківська справа, страхова діяльність, індустрія моди і краси тощо), а жінок – у "чоловічі" сфери, що стосується, зокрема, вступу жінок на військову службу, широкої участі у політичному житті тощо [21, с. 51];

впровадження контрактної форми виконання громадянами військового обов'язку в Україні, яке заклало нові правові засади більш повної реалізації загального статусу громадянина, відкрило додаткові можливості до вступу на військову службу представницям жіночої статі [25, с. 252, 254];

зниження престижу і привабливості військової служби для чоловіків у Збройних Силах України через неможливість забезпечення гідного матеріального стану сімей та невідповідний рівень грошового забезпечення, відсутність у багатьох військовослужбовців власного житла, примарність перспектив у службі, обмеження життєвих перспектив у членів їх сімей тощо;

зростання кількості *нестройових* посад у збройних силах, особливо в таких сегментах військової діяльності, як діловодство, матеріально-технічне забезпечення, медичне обслуговування та інших. Слід також звернути увагу на *певну розмитість меж військової діяльності*, коли традиційні уявлення про військовослужбовця, який насамперед є *воїном*, носієм військових знань, навичок та вмінь у сучасних умовах змінились на користь припустимості військової кар'єри для жінок і прискорили процес інтеграції жінок до оборонних структур [61, с. 143];

наявність переважно соціальних мотивів до військово-професійного вибору у жінок, що обумовлено складною соціально-економічною ситуацією в країні. Результати соціологічних досліджень, проведених у військах (силах) у 2010 р., дозволяють визначити *переважання соціальних мотивів вступу жінок на службу до Збройних Сил України*. Якщо у 2007 році серед мотивів вступу жінок на військову службу були: належність до сімей військовослужбовців – 47,44%, то у 2010 р. серед опитаних на сімейні традиції посілали лише 13,24% респондентів. Водночас, жінок заохочували: рівень грошового забезпечення військовослужбовців, його стабільність – 34,62% респондентів у 2007 р. та 26,84% у 2010 р.; неможливість працевлаштуватись у цивільних структурах, уникнення безробіття – 23,08% у 2007 р., 19,49% у 2010 р.; рівень пенсійного забезпечення військових, більш ранній вихід на пенсію – 19,23% у 2007 р. та 43,38% у 2010 р.; існування певної системи пільг для військовослужбовців (2010 р – 30,88%) [16, с. 45, 46];

негативна демографічна ситуація у державі, якій притаманні показники, за якими Україна стоїть на порозі демографічної кризи, відбувається зменшення чисельності населення, що на перспективу створює небезпеку браку робочої сили. Сучасний рівень народжуваності вдвічі нижчий від необхідного для забезпечення простого відтворення населення. Україна перетнула межу зниження народжуваності, за якою відбувається руйнація демографічного потенціалу, що призвело до втрати сприятливих перспектив відновлення 50-мільйонної чисельності населення. Відповідно, відбулося погіршення демографічних характеристик населення. За даними Європейського регіонального бюро

ВООЗ, за рівнем смертності Україна посідає перше місце в Європі. Середня очікувана тривалість життя в Україні становить близько 66 років. За цим показником Україна відстає від Німеччини на 11 років, Франції – на 12, Швеції – на 13, і навіть від найближчих сусідів – Польщі, Угорщини, Болгарії, Словаччини. Прогнози експертів ООН вказують на те, що населення України і в подальшому матиме тенденцію до скорочення [36, с. 3]. Процеси депопуляції⁹ [9, с. 215], особливо серед чоловіків, є одними з найважливіших чинників, які сприяють активній ґендерній інтеграції жінок у військові структури;

криза гуманітарної сфери держави загалом, і, зокрема, системи освіти, охорони здоров'я, фізичної культури і спорту, що у поєднанні із недостатнім фінансуванням гуманітарної сфери, часто за залишковим принципом, не дозволяє цілеспрямовано формувати у юнаків традиційно чоловічі якості (патріотизм, громадянську зрілість, готовність захищати Батьківщину, мужність, сміливість, відвагу, фізичну силу, витривалість тощо), які особливо затребувані для військової служби у Збройних Силах України;

низька соціальна цінність традиційних жіночих ролей (подвійне навантаження жінок на роботі і вдома, труднощі отримання престижної високооплачуваної роботи, негативний досвід матерів-одиначок, які вимушені бути гіперактивними, аби вижити, гідно жити та надати дітям повноцінну освіту і виховання) [21, с. 55, 52];

наявність нових тенденцій у сучасному українському суспільстві, що сприяють вступу жінок на військову службу: розвиток у молоді нових рис характеру і поведінки, які суперечать традиційним стандартам ґендерних ролей; націленість жінок на кар'єрні стратегії у професійній сфері; зміщення традиційних сімейних цінностей тощо.

Серед інших чинників, що також сприяють реалізації ґендерної політики у Збройних Силах України, слід виокремити:

світові тенденції фемінізації військового середовища і оборонної сфери;

приведення вітчизняних нормативно-правових актів, що визначають ґендерні перспективи Збройних Сил України, у відповідність до міжнародних стандартів;

історичні традиції широкого представництва українських жінок у військовій сфері, діяльності по захисту Батьківщини;

достатньо високі, як свідчать результати соціологічних досліджень, показники мотиваційної готовності українських жінок до служби у Збройних Силах України;

негаразди в матеріальному і соціальному забезпеченні значної частки військовослужбовців чоловічої статі, що сприяє збільшенню жіночого представництва у війську;

домінування у громадській думці населення та військовослужбовців "матріархальних" сімейних уявлень, позитивне сприйняття у військах питання ґендерної рівності;

наявність у переважної більшості військовослужбовців-жінок традиційних позитивних рис характеру, особистісних якостей, затребуваних у військовій службі: відповідальності, дисциплінованості, уважності, посидючості, старанності, педантичності, акуратності тощо. Так, за даними спеціальних досліджень, проведених міністерством оборони США напередодні слухань у Конгресі (1980 р. і 1987–1988 рр.) інтелектуальні здібності американки-військовослужбовця оцінювались в 66 балів (за 100-бальною шкалою), тоді як чоловіка-рекрута – 55,8 бала. Кількість осіб, що мали середню освіту, у жіночій групі

9 Депопуляція – зменшення абсолютної чисельності населення якої-небудь країни або території; зниження відтворення населення.

складала 92%, в чоловічій – лише 67%. Різниця в освітньому рівні позначилась і на дисциплінованості військовослужбовців. Є показовим, що чоловіки здійснювали порушення військової дисципліни і злочини в 3–4 рази частіше, ніж жінки [53, с. 58];

здатність жінок, присутніх у військовому середовищі, культурно збагачувати, облаго-роджувати стосунки у військовому колективі, стимулювати соціальну і службу активність чоловіків.

Таким чином, фемінізація збройних сил на сучасному етапі їх функціонування і розвитку є об'єктивним, багатофакторним процесом, що залежить від впливу багатьох чинників.

Важливим аспектом проблеми дотримання гендерної рівності у функціонуванні Збройних Сил України є питання доступності військової діяльності для жінок.

У військовій діяльності науковці виділяють наступні основні сфери: бойову; забезпечувальну; військово-педагогічну; науково-дослідну; виховну [38, с. 63]. Можна класифікувати військову діяльність і за іншими підходами. Так, на думку О.В. Барабанщикова, В.П. Давидова, Е.П. Утлика, М.Ф. Феденка, у поняття "військова діяльність входять: бойова і політична (тепер гуманітарна – авт.) підготовка (навчання); підтримання постійної бойової готовності (бойове чергування, караульна, внутрішня служби, обслуговування, перевірка і ремонт військової техніки); безпосередні бойові дії [4, с. 86].

Військова служба є складним, багатоаспектним явищем. Військова діяльність підрозділяється на декілька форм. Деякі її форми вимагають від військовослужбовців нетривалого, але граничного напруження усіх сил впритул до самопожертви, інші – тривалих зусиль, мужності, фізичної та моральної витривалості. В одному випадку потрібна переважно сенсорно-розумова активність, в іншій ситуації – зовнішня, практична, така, що пов'язана з витратою фізичної енергії. Військова діяльність може носити операторський та неоператорський характер. Її завдання можуть бути небезпечними і порівняно безпечними, трудомісткими і дещо легкими, простими і складними. Виходячи із конкретного змісту видів військової діяльності, складаються професіограми та узагальнені психологічні характеристики.

Коротко розглянемо специфіку процесу фемінізації у кожній з виокремлених сфер військової діяльності і спробуємо порівняти рівні їх фемінізованості.

Так, головним видом військової діяльності є бойова діяльність (експлуатація озброєння і військової техніки). Бойова діяльність характеризується великою соціально-політичною значущістю, практичним застосуванням озброєння і військової техніки, своєрідністю цілей (знищенням противника), екстремальними умовами (небезпекою, раптовістю, несподіваністю, стресовою обстановкою), надзвичайно високою напруженістю усіх сил військовослужбовців тощо. Серед основних причин низького рівня фемінізованості цього виду військової діяльності називають: наявність психофізіологічних обмежень жіночого організму; існування нормативних обмежень чи заборону доступу жінок до бойової діяльності; суттєву роль стійких патріархальних стереотипів громадської свідомості, які мають відповідні прояви як з боку самих жінок, так і з позицій командирів (начальників); засвоєння цього виду військової діяльності жінками в останню чергу [38, с. 63].

Відомо, що у бойовій діяльності виділяють такі форми, як кидок та двобій (боротьба) [4, с. 89].

Кидок уособлює дію, яка характеризується виключно важким початком, пов'язана з

необхідністю наміритись, наважитись на небезпечний, ризикований крок. Іноді ця короткочасна, миттєва дія вимагає великого, часом граничного вольового зусилля, переборення внутрішнього опору, почуття страху, невідомості, непевності у позитивному результаті.

Двобій (боротьба) є типовою формою бойової діяльності, її обов'язковою ознакою, яка передбачає боротьбу людини з людиною, конкретним противником з метою завдати йому максимальної шкоди, аж до фізичного знищення і в той же час, по можливості, зберегти себе і свої сили. Природно, що через свої психофізіологічні особливості жінка поступається перед чоловіком у цих видах бойової діяльності. "У неї майже немає бойового інстинкту", – констатувала автор відомого історико-філософського дослідження проблем жінки "Друга стать" Симона де Бовуар [5, с. 58]. Окрім того, "жінка слабкіша, ніж чоловік, – стверджувала С. де Бовуар, підкреслюючи жіночу уразливість; – вона володіє меншою мускульною силою...; вона повільніше бігає, піднімає меншу вагу і немає практично жодного виду спорту, в якому вона б змагалась із чоловіком; не може вона і витримати з ним боротьбу" [5, с. 68]. Світовою практикою військової справи доведено, що діяльність жінки, яка пов'язана з основними формами безпосередньої бойової діяльності, експлуатацією озброєння і військової техніки, до цього дня є якнайменш типовою в армії. Аналіз історичних фактів безпосередньої участі жінок у бойових діях, навіть в період Великої Вітчизняної війни, дозволяє зробити висновок про її *переважно прецедентний, фрагментарний характер*. Ще більшою мірою це відноситься до реалізації жінкою-військовослужбовцем подібних функцій в мирний час.

Докази спроможності військовослужбовців-жінок до бойової діяльності доведені неодноразово. Так, досвід Великої Вітчизняної війни, локальних війн і збройних конфліктів, практика миротворчої діяльності свідчить про доцільність *вибіркової* професійної діяльності жінок у бойових підрозділах на деяких посадах, наприклад, снайперів, санінструкторів, зв'язківців. Так, за період миротворчої діяльності України у складі національних миротворчих контингентів мир у "гарячих точках" планети захищали 42 українські військовослужбовці-жінки, а одна з них навіть загинула. Так, під час операції по знешкодженню боєприпасів в Іраку загинула санінструктор 1-ої механізованої роти 72 окремої механізованої бригади старший сержант В.І. Петрик [11, с. 17].

Жінки-контрактники довели свою корисність у збройних силах та військові здібності під час бойових дій в Афганістані (1980 – 1989 рр.) та проведеної Російською Федерацією військової операції у Чечні (1992 – 1996 рр.). Зокрема, під час першої чеченської військової операції відбулось близько 1300 нагороджень жінок, у другій – більш, ніж 500 [1, с. 10]. Аналіз статистики нагородження військовослужбовців-жінок, які, зокрема, брали участь у 2001 р. у військовій операції на території Чеченської Республіки, засвідчив *професійні ролі*, у яких перебували військовослужбовці-жінки у районах бойових дій. Зокрема, дослідник С.Л. Риков з'ясував, що з 86% відзначених нагородами лише 1,5% усіх нагороджених жінок отримали державні нагороди, статус яких вимагає проявів особистої мужності, відваги і самовідданості в бою (медаль "За відвагу", "Орден Мужності" тощо) тобто окреслив *відносно обмежені масштаби залучення жінок до бойових підрозділів*. Реально, як засвідчив С.Л. Риков, приймають безпосередню участь в бойових діях з прямим зіткненням із противником не більш 1,2% військовослужбовців-жінок з розвідувальних та десантно-штурмових підрозділів, жінки-снайпери і медичні сестри, які беруть участь у складі підрозділів "зачистки". Інші жінки проходять військову службу у підрозді-

лах забезпечення бойових дій [62].

Зауважимо, що особливості бойової діяльності, зокрема, такої форми як двобій, виключають можливість участі військовослужбовців-жінок в безпосередньому бойовому зіткненні. Виправдано закритими для жінок у багатьох арміях світу залишаються підрозділи, призначені для прямого бою (безпосереднього зіткнення із противником), через прогнозований програш у єдиноборстві військовослужбовців-жінок з противником чоловічої статі, максимальний ризик для життя і фізичні навантаження, що несумісні з фізіологічною природою представниць жіночої статі. Але слід додати, що в деяких країнах (США, Норвегія) під тиском феміністських організацій для військовослужбовців-жінок зняті будь-які посадові обмеження.

Інші різновиди військово-професійної діяльності жінок (забезпечувальна, військово-педагогічна, науково-дослідницька, виховна) [38, с. 63], включаючи обслуговування озброєння і військової техніки, на нашу думку, як правило, не несуть перешкод для реалізації особистісного потенціалу жінок.

Проблема забезпечення гендерної рівності у Збройних Силах України торкається не тільки дотримання рівного доступу жінок до військової діяльності, але й додержання на практиці такого аспекту, як рівність можливостей – здобуття жінками високостатусних ролей в армійських структурах, усунення чинників, що перешкоджають військовослужбовцям-жінкам опанувати стійким військово-управлінським статусом, створення умов для вирівнювання, поступового подолання розходження статусних позицій жінок та чоловіків у різних сферах життєдіяльності збройних сил.

Досягнення гендерної рівності у Збройних Силах України припускає подолання явищ гендерної дискримінації, професійної сегрегації та причин, які їх породжують.

Як відомо, поняття “дискримінація” (з латинської “розрізною, розділяю”) означає дії, практику систематичного приниження групи або однієї людини [41, с. 32].

Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, прийнята Генеральною Асамблеєю ООН у 1979 р., дає чітке визначення поняття “дискримінація щодо жінок”. Цей термін означає будь-яке розрізнення, виняток або обмеження за ознакою статі, спрямовані на ослаблення чи зведення нанівець незалежно від їхнього сімейного стану, на основі рівноправності чоловіків і жінок, прав людини та основних свобод у політичній, економічній, соціальній, культурній, громадській або будь-якій іншій галузі [50, с. 5].

Як пояснює О.М. Руднева, дискримінація – це розрізнення, переваги, недопущення, що мають місце за будь-якою ознакою, призводять до порушення рівності прав чи можливостей або до їх обмеження. Гендерна рівність і дискримінація за ознакою статі – це поняття, пов’язані між собою: відсутність дискримінації означає рівність, а рівність виключає дискримінацію [60, с. 11, 16].

Дискримінаційні заходи і дії у ставленні до військовослужбовців-жінок, як зазначають експерти ОБСЕ в інформаційно-аналітичному документі Бюро ОБСЕ по демократичним інститутам і правам людини (БДІПЛ) – “Керівництві по правам людини і основним свободам військовослужбовців” (2008 р.), є реаліями більшості європейських країн. Наприклад, в арміях багатьох країн Європи жінкам заборонено займати стройові посади. Крім того, військовослужбовці-жінки потерпають від дискримінації у питанні просування по службі: на командні посади їх призначають лише у виняткових випадках [61, с. 137].

На жаль, прояви гендерної дискримінації є реальністю і в Україні. За даними соціо-

логічних досліджень, 24% жінок і 3,3% чоловіків вважають, що в Україні існує ґендерна дискримінація [83]. Звичайно, що її прояви мають місце і в Збройних Силах України.

Зокрема, окремими формами ґендерної дискримінації у збройних силах є сексуальні домагання (переслідування) та сексуальне насилля. Закон України "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків" № 2866-IV від 08.09. 2005 р. визначає сексуальні домагання як дії сексуального характеру, виражені словесно (погрози, залякування, непристойні зауваження) або фізично (доторкання, поплескування), що принижують чи ображають осіб, які перебувають у відносинах трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування [32, с. 2693]. Сексуальні домагання припускають небажані сексуальні приставання, прохання про надання сексуальних послуг та іншу словесну чи фізичну поведінку сексуального характеру, коли: підкорення такій поведінці вимагається у неприхованій чи прихованій формі у якості умови прийняття даної особи на роботу; підкорення такій поведінці або відмова їй підкоритись є основою для прийняття рішень про найом, чи така поведінка має за мету або результат суттєве утручання в ефективність праці даної людини або створення атмосфери приниження та ображень на робочому місці [61, с. 148]. Тобто, існують два види сексуального домагання: переслідування у формі *вимоги компенсації*, коли поступка сексуальним домаганням роботодавця ставиться умовою прийняття рішень про найом, звільнення, просування по службі чи оплати праці; *створення несприятливих умов праці*, коли жінки-військовослужбовці стають об'єктом домагань з боку командирів (начальників), колег-чоловіків лише за належність до жіночої статі. Такі домагання можуть застосовуватись у формі дотиків до тіла, образливої манери звернення при розмові, примусу до здійснення сексуальних дій, непристойних жестів тощо. Сексуальні переслідування завдають шкоди емоційному і психологічному самопочуттю потерпілих військовослужбовців-жінок, можуть відбитися на якості їх праці і завадити у подальшому досягнути бажаного просування по службі, підривають репутацію Збройних Сил в українському суспільстві. Сексуальні домагання підривають довіру військовослужбовців один до одного, їх професійну взаємодію, загальну привабливість збройних сил як місця прикладання трудових зусиль. Будь-яка посадова особа, особливо та, що обіймає командну посаду та допускає відкриту або приховану сексуальну поведінку чи потурає їй, з метою здійснення впливу на процес просування по службі, розмір платні або на ефективність праці будь-якого військовослужбовця має нести за це визначену військовим законодавством відповідальність.

Іншою формою ґендерної дискримінації у збройних силах є сексуальне насилля (сексуальні напади) стосовно військовослужбовців-жінок. Нинішній стан її розповсюдженості в арміях світу вимагає вироблення адекватних профілактичних заходів. Наприклад, за результатами опитування громадської думки, проведеного у Великобританії Міністерством оборони та Комісією рівних можливостей, практично усім військовослужбовцям-жінкам, які демонструють високий рівень терплячості до такої поведінки, доводилось вислуховувати сексуальні жарти та розповіді, а також зазнавати вплив висловлювань і матеріалів сексуального характеру під час служби. 15% респондентів доводилось бувати у "вкрай неприємних ситуаціях", а 4% зазнавали сексуальних нападів [61, с. 149]. Негативна динаміка здійснення сексуального насилля стосовно військовослужбовців-жінок властива збройним силам США. Так, серед опитаних жінок-ветеранів військової служби 69% учасниць бойових дій та 86% тих, хто безпосередньо у бойових діях участі не приймав, пові-

домили про сексуальні напади на них у період служби або після звільнення. Згідно висновків дослідження Міністерства оборони США, питома вага сексуальних нападів на військовослужбовців-жінок є в 3–10 разів вищою, ніж на жінок – представниць цивільного населення [61, с. 149].

Разом з тим, світовий досвід доводить і ефективність системних дій в боротьбі з сексуальними переслідуваннями у військовому середовищі. Так, експерти ОБСЄ повідомляють, що політичне і військове керівництво збройних сил Данії у короткий термін суттєво знизило рівень сексуальних домагань у датській армії. Їх зареєстрована кількість у порівнянні з 2003 р. знизилась аж на 80% завдяки цілеспрямованому здійсненню комплексу заходів, який включає використання командирами (начальниками) таких випробуваних у європейських арміях заходів, як: надання військовослужбовцям-жінкам анонімних індивідуальних консультацій юристами, психологами та іншими фахівцями з актуальних питань; видання серії спеціальних інформаційних брошур (публікацій у військових ЗМІ) для командного та особового складу про порядок дій у випадках сексуальних домагань та сексуального насильства; проведення періодичних опитувань військовослужбовців, зокрема, жінок; систематичне урахування гендерних проблем у кадровій політиці; розробка планів дій у військових частинах, що містять комплекс заходів проти "дідівщини"; проявів сексуальних домагань, сексуального насильства тощо; проведення регулярних зустрічей (бесід) командирів з жінками стосовно сексуальних проявів; включення у порядок денний службових нарад з командирами (начальниками) підрозділів гендерних питань, зокрема, обговорення проблеми сексуальних домагань; увага командирів (начальників), атестаційних комісій до гендерних питань, зокрема, проявів сексуальних переслідувань у якості важливого показника ефективності діяльності офіцерського складу; створення "гарячої лінії" психологічної допомоги жінкам, постраждалим від сексуальних домагань та сексуального насильства; забезпечення негайного втручання командного (начальницького) складу та прийняття дійових, рішучих заходів при виявленні випадків гендерного насильства щодо їх припинення та покарання винних; включення питань протидії сексуальним домаганням та сексуальному насиллю у навчальні програми підготовки офіцерів, сержантів та солдатів; заборона на публікацію образливих стосовно жінок матеріалів в паперових та електронних ЗМІ [61, с. 150]. Запозичення цього антидискримінаційного щодо військовослужбовців-жінок досвіду, на нашу думку, було б корисним для Збройних Сил України. Його значущість підтверджують, зокрема, соціологічні дослідження, проведені у військах (силах) у 2010 році фахівцями Науково-дослідного центру гуманітарних проблем Збройних Сил України. Так, наявність сексуальних домагань відносно них особисто підтвердили 10,66% опитаних військовослужбовців жіночої статі.

На жаль, профілактична робота щодо подолання явищ гендерної дискримінації військовослужбовців-жінок у сексуальному аспекті зустрічається з багатьма проблемами, зокрема, її своєчасного виявлення, переважної безкарності, труднощами формування морально-психологічного готовності жінок відкрито повідомити про такі прояви тощо. Лише деякі з них наважуються скористатись існуючими у збройних силах офіційними і неофіційними процедурами подання скарг через недовіру до цих механізмів. Частина жінок (25% опитаних) залишають в секреті здійснені відносно них зловживання, віддаючи перевагу вмінню самостійно розв'язувати такі ситуації та виходячи з побоювань щодо можливої недовіри до їх свідчень або сорому перед оточенням, страху вірогідної помсти

з боку (особливо, наділених владою – авт.) нападників / кривдників тощо [18, с. 84]. Можна припустити, що такі форми гендерної дискримінації у збройних силах, як сексуальні домагання (переслідування) та сексуальне насилля, є вагомою причиною для звільнення певної частини жінок з військової служби

Значний негативний вплив на процеси упровадження гендерної рівності у збройних силах справляють і явища професійної сегрегації. *Професійна сегрегація* – це нерівномірні концентрації жінок і чоловіків у різних видах і на різних рівнях діяльності та зайнятості [41, с. 88]. Доцільно розрізнявати дві складові професійної сегрегації жінок у війську: *горизонтальну* і *вертикальну* [77, с. 137–138]. Під *горизонтальною* гендерною сегрегацією у збройних силах, на наш погляд, слід розуміти нерівномірний розподіл чоловіків і жінок за видами збройних сил (родами військ) і військовими професіями; під *вертикальною* дискримінацією – нерівномірний розподіл за військовими посадами. Максимально високому рівню горизонтальної сегрегації відповідають ситуації, коли військові галузі і професії розподіляються переважно на “чоловічі” і “жіночі”. Поняття “*вертикальна сегрегація*” віддзеркалює відмінності у посадовому стані військовослужбовців-чоловіків і військовослужбовців-жінок. Ведучи мову про вертикальну сегрегацію в армії, слід мати на увазі низьку доступність для жінок престижних професій і посад в сфері військового управління, пов’язаних з відповідальністю і прийняттям рішень. Так, за висновками співробітників Науково-дослідного центру гуманітарних проблем Збройних Сил України кількість штатних посад, що можуть бути заміщені військовослужбовцями-жінками, які проходять військову службу за контрактом, за останні роки збільшилась на 46% і складає 184 посади прапорщиків, старшин, сержантів та рядового складу. Однак, це тільки 22% від понад 800 штатних посад прапорщиків, мічманів, старшин, сержантів та рядового складу Збройних Сил України. У переліку нема “жіночих” посад, які б передбачали штатне військове звання старшого прапорщика, дуже мало посад, які б передбачали штатне військове звання прапорщика, мічмана (6%), головного старшини, старшини (10%) [47; 48]. Серед військовослужбовців Збройних Сил України жінок-офіцерів нараховується усього близько 3% [68], тоді як у збройних силах Північно-атлантичного альянсу приблизно 7% [37, с. 13], збройних силах Великобританії 10% [30], а Ізраїлю – 26%. Сучасний стан гендерних процесів у Збройних Силах України є таким, якому властива не стільки горизонтальна, скільки вертикальна сегрегація – низький рівень представництва жінок на рівні прийняття рішень, в органах військового управління, на керівних посадах, на посадах командирів підрозділів тощо.

Досягнення гендерної рівності у Збройних Силах України потребує визначення органами військового управління *гендерної перспективи*, а саме:

- розробку і виконання цільової програми забезпечення гендерної рівності у Збройних Силах України;
- проведення гендерної експертизи нормативно-правових актів Міністерства оборони України згідно з порядком, який визначає Кабінет Міністрів України;
- створення спеціального розділу на сайті Міністерства оборони України, що інформував би армійську громадськість про заходи, що здійснює військове відомство у гендерній сфері, а також передбачав можливість звернень постраждалих у випадках проявів гендерного насильства, грубих порушень органами військового управління, командирами (начальниками) законних прав військовослужбовців-жінок тощо;

- адаптацію існуючої системи професійного психологічного відбору до жінок-кандидатів на проходження служби у Збройних Силах України;
- здійснення контролю за дотриманням ґендерної рівності під час вирішення кадрових питань в органах військового управління та кадрових структурах Збройних Сил України;
- дотримання в ґендерній політиці Збройних Сил України пріоритетів, пов'язаних з виконанням бойових завдань.
- Ґендерна політика у Збройних Силах України передбачає усунення суперечностей у ґендерних процесах в Збройних Силах України, до яких можна віднести:
- стосовно військовослужбовців-жінок:
- суперечність між формально задекларованою ґендерною рівністю та вимогами стосовно підтримання високого рівня боєготовності і боєздатності Збройних Сил України;
- суперечність між значним соціальним потенціалом військовослужбовців-жінок та їх реальним обмеженим соціальним статусом у Збройних Силах України;
- протиріччя між суттєвим представництвом жінок у Збройних Силах України загалом та їх *не(до)представленістю* на командних (начальницьких) посадах;
- суперечність між небезпечним, винищувальним характером бойових дій та життєдайною природою жінки – матері – березині, її соціальним призначенням у суспільстві;
- протиріччя між інтересами військової служби та репродуктивною функцією жінок, їх фізіологічними особливостями;
- суперечність між конструктивними особливостями озброєння і військової техніки, які використовуються у Збройних Силах України, розрахованими на чоловіків, потребами її експлуатації, обслуговування, а в деяких випадках і ремонту в бойових умовах та обмеженими фізичними можливостями військовослужбовців-жінок;
- суперечність між станом армійської інфраструктури та фізіологічними потребами жінок;
- суперечність між прагненнями військовослужбовців жіночої статі до кар'єрного зростання та чинниками (пов'язаними з дітонародженням, доглядом за хворими дітьми, перебуванням у "декретних" відпустках), що перешкоджають зростанню їх досвіду військової служби та професійних якостей, можуть створювати і загострювати напруженість у стосунках з колегами по службі – чоловіками;
- протиріччя між суворістю умов військової служби в Україні та потребами адаптації військовослужбовців-жінок до військового середовища.

Стосовно військовослужбовців-чоловіків:

- суперечність між традиційним домінуванням інтересів військової служби у розподілі бюджету часу над приватними (сімейними) потребами особистості військовослужбовця-чоловіка;
- протиріччя між надзвичайно напруженим ритмом і державницькою значущістю діяльності офіцера та його низьким соціальним статусом, відсутністю належного рівня грошового забезпечення сімей військовослужбовців-чоловіків, забезпечення належними житловими умовами тощо;
- суперечність між обтяжливістю обов'язків військової служби та потребами вико-

нання чоловіками і жінками батьківських функцій щодо виховання дітей, необхідності посилення статусу батька в сім'ях військовослужбовців;

- протиріччя між негативним впливом фізичного і психічного перевантаження військовослужбовців та андрогенними чинниками і станом їх здоров'я.

Незалежно від статі:

- суперечність між надмірним навантаженням на військовослужбовців під час виконання ним обов'язків військової служби та недостатніми можливостями щодо їх відпочинку, відновлення фізичних і інтелектуальних сил;
- суперечність між високими вимогами військової служби та реальними потребами сімей військовослужбовців, котрі, як правило, задовольняються недостатньо;
- протиріччя між зростаючою потребою держави в існуванні військових династій та теперішнім станом справ у воєнній сфері, що не сприяє вибору ратної професії дітьми військовослужбовців;
- суперечність між процесами демократизації в українському суспільстві, що відкривають широкі можливості для самореалізації жінок, освоєння ними нових соціальних ролей і певним відставанням цих процесів у Збройних Силах України, що призводить до загострення ґендерних нерівностей, зниження соціального статусу військовослужбовців, у першу чергу, жінок.

Важливо усвідомлювати *суперечливий* характер упровадження ґендерного підходу у Збройних Силах України, наявність в них елементів, що сповільнюють і навіть гальмують ґендерні процеси.

Серед чинників *ґендерної інерції* в армійському середовищі слід зосередити увагу на таких аспектах:

- ефекті випередження у часі – стані, коли положення, відображені в нормативно-правових актах, які регламентують вирішення ґендерних проблем в українському суспільстві, містять прогресивні ідеї, а їх реалізація у війську ускладнюється через відсутність відповідних організаційних механізмів та професійну неготовність органів військового управління;
- функціонуванні Збройних Сил України, армійського середовища в якості традиційно консервативної, закритої системи, реформи і перетворення в яких проходять не просто [21, с.54]. Зокрема, надмірна закритість збройних сил має показовий прояв у тенденції до *пригнічування адаптивних якостей жінок*. Відомо, що самою природою жінкам притаманні розвинені адаптивні якості, здатність щодо надзвичайної пристосовуваності до нових обставин зовнішнього середовища, природного чи соціального. Зокрема, німецький психолог О. Вейнінгер у роботі "Стать і характер", відзначаючи виключні адаптивні якості жінок, писав: "Жінка набагато легше пристосовується до нових обставин, ніж чоловік. У процесі злиття з оточуючим середовищем ми в чоловіку бачимо вискочку в той час, коли жінка вже встигла перетворитися до такої міри, що ми не впізнаємо: чи вона міщанка, чи дворянка, дитина жорстоких злиднів, чи дочка патриція" [8, с. 64]. Теперішні ж умови служби у Збройних Силах України недостатньо сприяють розкриттю кращих, зокрема, адаптивних якостей жінок. Тобто, армійське середовище залишається, м'яко кажучи, *переважно чужим для жінок*. Так, згідно з психологічними дослідженнями фахівців Науково-дослідного центру гуманітарних проблем

Збройних Сил України, які були проведені у 2010 р. у військах (силах), 36,6% опитаних військовослужбовців-жінок мають суттєві проблеми щодо їх соціально-психологічної адаптації у військових колективах, що вимагає створення певних сприятливих умов для оптимальної ефективності їх військово-професійної діяльності і консультацій психолога на предмет пошуку адекватних соціальних ніш, сприяючих їх успішної адаптації. У 6,55% військовослужбовців-жінок з маскулініними ознаками зафіксовані прояви дезадаптації, що дає змогу припустити невідповідність їх індивідуальних якостей вимогам професійної діяльності;

- спрямованості вимог нормативних документів Збройних Сил України (статутів, настанов, керівництв, інструкцій, нормативів тощо) переважно на військовослужбовців чоловічої статі і недостатньому врахуванні фізіологічних особливостей та можливостей військовослужбовців-жінок. Оптимальним шляхом вирішення цієї проблеми, на нашу думку, є спрямованість армійських документів на *функціональну відповідність військовослужбовців* конкретній посаді;
- домінуванні маскулініних стереотипів в гендерній культурі збройних сил, неоднозначному ставленні військовослужбовців-чоловіків до присутності жінки у бойових обставинах та у військовому середовищі взагалі. Як відзначають експерти ОБСЄ, у більшості країн статус жінок у збройних силах відрізняється від статусу чоловіків внаслідок існування культурних і структурних форм нерівності. В значній мірі неприйняття жінок у ролі військовослужбовців криється у переважанні *культури чоловічої зверхності*, за уявленнями якої армія – це переважно чоловічий інститут [61, с. 148];
- психологічній неготовності певної частини особового та командного (начальницького) складу Збройних Сил України а також військовослужбовців-жінок до впровадження принципів гендерної рівності;
- наявності певних проблем у питанні підготовки військовослужбовців-жінок у системі військової освіти;
- низькій гендерній компетентності командного (начальницького) складу. Зважаючи на тенденції переважно позитивної динаміки перебігу гендерних процесів у військовому середовищі, розширення участі жінок у оборонній діяльності держави, було б доцільно звернути особливу увагу командирів (начальників) на необхідність оволодіння ними такої якості, як гендерна компетентність. *Гендерна компетентність військових керівників* має у своєму складі три основних компоненти: предметно-змістовний, який відображає розуміння командирами (начальниками) феномена гендеру, гендерного підходу і основних засад гендерної політики у військовій діяльності; операційно-діяльнісний, що орієнтує на виконання специфічних функцій військово-професійної діяльності, пов'язаних з урахуванням гендерного чинника; особистісно-фаховий, який стосується питання удосконалення знань, навичок та умінь керівництва військовослужбовцями різної статі та подолання власних застарілих гендерних стереотипів;
- особливостях жіночого організму та психіки, які накладають специфічний вплив на військову службу жінок. Так, емоційна чутливість жінок, їх потяг до справедливості при поділі службового навантаження, боротьба з проявами фаворитизму у "фемінізованих" підрозділах (вузли зв'язку, тилові структури, медичні установи і т.п.) іноді стають причиною невиправданих конфліктів на ґрунті типово жіночих

суперечностей. Крім того, жінці, за свідченням С. де Бовуар, важче, ніж чоловіку підкорюватись нормативним вимогам суспільства, побудованого чоловіками і за чоловічими стандартами, де їй відведений виключно підпорядкований стан, за яким "вона нижче чоловіка". "...Вийти за межі визначеного їй чоловіками більш низького у порівнянні з чоловіками рівня життя, жінка може, як їй здається, тільки руйнуючи чоловічу зверхність, тобто все те, на чому, на її думку, вона ґрунтується, – пояснювала С. де Бовуар. – Вона завзято намагається зломити чоловіка, зламати його, перевершити, здолати, вона йому суперечить, каже і робить усе наперекір, не визнає його істин. Заперечує усе, що він вважає правильним, не приймає, не сприймає його цінностей, чинить йому опір... Будь-який примус, пригнічування (утискання) може викликати агресію, запровадити стан війни" [5, с. 793]. Ці характерні проблеми жінки – у подоланні труднощів підкоряться вимогам організованого чоловіками порядку, прагненні вийти з-під контролю [5, с. 68], мають враховуватись посадовими особами у військовому середовищі, де беззаперечне підпорядкування командиру (начальнику), яким би він не був, є непорушною заповіддю і однією з основ військової діяльності. Як довели результати цілеспрямованого включеного спостереження за практичною діяльністю різних категорій військовослужбовців жіночої статі в експериментальних частинах збройних сил Російської Федерації, жінка є досить автономною у своїй поведінці. Позицію непередбачуваності поведінки і мислення жінки віддзеркалюють щирі відповіді самих жінок у перебігу численних бесід з ними: "Ми самі часто не знаємо, як поведемо себе у наступну хвилину, – відзначали жінки. – Багато залежить від ситуації, нашого настрою та самопочуття" [33, с. 31, 32].

Розгляд сутності і змісту ґендерної політики у Збройних Силах України дозволив виділити її подальші тенденції.

Основними тенденціями ґендерних процесів у Збройних Силах України є:

активізація участі жінок у оборонній діяльності держави, що проявляється, зокрема, у повній або частковій ліквідації правових обмежень для них у військовій службі. Якщо на початок 80-х років у США "закритими" для жінок-військовослужбовців залишалися у сухопутних військах (СВ) – 6,3% спеціальностей, у військово-повітряних силах (ВПС) – 1,7%, у військово-морських силах (ВМС) – 16,5%, то в 1994 році у ВПС і ВМС обмеження були повністю скасовані. В Канаді на 1989 р. жінки були представлені в 29 із 33 офіцерських спеціальностей. Процес фемінізації посилюється не тільки у економічно розвинених країнах, але в арміях Індії, Іспанії, Тайваню [82, с. 100]. В Україні відповідно до вимог наказу міністра оборони України "Про затвердження Переліку військово-облікових спеціальностей осіб офіцерського складу, Переліку військово-облікових спеціальностей осіб офіцерського складу, які підлягають заміні, Переліку рівнів військової освіти осіб офіцерського складу, Переліку військових посад осіб офіцерського складу Збройних сил України, які можуть бути заміщені військовослужбовцями-жінками, Переліку військово-облікових спеціальностей, за якими може бути присвоєно первинне військове звання молодшого лейтенанту запасу" № 545 від 26.10.2010 р. переважна більшість офіцерських посад стали доступними для військовослужбовців-жінок. Забороняється призначати жінок на посади, які передбачають роботу з отруйними речовинами, вибуховими речовинами, озброєнням і засобами радіаційного, хімічного, біологічного захисту, на усі посади на підводних

човнах і надводних кораблях, у військових частинах спеціального призначення, посади, робота на яких пов'язана з безпосереднім гасінням пожеж, водолазними роботами, та деякі інші [49].

Динаміка збільшення жіночої присутності у Збройних Силах України переважає динаміку їх скорочення і має висхідний характер. Так, після етапу масового скорочення армії з кінця 1990-х років – початок 2000 років частка військовослужбовців-жінок постійно зростала до 2005 року. За станом на 1 січня 2006 року (пік “жіночої присутності” у війську) у Збройних Силах України проходили військову службу 19186 жінок, у тому числі: офіцерів – 1145; прапорщиків – 2735; сержантів та солдатів за контрактом – 15137; курсантів – 169 (при цьому кількість жінок-працівників Збройних Сил (цивільний персонал) у Збройних Силах України складала 52307 жінок, з них державних службовців – 4219). За видами Збройних Сил військовослужбовці-жінки розподілялись таким чином: в ВМС Збройних Сил України – 1823 жінки, у Сухопутних військах Збройних Сил України – 7292, у Повітряних силах Збройних Сил України – 6557.

У подальшому, в період з 2006 року по 2010 рік кількість жінок у Збройних Силах України зменшилась з 19186 жінок до 17295. Але слід враховувати і масштаби скорочення війська. Так, на початок 2006 року чисельність Збройних Сил України складала 245 тис. чоловік (з них 180 тис. військовослужбовців), а на початок 2010 року – 200 тисяч чол. (150 тис. військовослужбовців) [83]. Упродовж 2010 року зі збройних сил було звільнено 42 офіцера-жінки. Проте, на тлі збільшення випадків звільнень офіцерів-жінок з лав Збройних Сил України спостерігалась і тенденція до збільшення загальної чисельності жінок-офіцерів упродовж 2010 року на 12%. При цьому найбільше зросла чисельність офіцерів-жінок у військовому званні “лейтенант” на 127%, “підполковник” – на 118%, “полковник” – на 100% [28, с. 28]. Тобто, фемінізація Збройних Сил України на тлі їх загального скорочення набула і не втрачає переважно позитивної динаміки;

- обумовленість гендерних процесів у Збройних Силах України як необхідністю дотримання чинного законодавства та міжнародних зобов'язань української держави з гендерних питань, так і впливом негативних наслідків кризової соціально-демографічної ситуації, значної нестачею чоловіків для комплектування війська [13, с. 103] тощо. Підтримуючи чисельні міжнародно-правові документи, які закріплюють принцип рівноправності жінок і чоловіків, наша держава однією з перших внесла відповідну статтю (ст.24) до Конституції України, а також прийняла Закон України “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, який набув чинності 1 січня 2006 року. Ці нормативно-правові акти є базовими для подальшої діяльності усіх відомств, включаючи оборонне відомство в гендерній галузі. Але здійснення гендерної політики у Збройних Силах України ще не стало пріоритетним напрямом діяльності органів військового управління щодо реалізації професійного, соціального потенціалу українського жіноцтва. В основі гендерної політики в Україні та її Збройних Силах лежать загальноприйняті світові норми, які зафіксовані в низці міжнародних документів: Загальної декларації прав людини, Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, міжнародному Пакті про громадянські та політичні права, Конвенції Міжнародної організації праці № 156 про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок, рекомендаціях Ради Європи, підсумкових документах

Четвертої Всесвітньої конференції ООН зі становища жінок “Пекінська платформа дій” (Пекін, 1995 р.), резолюції Генеральної Асамблеї ООН № 1325 “Жінки, мир та безпека” та ін. Зазначені тенденції міжнародного законодавства знайшли своє відображення в документах вітчизняного права, які визначають професійні можливості та перспективи для жінок, зокрема у військових структурах. На жаль, ще не всі керівники органів військового управління усвідомили позитивні наслідки використання у процесі реформування та розвитку Збройних Сил України гендерного чинника. Останнім часом можна спостерігати певну втрату зацікавленості з боку керівників органів військового управління до гендерних процесів, що проявляється у зниженні активності експертної робочої групи з гендерних питань у військовому відомстві, відсутності планування на 2011 р. заходів щодо подальшого упровадження гендерної політики в діяльність Міністерства оборони України та Збройних Сил України, припинення реалізації заходів згідно Комплексного плану діяльності органів військового управління щодо утвердження гендерної рівності, подолання гендерних стереотипів у Збройних Силах України на період 2010 – 2012 років, відсутності військовослужбовців-жінок у складі українських миротворчих контингентів останнім часом, припиненні висвітлення гендерних питань у щорічнику “Біла книга” (див., наприклад, “Біла книга – 2010. Збройні Сили України” – авт.) тощо;

- здійснення подальшої гендерної трансформації Збройних Сил України під впливом чинника затребуваності військово-професійних кадрів жіночої статі, зміцнення і стабілізації їх соціального стану через чітке правове визначення статусу військовослужбовців-жінок, інституційне забезпечення їх професійної реалізації, соціально-правового забезпечення тощо [22, с. 56];
- розгортання гендерних процесів у Збройних Силах України в умовах недостатнього концептуального визначення цієї проблеми, недостатнього рівня підготовки командного (начальницького) складу та відсутності відповідного методичного забезпечення тощо;
- здійснення гендерної трансформації Збройних Сил України переважно у “жіночому” річищі, недостатня увага до розв’язання злободенних “чоловічих” проблем, зокрема, створення умов для виконання військовослужбовцями-чоловіками обов’язків відповідального батьківства, гідного утримання сім’ї і забезпечення її всім необхідним для повноцінного життя (грошами, житлом, пільгами) тощо.

Таким чином, Збройні Сили України мають потребу у ефективній, послідовній, фінансово та матеріально забезпеченій гендерній політиці, яка відповідала б сучасним світовим тенденціям у гуманітарній сфері, сприяла б максимальній реалізації соціального потенціалу українських жінок та чоловіків у питанні підвищення обороноздатності держави та бойової готовності її армії.

2. ОСОБЛИВОСТІ ҐЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ В ЗБРОЙНИХ СИЛАХ УКРАЇНИ

Вихідним методологічним аспектом визначення особливостей ґендерної політики у Збройних Силах України, її специфіки є використання діалектичного методу, який передбачає дослідження ґендерних процесів у війську через з'ясування *загального, особливого і одиничного*.

Діалектика взаємозв'язку загального, особливого і одиничного в ґендерній політиці у Збройних Силах України може бути зведена до наступного.

Загальне – ознака, схожа з ознаками усіх предметів фіксованого класу, закономірна форма зв'язку речей, явищ і процесів у складу цілого. Загальне є законом існування та розвитку усіх одиничних форм буття матеріальних і духовних явищ. Як закон, загальне відбивається в одиничному і через одиничне. Будь-яка об'єктивно існуюча річ і категорія, яка її відбиває, уособлює єдність загального та особливого. Діалектичний матеріалізм виходить із визнання діалектичної єдності одиничного, особливого та загального [80, с. 433].

Загальним у ґендерній політиці як у Збройних Силах України, так і в ґендерній політиці в українському суспільстві є:

- упровадження ґендерного підходу – єдиної стратегії, спрямованої на досягнення більш високого рівня ґендерної рівності та покращання стану жінок;
- застосування ґендерного виміру в усіх сферах життєдіяльності, розгляд процесів і явищ у війську та суспільстві через призму життєвих інтересів військовослужбовців обох статей;
- затребуваність і реалізація соціального потенціалу українських жінок в усіх галузях життєдіяльності держави і суспільства та Збройних Силах України, зокрема;
- упровадження ґендерної політики на національному і регіональному, інституційному (відомчому) рівнях, рівні військових підрозділів, частин, з'єднань (об'єднань);
- створення відповідної соціально-економічної, матеріально-технічної та інформаційної бази для реалізації ґендерної політики в державі та її соціальних інститутах, включаючи Збройні Сили України;
- упровадження моніторингу дотримання ґендерних принципів та використання ґендерно чутливої статистики в усіх сферах державної політики, включаючи воєнну політику;
- здійснення ґендерної діяльності у нормативно-правовому полі, яке, як правило, сприяє забезпеченню ґендерної рівності і створює певні гарантії щодо можливості запобігання дискримінації за ознаками статі;
- проведення організаційних заходів, спрямованих на підвищення ґендерної культури населення, зокрема військовослужбовців;
- обмежений, скорочений формат здійснення ґендерної політики в цілому в Україні, особливо у питаннях утвердження ґендерної рівності, забезпечення рівних можливостей жінок і чоловіків щодо поєднання професійних та сімейних обов'язків і функцій;
- суперечливий, не завжди послідовний характер ґендерних перетворень, наявність у ґендерній політиці в українському суспільстві та його окремих сегментах

подвійних стандартів, елементів суб'єктивізму і інерції, маскулічних стереотипів у масовій свідомості тощо. Суперечливе поєднання позитивних публічних декларацій та обіцянок з боку можновладців і деяких недоцільних практичних кроків, які погіршують стан жінок в суспільстві [55]. Так, серед ознак погіршення останнім часом ситуації в Україні у сфері ґендерної політики слід зазначити провал парламентською більшістю ідеї запровадження ґендерних квот при виборах народних депутатів: депутати М. Томенко та О. Бондаренко ще у 2007 році зареєстрували законопроект № 1232 щодо забезпечення прав та можливостей жінок і чоловіків у виборчому процесі, яким пропонувалося включення до кожної п'ятірки у виборчих списках кандидатів обох статей. За результатами голосування парламентською більшістю 9 лютого 2010 року цей законопроект було відхилено та знято з розгляду [55]. Слід згадати також і патріархальні заяви вищих посадових осіб держави, спрямовані на обмеження участі жінок в управлінні державними справами [55; 73, с. 46].

“Особливе” є категорією, яка виражає загальне в одиничному та одиничне – у його єдності із загальним. “Особливе” у традиційному сенсі слова є ознакою, схожою з ознаками одних, і не схожою з ознаками інших предметів фіксованого класу [80, с. 453]. У нашому випадку, особливим є ті властивості, що притаманні *ґендерній політиці у військовій сфері* в цілому, а саме:

- обмежений характер ґендерних процесів через необхідність підтримання високого рівня бойової готовності та боєздатності військових формувань;
- дотримання ґендерного виміру у військових структурах, що виконують суспільно-затребувану, “винищувальну” стосовно противника функцію, яка суперечить психологічній природі жінки – матері – берегині, її життєдайному соціальному призначенню у суспільстві. Феномен участі жінок у війні є складним і неоднозначним через суттєві особливості жіночої психології та фізіології жінок. Самою природою жінці надана функція материнства та продовження людського роду. Жінка є джерелом життя, надає життя і тому специфічно сприймає військову, бойову діяльність. Якщо чоловіка війна іноді захоплювала як дія, то жінка відчувала війну через особливості жіночої психології та фізіології, природну слабкість, меншу стійкість до стресів інакше, важче переносила тягарі, перевантаження, “чоловічий” побут фронтової дійсності [2, с. 61, 62]. Те, що бачила, переживала, робила на фронті жінка, суперечило її жіночому єству. Саме тому такі словосполучення, як “жінка-військовослужбовець”, “жінка-воїн” тощо, виглядають доречними лише у “вимушеному” форматі, адже жінка, яка несе смерть, є цілком проти-природним явищем [64, с. 165]. Проте, як свідчать результати контент-аналізу стереотипу жінки у загальноукраїнських і регіональних друкованих виданнях, образ жінки-воїна є, хоча й нечасто, згадуваною стереотипною конструкцією образу сучасної української жінки (23% проаналізованих публікацій) та розглядається у контексті позитивних соціальних ролей. Для порівняння, стереотип жінки-матері складає 74%, а жінки-політика – 81% публікацій [19, с. 103];
- набуття в ході реалізації принципу ґендерної рівності у військах (силах) якісно нового представницького змісту, забезпечення доступу жінок до престижних військових спеціальностей і посад командного (начальницького) складу,

пов'язаних з прийняттям рішень і відповідальністю, реалізацією можливостей скласти успішну військову кар'єру;

- уразливість тенденції щодо підвищення статусного стану військовослужбовців-жінок через їх обумовлену об'єктивними причинами неспроможність витримати однакові з чоловіками значні фізичні та психологічні навантаження, які характерні сучасній військовій діяльності;
- зміщення пріоритетів нагальних суспільних завдань з питань дотримання гендерної рівності до сфери дотримання прав військовослужбовців-жінок і фундаментальних прав людини у війську незалежно від статі;
- наявність причинно-наслідкового зв'язку між фізичними і психофізіологічними особливостями та специфікою використання сучасного озброєння та військової техніки. На жаль, в Україні, на відміну від провідних країн, недостатньо наукових досліджень, в яких би вивчався цей зв'язок. Тому суттєвий інтерес представляють дослідження можливостей представниць жіночої статі (зокрема, фізичних), що були проведені у науково-дослідному центрі Нейтик (поблизу м. Бостон, штат Масачусетс, США), де вивчаються потенційні можливості людського організму. У випробуваннях, які тривали 24 тижні, взяла участь 41 жінка. Згідно з отриманими даними за умов достатньої силової підготовки жінки можуть завантажувати автомобілі, встановлювати устаткування і здійснювати марші з укомплектованим речовим мішком, як і чоловіки. Під керівництвом чотирьох тренерів – фахівців п'ять разів на тиждень на протязі 1,5 годин жінки виконували силові вправи, що імітували конкретні військові завдання: вони піднімали ящики масою 17 кг на висоту 132 см (середня висота платформи військового вантажного автомобіля), пробігали 2 милі (3,2 км) по пересіченій місцевості з речовим мішком масою 34 кг за плечами і виконували десятки присідань, тримаючи на плечах штангу (45 кг). Вимоги по фізичній підготовці для жінок включали: віджимання від підлоги – 58 разів (для чоловіків – 80), присідання – 80 (80), крос 2 милі – 15 хвилин (13 хвилин). Також проводились випробування для того, щоб з'ясувати, скільки разів кожна із жінок може підняти вантаж за певний час. В результаті тренувань жінки покращили свої початкові показники у середньому на 33% і довели здатність до виконання важких військових завдань. За повідомленням військового науковця Є. Хармана, який керував дослідженнями, 78% жінок, що брали участь у випробуваннях, придатні для виконання у війську робіт, які вважають “дуже важкими”. У середньому, сила тазового поясу жінки складає близько 70 відсотків сили тазового поясу чоловіка, а плечового – 55 – 60 відсотків [3, с. 54].

У ході наукового дослідження “Жінки у збройних силах Великої Британії” (2002 р.) було виявлено, що розбіжності у фізичних можливостях військовослужбовців-чоловіків та жінок досить значні. Так, відмінності між чоловіками та жінками у спроможності розвивати м'язову силу полягають у тому, що лише приблизно 1% жінок можуть досягти такого ж рівня протидії фізичному навантаженню, яке здатен витримати “середній” чоловік. Під час підняття чи пересування вантажів і виконання подібних завдань, які здійснюються у сухопутних військах, це означатиме, що, оскільки жінки мають нижчу робочу спроможність порівняно з чоловіками, вони мають працювати на 50-80% інтенсивніше, аби досягти однакових з чоловіками результатів. Це збільшує ризик їх травмування.

У здійсненні маршів у спорядженні жінки також показали гірші результати, аніж чоловіки, при цьому чим важче спорядження, тим були більші розбіжності. Дослідженнями встановлено, що приблизно 0,1% жінок-кандидатів на вступ до військової служби та 1% підготовлених військовослужбовців-жінок досягають потрібних стандартів, аби відповідати вимогам тих завдань, які вони мусять виконувати [14, с. 23].

У ході дослідження у навчальному полку у Пирбрайті, графство Суррей (1998-2002 рр.) вивчались можливості базової підготовки (Co-Ed), які являли собою ідентичні програми навчання для чоловіків і жінок. Військові лікарі встановили, що жінки не витримують базової підготовки у вісім разів частіше, ніж чоловіки. А травми, отримані в процесі базової підготовки, подвоюють це співвідношення. Розходження в силі, кістковій масі, довжині кроку й конструкції скелету створюють значні проблеми для жінок-курсантів при навчанні їх за програмою базової підготовки. Навчання супроводжується травмами коліна, спини й ніг, а також переломами гомілки, стегна, травмами Ахіллового сухожилля. Дослідження з'ясували існування великого розриву між фізичними можливостями чоловіків і жінок, обґрунтували *необхідність вибіркового застосування військовослужбовців жіночої статі у військово-професійній діяльності*, дозволили надати обґрунтовані рекомендації для роздільної підготовки військовослужбовців обох статей сухопутних військ [14, с. 23].

Дослідження, які були проведені англійськими військовими лікарями однозначно довели, що спроби військовослужбовців-жінок зрівнятися у військовій справі з чоловіками мають негативні наслідки. Світова практика також довела недоцільність практикування деяких послаблень при виконанні фізичних вправ жінками. Так, до 1998 року, коли у збройних силах Великобританії військовослужбовці-жінки проходили полегшений курс тренувань, вони страждали від наслідків фізичних перевантажень (складних переломів, болів у спині тощо) приблизно у 3 рази частіше, ніж чоловіки (4,6% і 1,4% відповідно). З моменту ж, коли служба у війську набула рівноправного характеру (1999-2000 рр.) і послаблення для військовослужбовців жіночої статі були відмінені, жіночий травматизм виріс більше ніж у два рази (проблеми зі здоров'ям, викликані надмірними фізичними навантаженнями, виявилися у 11,1% військовослужбовців-жінок [29].

У результаті спеціальних досліджень, проведених міністерством оборони США для слухань у Конгресі (1980 і 1987 – 1988 років) було встановлено, що середній показник розвиненості фізичних якостей жінки склав 63,5% по відношенню до чоловіка (нижчий і верхній показники м'язової сили і витривалості жінок дорівнювали 35% і 87% відповідно) [53, с. 58]. Ці обставини проявляються у практичній діяльності жінок у військах (силах) або в ході навчання. У військових ЗМІ повідомлялось, що військовослужбовці жіночої статі фізично не в змозі перетягувати ящики із запчастинами. Дві з трьох жінок не можуть відтягти затвор кулемета М-60, знаходячись на вогневому рубежі під час стрільб. Тренування жінок-новобранців у киданні гранат, яке було здійснене у підрозділах морської піхоти, засвідчило, що 45 відсотків з них не змогли кинути гранату навіть на мінімально допустиму відстань [44, с. 19].

Наявність науково обґрунтованого причинно-наслідкового зв'язку між об'єктивними показниками фізичних і психофізіологічних можливостей військовослужбовців-жінок та ефективністю застосування сучасного озброєння та військової техніки свідчить про певні *об'єктивні обмеження процесу фемінізації збройних сил*, які складають підґрунтя

механізму інерції ґендерної рівності у військовому середовищі і мають враховуватись органами військового управління. Ці об'єктивні обмеження за ознакою статі є законними і справедливими. Цікавою у цьому плані є думка С. де Бовуар. "Наявність низки професій, дуже тяжких і заборонених для жінок не суперечить цьому проекту: серед самих чоловіків існує відбір для деяких професій; відправною точкою для відбору є фізичні та інтелектуальні якості; головна вимога полягає в тому, щоб при визначенні професійної придатності був ліквідований бар'єр між статями і взагалі кастовий підхід", – зауважує С. де Бовуар [5, с. 800].

Одиничне – ознака предмету, що знаходиться у відносинах *несхожості* до ознак усіх предметів певного, фіксованого класу. Воно відбиває *неповторні риси і властивості* предмету, існує лише в окремому, яке уособлює собою діалектичну єдність одиничного і загального [80, с. 190].

До характерних рис ґендерної політики, що притаманні саме Збройним Силам України, можна віднести:

- фемінізацію армії, одночасний перебіг процесів зростання ґендерного представництва жінок у Збройних Силах України та звільнення з армії військовослужбовців-чоловіків;
- здійснення ґендерних заходів в умовах недостатніх видатків на фінансування життєдіяльності Збройних Сил України;
- високі показники жіночої присутності на посадах солдатів і сержантів військової служби за контрактом і низькі – на посадах командного (начальницького) складу;
- недосконалість армійської інфраструктури в контексті задоволення потреб військовослужбовців, особливо жінок, зокрема, у питаннях налагодження гідного людяни військового побуту, збереження здоров'я тощо.

Важливими методологічними завданнями, пов'язаними з процесами проєкції ґендерних процесів на військове середовище є необхідність вивчення впливу військової специфіки на ґендерний розвиток, дослідження *особливостей* ґендерної політики у Збройних Силах України. Важливо зрозуміти, що до питання упровадження ґендерної політики в армійському середовищі, оцінки ґендерних впливів не можна підходити спрощено, або з безпелаяційних позицій. Зустрічаються приклади негативної оцінки ґендерних процесів у збройних силах. Так, військовий соціолог В. Галєєв, погоджується з тим, що присутність жінок у армійських колективах благотворно впливає на їх моральний стан, облагороджує діяльність, підвищує культуру взаємовідносин. Проте, дослідник зауважує, що "цього аж ніяк не досить для висновку про виключну позитивність процесу фемінізації військової справи в умовах України. Скоріше означену тенденцію слід розглядати як додатковий аргумент на користь кардинального реформування воєнної організації держави, професіоналізації війська, оптимізації його структури, функцій і чисельності" [13, с. 104].

Для відповіді на поставлені важливі методологічні питання, які обумовлюють практичну діяльність органів військового управління в ґендерній сфері необхідно визначити *особливості ґендерної політики у Збройних Силах України*, які, на нашу думку, полягають у наступному.

По-перше, характерною особливістю ґендерної політики у Збройних Силах України є вирішення проблеми ґендерної рівності в *інституційно-оптимальних*, іноді *компромісних формах*.

Специфіка функціонування та розвитку армії надає процесу її ґендерної трансформації неповторні у порівнянні з іншими “силовими” інститутами держави, форми, які, на перший погляд, є паліативними, а інколи нібито суперечать міжнародному та вітчизняному законодавству стосовно дотримання прав жіноцтва займатись усіма видами діяльності у державі, включаючи і військову. Адже впровадження принципу ґендерної рівності стосовно військовослужбовців-жінок у Збройних Силах України знаходиться в площині безпосередньої залежності цього питання від потреби забезпечення високого рівня бойової готовності військ (сил), збереження їх бойових можливостей. Тобто, такий підхід “підпорядковує” інтереси жінок принципу державної доцільності. Це пов’язано з тим, що до питань ґендерної рівності не можна підходити з абстрактних позицій, тим більш з позицій цілковитого задоволення бажань окремих представників будь-якої статі, без урахування особистих інтересів конкретної людини та їх узгодження з інтересами суспільства. Йдеться про те, що інтереси цілого (суспільства) завжди мають домінувати над інтересами його окремої частини (соціальної групи, приватними інтересами – авт.). Вимоги стосовно забезпечення високого рівня боєготовності, збереження боєздатності військ (сил) виступають *вимогами вищого порядку* та такими, що певним чином корегують (а в окремих випадках, підпорядковують – авт.) інші, у тому числі ґендерні потреби. Саме з такої точки зору виходить сучасна європейська судова практика при розгляді питань впровадження у військах (силах) ґендерної рівності. Зокрема, в судовому рішенні по одній із справ – позову британської жінки-військовослужбовця Європейський суд справедливості погодився з відмовою зарахувати її у спеціальні війська – Королівську морську піхоту. Суд зазначив, що особливі умови розгортання штурмових підрозділів, а також вимога щодо *забезпечення оперативної сумісності* дає підстави для відступу від права на рівне поводження [61, с. 148].

Отже, принцип ґендерної рівності в специфічних умовах армії, що виступає гарантом національної безпеки суспільства, підпорядковується вимозі вищого порядку, а тому задовольняється лише *частково, у прийнятних для українського суспільства формах*. Ґендерна політика у Збройних Силах України здебільшого уособлює комплекс діяльності, який включає досягнення певного *компромісу* стосовно узгодження інтересів держави по забезпеченню високої бойової готовності та боєздатності військових структур із дотриманням законних прав жінок займатись усіма видами діяльності у державі, включаючи і військову.

Світовий досвід реалізації ґендерної політики у військовому середовищі доводить: практика крайнощів в питанні *меж представництва* жінок у збройних силах – від заборони жінкам служити у війську і створення організацій, що виступають проти фемінізації армії (наприклад, організація, керівником є колишній офіцер збройних сил США Б. Мітчел), до висування надмірних вимог, зокрема, “дотримання ґендерної збалансованості у представництві жінок у бойових частинах” під тиском феміністських організацій на Заході [37, с. 15] – себе не виправдовує. Так, вимоги деяких діячів феміністського спрямування стосовно “дотримання ґендерної збалансованості у представництві жінок у бойових частинах” Збройних Сил України, дійсно, містять *певні ризики* щодо можливості зниження бойової готовності військ (сил) і не можуть безапеляційно реалізовуватись у ґендерній політиці військового відомства.

У цілому, проблема дотримання гендерної збалансованості окремих сфер військової діяльності є досить актуальною у Збройних Силах України. Слід визначити об'єктивні межі потреб збройних сил, зокрема, соціально-гуманітарної сфери війська у підготовці військових фахівців жіночої статі. Так, за даними Департаменту соціальної та гуманітарної політики Міністерства оборони України дівчата складають 44,5% від загальної кількості перемінного складу військово-гуманітарного факультету Військового Інституту Київського національного університету ім. Тараса Шевченка (ВІКНУ), причому переважна більшість з них навчається за спеціальністю "військовий психолог". Саме фахівці цієї спеціальності, в першу чергу, потенційно мають обіймати посади заступників командирів з виховної роботи. На сьогоднішній день серед армій провідних країн світу загальний відсоток військовослужбовців-жінок, попри всі розмови про рівні права статей, в середньому не перевищує 13–15%. Відповідно, їх відсоток серед офіцерського складу ще нижчий. Враховуючи світовий досвід упровадження гендерних підходів у збройних силах, виникають питання, чи виправданю є така кількість жінок на ключових посадах в органах виховної та соціально-психологічної роботи Збройних Сил України та який відсоток випускниць військово-гуманітарного факультету ВІКНУ залишиться в лавах Збройних Сил України після одруження та народження дитини. І хто в період їхньої декретної відпустки буде займатись питаннями виховання особового складу. Фактично, можна констатувати те, що у темпах фемінізації Збройні Сили України починають випереджати найбільш розвинуті армії світу. У зв'язку з цим, актуальним є вирішення питання щодо визначення збалансованої кількості курсантів-жінок, яких можна готувати для структур виховної та соціально-психологічної роботи.

У питанні співвідношення інтересів жінок з об'єктивними обмеженнями функціонального змісту їх військової діяльності, на нашу думку, слід виходити з їх реальних особистих функціональних якостей, а також з позицій дотримання принципу єдиних вимог щодо виконання посадових обов'язків військовослужбовцями різної статі. Проте, розв'язання суперечностей, пов'язаних з необхідністю поєднання прав жінок на оволодіння певними видами військової діяльності та одночасним якісним виконанням ними функціональних обов'язків, має здійснюватись, виходячи з об'єктивних даних професійного психологічного відбору жінок – кандидатів на ту чи іншу посаду, та об'єктивних показників професіограм – ретельного опису певної професії через систему вимог, що ставлять до фахівців, включаючи якості особистості, особливості розумових процесів, знання, навички й уміння, що потрібні для успішного оволодіння цією професією [71, с. 558].

Йдеться і про те, що не можна чинити штучні перешкоди вступу жінок до військових навчальних закладів, перешкоджати їм у службовій кар'єрі. Критеріями гендерного представництва у збройних силах, визначення його оптимальних меж і кількості жінок можуть бути дотримання оптимального співвідношення військовослужбовців обох статей та відповідність особистісних якостей військовослужбовців, зокрема, жінок вимогам до конкретної військової спеціальності та посади.

Значний притік жінок до армійських лав наприкінці ХХ ст., який мав місце не тільки в Україні, але і в інших країнах світу, що розрізняються за рівнем свого розвитку, звичаями, культурними і релігійними традиціями, свідчить про перетворення даної тенденції у закономірний процес. Інтелектуалізація військової праці, збільшення спектру завдань, що вирішуються, та інші чинники сприяють "розсуненню" гендерних меж і

рамок формату використання жінок на військовій службі. Так, більшість держав-членів НАТО дозволили жінкам служити в допоміжних військах, а у деяких країнах їм дозволяється нести службу у бойових частинах, однак із певними обмеженнями. Сьогодні в збройних силах країн НАТО військовослужбовці-жінки успішно виконують низку функцій, які раніше вважалися лише чоловічими. Жінки служать у різних видах і родах військ, займають відповідні посади і мають військове звання від рядового до генерала. Військовослужбовці-жінки не гірше, а в деяких випадках краще, ніж чоловіки виконують свої обов'язки і, як вважає більшість фахівців, сприяють зміцненню дисципліни та етичних норм спілкування у військовому середовищі. Закритими для жінок у багатьох арміях світу залишаються лише підводні човни, а також підрозділи, призначені для ведення бойових дій в умовах безпосереднього зіткнення з противником при наявності ризику для життя та екстремальних фізичних навантажень.

Можна стверджувати, що в Збройних Силах України спостерігаються позитивні зміни щодо врахування ґендерного чинника. Зокрема, з метою усунення штучних перешкод до зарахування жінок на військову службу та вдосконалення механізму їх обґрунтованого призначення на посади розроблені та діють накази Міністра оборони України "Про затвердження Переліку військово-облікових спеціальностей осіб офіцерського складу, Переліку військово-облікових спеціальностей осіб офіцерського складу, які підлягають заміні, Переліку рівнів військової освіти осіб офіцерського складу, Переліку військових посад осіб офіцерського складу Збройних сил України, які можуть бути заміщені військовослужбовцями-жінками, Переліку військово-облікових спеціальностей, за якими може бути присвоєно первинне військове звання молодшого лейтенанту запасу" від 26.10.2010 р. № 545 та "Про затвердження тимчасових переліків військово-облікових спеціальностей і штатних посад рядового, сержантського і старшинського складу та військовослужбовців-жінок, цивільних спеціальностей військовозобов'язаних і тарифних переліків посад вищезазначених військовослужбовців" від 12.12. 2008 р. № 600) [49; 47]. Ці нормативно-правові документи сприяють упровадженню ґендерної рівності у військах (силах). За роки, що минули з видання аналогічних попередніх наказів Збройні Сили України суттєво змінились, у зв'язку з чим потребує вдосконалення відповідна нормативно-правова база.

По-друге, характерною особливістю упровадження ґендерної політики у Збройних Силах України є те, що вона не обмежується питанням дотримання та захисту законних прав військовослужбовців-жінок, а *порушує проблеми захисту прав військовослужбовців-чоловіків, приймає характер загальної проблеми захисту прав людини у війську.*

Упровадження ґендерної політики у Збройних Силах України окрім "жіночих" питань має не менш складний *чоловічий* аспект. Тобто, ґендерний чинник окрім "жіночої" складової включає і проблеми забезпечення дотримання прав військовослужбовців-чоловіків. У цьому плані дуже важливим питанням, яке може мати небажані соціальні, виховні, сімейні, поведінкові наслідки, є *проблема відповідального батьківства*, зокрема, недопущення браку батьківського виховного впливу на дітей, що торкається передусім сімей військовослужбовців. Майже кожний з них знайомий з типовим прислів'ям, відомим сім'ям військових: "йдеш на службу – діти ще сплять; приходиш зі служби – діти вже сплять". Такі негативні традиції склалися ще за радянських часів, коли ненормований робочий день часто вважався нормальним явищем, а іноді заохочувався. Але ж звичайні стандарти військової

служби вимагають невідкладного та остаточного розв'язання *проблеми впорядкування службового часу* всіх категорій військовослужбовців та надання їм достатнього часу для виконання батьківських функцій, особистісного розвитку, відпочинку та інших потреб. За даними соціологічного дослідження, проведеного у Збройних Силах України у 2010 році, 43,18% опитаних військовослужбовців-чоловіків скаржаться на недотримання режиму праці та відпочинку, 44,06% – на ненормований робочий день, а 47,18% військовослужбовців чоловічої статі – на відсутність нормальних умов для відпочинку. Питання впорядкування бюджету часу військовослужбовця, яке є наслідком невиконання деякими командирами (начальниками) розпорядку дня, на нашу думку, є важливою гендерною проблемою та передумовою розв'язання питань не тільки щодо виховання дітей військовослужбовців, але й укріплення їх сімей, попередження розлучень тощо. Так, задоволення права військовослужбовця на наявність необхідного для відпочинку та інших потреб часу є запорукою його особистісного (гуманітарного) розвитку, що включає різні складові: інтелектуальну (розумову), освітню, культурну, морально-психологічну тощо. Вирішення цієї проблеми сприятиме підвищенню рівня мотивації особового складу до військової служби та ефективності військової діяльності в цілому.

Відомо, що на військовослужбовців-чоловіків цілком поширюються та впливають загальносуспільні процеси та явища. Підставою для особливої стурбованості є стійка негативна динаміка демографічних характеристик населення України, *неухильна втрата чоловічого ресурсу*, який складає основу оборонного сегменту у державі, загальна негативна динаміка зменшення частки чоловіків у суспільстві та їх висока смертність, у тому числі серед осіб працездатного віку. Так, якщо у 1995 р. питома вага чоловіків у населенні країни складала 46%, то у 2009 р. – усього 38% [59, с. 15]. Статистика свідчить, що тривалість життя чоловіків на 10–12 років менша, а темпи скорочення середньої тривалості їх життя – швидші, ніж у жінок. У середньому чоловіки живуть 62,6 року. Чимало з них помирає, не досягнувши навіть пенсійного віку. Причинами їх передчасної смерті стають передусім захворювання системи кровообігу (52,4% усіх смертей), травми та отруєння (15,2%), новоутворення (14,5%). Надмірне вживання алкоголю нерідко стає причиною психічних розладів, самогубств, показник яких у чоловіків у 2–6 разів вищий, ніж у жінок. Смертність чоловіків у 2000 році була в 4 рази вищою за смертність серед працездатних жінок [59, с. 15].

Для чоловіків характерна не лише менша середня тривалість життя ніж у жінок, але й гірші характеристики здоров'я. Зокрема, суттєвим негативним чинником для осіб чоловічої статі, у тому числі військовослужбовців, є андрогенні проблеми, пов'язані зі станом їх репродуктивного здоров'я. За оцінками експертів проблеми репродуктивного здоров'я чоловіків залишились поза увагою державних програм та нормативно-правових актів. Створивши розгалужену систему жіночих консультацій, держава так і не забезпечила права чоловіків отримувати необхідні їм медичне обслуговування і відповідну інформацію. Для того, щоб уникнути такого дисбалансу у гендерному аспекті, на думку голови правління благодійного Фонду "Здоров'я жінки та планування сім'ї Г. Майструк, програму "Репродуктивне здоров'я" потрібно переглянути і доповнити такою поправкою: "Залучати чоловіків до процесу збереження репродуктивного здоров'я слід на всіх етапах, починаючи з дитячого садка і закінчуючи створенням чоловічих центрів. Все це має бути дуже чітко прописано в програмі і підкріплено реальним фінансуванням" [59, с. 16].

Вразливий ґендерний стан військовослужбовців-чоловіків має певний прояв і у фрагментарній, поодинокій практиці надання їм відпусток з догляду за дітьми, які передбачені чинним законодавством. Такий стан є наслідком недосконалості ґендерної політики в державі та її окремих інститутах, низького соціального статусу жінок, незадовільної соціальної політики в державі, неприпустимо низького рівня соціальної захищеності сімей військових, в яких, основним "годувальником" залишається, як правило, військовослужбовець-чоловік, а дружина, в кращому випадку (якщо працює – авт.), може розраховувати на платню, яка є меншою, ніж у чоловіка.

Певні ґендерні обмеження прав чоловіків, зокрема військовослужбовців, також існують в сфері шлюбно-сімейних стосунків, оскільки чоловіки часто мають менші можливості реалізації права на батьківство після розлучення.

Ґендерна політика у Збройних Силах України має *правозахисний аспект* тобто спрямованість на забезпечення рівності прав і обов'язків військовослужбовців незалежно від статі, займаної посади та військового звання. В армійському середовищі, на жаль, ще мають місце прояви *дискримінаційної практики* стосовно військовослужбовців-жінок. Діапазон дискримінаційних проявів, які зустрічаються, є надзвичайно широким. До них відносять, зокрема, створення штучних перешкод у просуванні військовослужбовців-жінок по службі, несправедливий розподіл обов'язків, порушення прав жінок у питаннях оплати праці, підвищення і рівня їх освіти, ненормований робочий день, недотримання режиму праці і відпочинку, затримки з виплатами грошового забезпечення, компенсацій і допомог, недостатні можливості влаштувати дітей у дошкільні виховні заклади, необґрунтовані відмови і затримки у наданні житла, елементарні грубість і хамство з боку окремих командирів (начальників) і товаришів по службі тощо [27, с. 9].

Мають місце окремі випадки обмеження соціальних прав жінок у питаннях дотримання чинного законодавства з питань материнства і дитинства, а саме: залучення жінок, які мають дітей віком до трьох років, від трьох до чотирнадцяти років або дітей-інвалідів, до робіт у вихідні дні, направлення у відрядження без їхньої згоди [27, с. 9].

Спостерігається різниця самозбережувальних практик чоловіків і жінок, девальвація цінностей життя і здоров'я особистості у суспільстві, і особливо у чоловіків, низький рівень *культури самозбереження*. Здоров'я громадян із загальнодержавної цінності перетворилось в інструментальну, здоров'ям почали жертвувати для досягнення "будь-якою ціною" важливих службових, життєвих цілей.

У зв'язку із тенденцією до зростання кількості військовослужбовців-жінок у лавах Збройних Сил України, як зазначають військові експерти [24], виникла низка *нагальних проблем*, які вимагають вирішення: відсутність наукових досліджень ґендерної проблематики у військовій сфері; відсутність постійного моніторингу ґендерних проблем у Збройних Силах України; недостатнє врахування усіх чинників військової діяльності та середовища при визначенні переліку посад, на які могли б призначатися військовослужбовці-жінки з урахуванням фізіологічних властивостей їх організму; відсутність, як правило, жінок на посадах командирів та заступників командирів підрозділів, в яких є значна кількість військовослужбовців-жінок, а також відсутність військовослужбовців-жінок в керівному складі військових частин; обмеження можливостей гармонічного суміщення військово-професійної діяльності і потреб сімейного життя; недостатній рівень соціальної захищеності (наприклад, військовослужбовець-жінка під час перебування у відпустці

по догляду за дитиною отримує матеріальну допомогу як соціально незахищена, тобто як студент або непрацююча жінка); незабезпеченість багатьох військовослужбовців житлом; невирішеність проблеми речового забезпечення жінок; недосконала організація надання всіх видів медичної, насамперед, акушерсько-гінекологічної допомоги жінкам в армії; недоліки у правовому врегулюванні військово-службових відносин військовослужбовців-жінок, оскільки їх служба регулюється не тільки військовим законодавством, а й іншими галузями права тощо [24]. За результатами соціологічного опитування, проведеного у 2010 році, 73,90% опитаних військовослужбовців-жінок не задоволені розміром свого грошового забезпечення, 65,44% – рівнем соціальних пільг і гарантій, 42,65% – своїми житловими умовами, 58,09% – станом речового забезпечення, 23,16% – медичним обслуговуванням, 44,85% – умовами для відпочинку, 41,18% – умовами для культурного розвитку.

Серед гендерних проблем, які характерні Збройним Силам України, також мають місце:

- порушення деякими органами військового управління та командирами (начальниками) умов контрактних зобов'язань стосовно військовослужбовців-жінок. Зокрема, зустрічаються непоодинокі факти порушень прав військовослужбовців-жінок щодо тимчасового їх звільнення від виконання службових обов'язків у зв'язку з хворобою дитини, яка на підставі медичного висновку потребує догляду;
- "хиткість" стану жінки у військовому середовищі, невиразні перспективи продовження контракту, а також наявність так званого ефекту "скляної стелі" (The glass ceiling): наявність у військовому середовищі перешкод об'єктивного та суб'єктивного плану, які не дозволяють жінкам досягати високих військових звань та посад, тобто дії у війську традицій та практик "обмеженого жіночого статусу". Термін "скляна" використовується тому, що ці перешкоди є практично невидимими, непомітними та такими, що суперечать відкритій і прозорій системі можливостей кар'єрного зростання для військовослужбовців жіночої та чоловічої статі. Рівень опанування військово-професійної діяльності, як правило, обмежується здобуттям жінками посад з низьким статусним ступенем в армійських структурах. За однаковими з військовослужбовцями-чоловіками стартовими можливостями перспективи військової служби у більшості жінок залишаються *примарними*. Результати вищезазначеного соціологічного дослідження підтверджують це твердження – лише 19,85% військовослужбовців-жінок впевнені в тому, що "ніякі обставини не завадять їм дослужити до граничного віку у Збройних Силах України", а 46,69% опитаних жінок впевнені у зворотному. На відміну від більшості іноземних армій у Збройних Силах України склалась ситуація, коли досі немає жодної жінки-генерала, нараховують усього 14 полковників (з них 10 полковників медичної служби), 129 підполковників (з них 78 підполковників медичної служби), 372 майора. Наявність жінок з вищими військовими званнями має не тільки статистичну значущість. Факт надання вищих офіцерських звань військовослужбовцям-жінкам демонструє те, що у них є можливість сходити на вершину військової кар'єри. Показовим у цьому контексті є і динаміка *процесу переважного зростання офіцерів-жінок у військових званнях* (за виключенням капітанів та старших лейтенантів, що, на нашу думку, підтверджує наявність значних труднощів у кар'єрному зростанні молодших офіцерів-жінок, зокрема, проблеми

сполучення ними військової служби та народження і виховання дітей – авт.). Так, на початок січня 2011 р. серед офіцерів-жінок нараховувалось: полковників – 14 (2006 р. – 4), підполковників – 129 (2006 р. – 32), майорів – 372 (2006 р. – 216), капітанів – 344 (2006 р. – 375), старших лейтенантів – 305 (2006 р. – 388), лейтенантів – 243 (2006 р. – 100), молодших лейтенантів – 56 (2006 р. – 30) [18, с.59];

- перебування військовослужбовцями-жінками на службі більше відведеного згідно із законодавством, часу під приводом службової необхідності. Притягнення військовослужбовців жіночої статі до несення служби у понаднормовий час;
- низький рівень правової обізнаності військовослужбовців-жінок стосовно власних соціальних прав та надання правової допомоги через відсутність у деяких військових частинах кваліфікованих юристів, фахівців соціально-правового профілю. Є певні сумніви у питанні можливості певних верств військовослужбовців-жінок (25,74% опитаних) захищати свої права та інтереси через чинники зневіри у ефективності правового захисту в державі, можливість помсти з боку командирів (начальників) за сам факт звернення до суду тощо;
- фізична та психологічна перевантаженість військовослужбовців-жінок, які поєднують службову діяльність з виконанням домашньої роботи, що порушує *баланс сім'ї та військової служби*, суттєво впливає на виховання дітей. Повсякденна домашня праця (готування їжі, догляд за дітьми, закупівля продуктів, ремонт та благоустрій житла тощо) в районах зі слаборозвинутою інфраструктурою соціально-побутового обслуговування (закритих військових містечках) вимагає більш значних часових витрат і фізичних зусиль. В сім'ях військових, де, як правило, основна домашня праця покладена на дружину, зміни рольової поведінки здійснюються повільніше. Особливо живучими є консервативні традиції в ізольованому соціокультурному просторі, – у віддалених від цивільної громади закритих військових містечках.

Сам перелік розглянутих нагальних питань у життєдіяльності військовослужбовців-жінок свідчить про необхідність здійснення спеціальної системи заходів (правових, організаційних, матеріальних, медичних, інформаційних, виховних, психологічних та ін.) з метою реалізації передбачених законодавством прав і інтересів військовослужбовців-жінок.

Доцільним також є формування сучасної концепції ґендерної політики держави у Збройних Силах України, створення механізму її дієвого забезпечення з урахуванням світового та вітчизняного досвіду.

Характерним аспектом реалізації ґендерної політики у Збройних Силах України є недостатня увага з боку держави та органів військового управління до так званої *дитячої проблеми* у війську. Ґендерний підхід до життєдіяльності Збройних Сил України припускає увагу і до *проблем дітей військовослужбовців*, (за результатами соціологічних досліджень 2010 р. діти є у 50,19% опитаних військовослужбовців-чоловіків, а також у 70,22% військовослужбовців-жінок – авт.), серед яких слід відзначити не лише брак батьківської уваги, але й часту зміну дітьми шкіл, соціального оточення, друзів, обмежені матеріальні та соціальні “стартові” можливості у питанні отримання гідної освіти, роботи і таке інше. “Дитячі питання” часто пов’язані із значними проблемами, що мають державне значення. Так, наприклад, саме через не вирішення насущних соціальних проблем військовослужбовців-батьків та їх дітей Збройні Сили України вже майже втратили таке

важливе соціальне явище і джерело комплектування офіцерського корпусу як *військової династії*. За матеріалами відповідних соціологічних досліджень ще десятирічної давнини відомо, що тоді лише 17% офіцерів позитивно оцінювали перспективи служби у збройних силах і хотіли б, аби їх діти теж стали військовими. На жаль, дві третини офіцерів – 66% респондентів ще тоді були проти того, щоб їхні діти продовжили військову династію [58, с. 48]. Вищезазначені проблеми військовослужбовців і членів їх сімей, які за цей час лише загострилися, збільшилися у кількості, не додають оптимізму відносно відновлення у Збройних Силах України офіцерських династій.

Таким чином, процеси реформування та розвитку Збройних Сил України вимагають системного та обґрунтованого застосування гендерного підходу. Саме він ставить важливе питання у життєдіяльність військових формувань: наскільки умови військової служби є природними та прийнятними для сучасної людини незалежно від її статі. У цьому плані постає питання щодо *гуманітарної прийнятності* військового середовища, його соціокультурної відповідності запитам сучасної людини. Йдеться не тільки і не стільки про фізичні навантаження та тягарі, які супроводжують військову службу та є її традиційним супутником, але й про її іноді *штучну суворість*, надмірний аскетизм, методичний і систематичний тиск на особистість та її гідність, що часто виправдовується саме військовою специфікою.

По-третє, характерною особливістю реалізації гендерної політики у Збройних Силах України є потреба досягнення оптимального *балансу службової діяльності* як складової життєдіяльності військовослужбовців незалежно від статі *та приватного життя* військовослужбовців поза службою, рештою вільного від служби часу, що реалізується у сім'ї.

Результати соціологічних опитувань переконливо свідчать про значні резерви невикористаного потенціалу людини незалежно від статі, які можуть містити у собі передумови до конфлікту між службовою діяльністю військовослужбовців незалежно від статі та їх приватним життям у зв'язку з мінімізацією витрат на утримання особового складу. Вже не тільки військовослужбовці-чоловіки (виявлено усього 6,01% військовослужбовців, повністю задоволених рівнем свого грошового утримання – авт.), але й військовослужбовці-жінки скаржаться на неприйнятний розмір грошового забезпечення (усього 2,21% респондентів – жінок повністю задоволені його рівнем – авт.), переважно з причини підробітку після служби (4,04% респондентів-жінок), недотримання режиму праці та відпочинку (21,32% опитаних військовослужбовців-жінок), відсутність належних житлових умов (42,65% опитаних військовослужбовців-жінок), умов для відпочинку (44,85% військовослужбовців-жінок) та культурного розвитку (41,18% опитаних військовослужбовців-жінок) тощо.

Отже, реалізація гендерної політики у Збройних Силах України вимагає упровадження належних умов (гуманітарного формату) військової діяльності, створення адекватних сучасному етапу соціальних механізмів нормальної життєдіяльності військовослужбовців та членів їх сімей за рахунок "олюдження", гуманізації умов військової служби, надання їй більшої привабливості, наближення до європейських стандартів соціального забезпечення військовослужбовців та членів їх сімей. Це сприятиме підтриманню високого рівня боєготовності та боєздатності Збройних Сил України.

3. СТАВЛЕННЯ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ДО ҐЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ ТА ЇЇ УТВЕРДЖЕННЯ У ЗБРОЙНИХ СИЛАХ УКРАЇНИ: СОЦІОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ

У сучасному світі успішне вирішення ґендерних проблем є одним з показників сформованості громадянського суспільства, соціального прогресу та поступального розвитку суспільних відносин. Розвинуті демократичні держави йдуть шляхом ґендерних перетворень вже багато десятиліть і досягли відчутних змін у побудові суспільства ґендерної рівності, у тому числі й у сфері безпеки та оборони. Між тим, Україна тільки розпочинає рухатись до ґендерного паритету статей.

В цьому руслі проведення наукових досліджень з питань утвердження ґендерної рівності у Збройних Силах України є особливо актуальним. Дослідження ґендерних проблем у військових колективах сприятиме вдосконаленню нормативно-правової бази та прийняттю обґрунтованих управлінських рішень щодо ефективної реалізації ґендерної політики у Збройних Силах України.

На замовлення Департаменту соціальної та гуманітарної політики Міністерства оборони України у період з березня по грудень 2010 року фахівцями Науково-дослідного центру гуманітарних проблем Збройних Сил України вперше було проведено соціологічне дослідження "Ставлення військовослужбовців до ґендерної рівності та її утвердження у Збройних Силах України".

Метою дослідження було здійснення соціологічного виміру ґендерної рівності та на основі отриманих даних розробка рекомендації щодо підвищення ефективності виконання завдань реалізації ґендерної політики у Збройних Силах України. Для збору первинної інформації у соціологічному дослідженні використовувався метод анкетування.

До соціологічного опитування було залучено 1071 військовослужбовців (799 чоловіків та 272 жінок) Центрального апарату Міністерства оборони України і Генерального штабу Збройних Сил України та видів Збройних Сил України, які стратифіковані у вибірковій сукупності за певною військовою частиною, категорією та статтю. Дослідженням було охоплено 25 військових частин та установ у 16 гарнізонах Збройних Сил України. Чисельність вибіркової сукупності є репрезентативною та за своєю структурою відповідає вимогам до обсягу мінімальної вибірки при анкетуванні і виступає мікромоделлю генеральної сукупності.

Усі дані наведені у відсотках і, якщо не вказано інше, відповідають думкам певної частини респондентів відносно усієї чисельності опитаних. Для окремих запитань сума відповідей може перевищувати 100 відсотків, що є наслідком наданої респондентам можливості обирати декілька варіантів відповідей.

У результаті обробки соціологічної інформації були отримані дані, які формалізовані та зведені до графіків і таблиць. Відсотковий розподіл відповідей на кожне окреме питання розрахований із кількості наданих на нього відповідей.

3.1. СОЦІАЛЬНО-ДЕМОГРАФІЧНІ ХАРАКТЕРИСТИКИ РЕСПОНДЕНТІВ

		чоловіки	жінки
Вікова категорія	до 25 років	35,29%	14,71%
	від 25 до 30 років	30,91%	23,16%
	від 31 до 35	19,15%	26,10%
	від 36 до 40	8,64%	21,69%
	старше 40	5,51%	13,24%
Житлові умови	в казармі	11,76%	2,57%
	в гуртожитку	20,65%	16,91%
	наймаю кімнату, квартиру	35,54%	24,63%
	в квартирі батьків	19,77%	33,09%
	маю свою квартиру	11,14%	20,96%
Вислуга років	до 3 років	24,91%	17,65%
	3-5 років	14,89%	12,50%
	6-10 років	21,28%	31,25%
	11-20 років	31,91%	34,19%
	більше 20 років	5,51%	2,21%
Категорія військовослужбовців	старший офіцер	16,27%	6,62%
	молодший офіцер	28,04%	5,15%
	прапорщик (мічман)	13,14%	9,56%
	солдат (матрос), сержант і старшина	38,80%	71,32%
	курсант ВВНЗ	3,75%	7,35%
Освіта	вища	48,94%	34,56%
	незакінчена вища	12,39%	18,38%
	середня-спеціальна	30,16%	39,71%
	середня	8,14%	6,62%
Сімейний стан	одружений (на)	56,07%	60,66%
	неодружений (на)	37,80%	23,90%
	розлучений (на)	5,26%	13,97%
Наявність дітей	немає	49,81%	29,78%
	1 дитина	32,42%	45,96%
	2 дитини	15,89%	20,59%
	3 і більше дітей	0,88%	1,47%
Приналежність до виду ЗС України	Повітряні сили	27,28%	29,04%
	Військово-морські сили	11,39%	15,07%
	Сухопутні війська	38,67%	23,53%
	Центральний апарат Міністерства оборони та Генеральний штаб ЗСУ	22,65%	32,35%
	Повітряні сили	218	79
	Військово-морські сили	91	41
	Сухопутні війська	309	64
Центральний апарат Міністерства оборони та Генеральний штаб ЗСУ	181	88	

Переважна більшість військовослужбовців, залучених до проведення дослідження, знаходиться у віковому діапазоні від 25 до 40 років з терміном вислуги в межах від 3-х до 20 років. Більше половини респондентів мають сім'ю. В той же час, майже вдвічі більша кількість військовослужбовців-жінок, у порівнянні з військовослужбовцями-чоловіками, розлучені. Більшість респондентів мають вищу і незакінчену вищу освіту.

3.2. АНАЛІЗ ДОТРИМАННЯ ҐЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ ПІД ЧАС ПРОХОДЖЕННЯ ВІЙСЬКОВОЇ СЛУЖБИ У ЗБРОЙНИХ СИЛАХ УКРАЇНИ.

3.2.1. СТУПІНЬ МОТИВАЦІЇ ЧОЛОВІКІВ ТА ЖІНОК ДО ПРОХОДЖЕННЯ ВІЙСЬКОВОЇ СЛУЖБИ У ЗБРОЙНИХ СИЛАХ УКРАЇНИ.

Результати сучасних соціологічних досліджень серед цивільного населення України свідчать, що в системі життєвих цінностей більшості українських громадян (як чоловіків, так і жінок) перші сходинки посідають пріоритети соціально-економічного характеру. Більше того, можна з упевненістю зазначити, що вони є головними мотиваційними чинниками для українського громадянства в обиранні певного виду трудової діяльності.

В силу своєї специфіки військова служба, у порівнянні з цивільним життям, значно обмежує права і свободи військовослужбовця не залежно від його статі. Відтак, існує потреба з'ясувати, що саме спонукає чоловіків та жінок до служби у ЗС України?

Серед переліку запитань респондентам обох статей було запропоновано відповісти на таке: **“Що спонукало Вас до проходження служби у Збройних Силах України?”** Причому, висунуто для відповідей 16, різних за характером, позицій, з яких кожному із респондентів треба було обрати не більше трьох. У діаграмі 1 показано відсотковий розподіл відповідей респондентів на вказане питання.



Аналіз анкетних даних свідчить, що переважна більшість опитаних чоловіків (35,04%) та жінок (43,38%) віддають перевагу такому мотиваційному фактору, як *більш ранній вихід на пенсію (в 45 років)*, причому, відсоток жінок помітно більший ніж чоловіків. 30,66% опитаних чоловіків і 30,88% жінок вказали на *можливість отримання соціальних пільг (житло, безкоштовне медичне обслуговування)* як мотив до військової служби. *Інтерес до професії*, як мотиваційний чинник, визначили 25,78% респондентів чоловічої статі і 27,94% жіночої статі. 25,53% чоловіків та 26,84% жінок зосередили свою увагу на такому мотиваційному чиннику, як *стабільне грошове забезпечення*. 22,78% чоловіків визнали мотивом *необхідність оволодіння спеціальностями, які можуть стати у пригоді в подальшому* (набагато менше жінок – 7,35%, визнали цей мотив як привід до військової служби). В той же час 19,49% жінок наголосили на тому, що рішення щодо військової служби було прийнято ними щоб *уникнути безробіття* в умовах відсутності іншої роботи. Погодились з цією думкою 11,89% чоловіків.

Враховуючи отримані результати можна з упевненістю відзначити, що найбільший відсоток опитаних респондентів (як чоловічої, так і жіночої статі) при обранні військової професії надавали пріоритетність не професійним показникам мотивації, а у переважній більшості соціально-економічним мотиваційним чинникам.

Необхідно зазначити, що отримані результати за показниками професійної мотивації у чоловіків є далеко не однозначними у порівнянні з показниками жінок, що показано у таблиці 1.

Таблиця 1

Порівняльна таблиця показників професійної мотивації при виборі військової професії

Мотиваційний показник	Відповіді військовослужбовців	
	чоловіки	жінки
Відчуття обов'язку перед Батьківщиною	21,65%	5,51%
Можливість службової кар'єри	13,14%	10,66%
Сімейні традиції	12,02%	13,24%
Можливість самореалізації себе як особистості	9,89%	13,60%

Аналіз наведених цифр показує, що серед жінок почуття обов'язку щодо захисту Батьківщини значно (в чотири рази) нижче ніж серед чоловіків. В свою чергу це свідчить про не усвідомлення значною частиною респондентів-жінок суті та призначення військової служби. А в цілому наведені дані показують переважання суто прагматичних мотивів при виборі військової професії, як серед жінок, так і серед чоловіків.

На таку причину вступу на військову службу, як – *випадковий збіг обставин*, вказали 19,12% жінок, що значно перевищує показник по чоловікам (9,76%). Це свідчить, що для значної частини жінок вибір військової професії пов'язаний з відсутністю гідної альтернативи в цивільному житті, являється вимушеним кроком.

Майже в двічі більше жінок (13,97%), у порівнянні з чоловіками (6,51%), вважають своїми мотиваційними чинниками при вступі до Збройних Сил – *реальні гарантії у порівнянні з цивільним життям*. А *почуття соціальної захищеності*, як мотиваційного

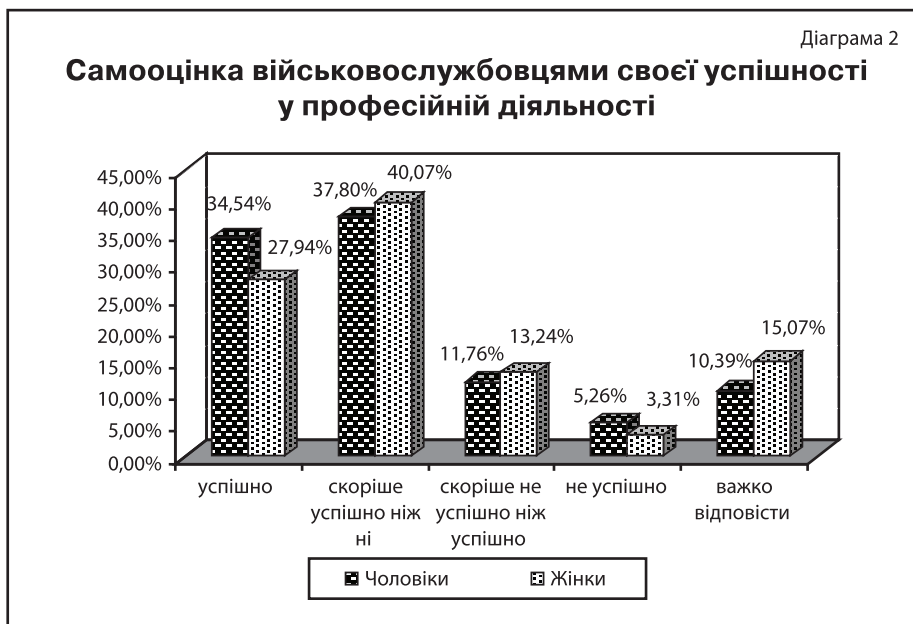
елементу, взагалі, виявили 9,56% жінок і 5,38% чоловіків. Аналізуючи ці дані можна стверджувати про соціальне аутсайдерство жінок у сучасному українському суспільстві та, на цьому фоні, більшій привабливості для них, у порівнянні з чоловіками, соціальних гарантій, що надаються військовослужбовцям.

Слід також зазначити, що жодна із опитаних жінок не вказала як мотиваційний чинник для вступу до лав ЗС України інформацію *засобів масової комунікації (телебачення, радіо)*. З боку чоловіків вказали на цей мотиваційний елемент лише 0,63% респондентів. Такий стан речей свідчить про низьку ефективність рекламування військової служби та недостатність зусиль керівництва держави та Збройних Сил України у цьому напрямку.

Керувались *іншими мотивами* при виборі військової професії лише 0,75% чоловіків в той час як жінки на це питання не відповіли взагалі.

3.2.2. РІВЕНЬ ЗАДОВОЛЕНOSTІ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦЯМИ ПРОХОДЖЕННЯМ ВІЙСЬКОВОЇ СЛУЖБИ

І чоловіки, і жінки неоднозначно характеризують різні аспекти військової служби та свого життя під час її проходження. Респондентам було запропоновано відповісти на питання **“Чи можете Ви сказати, що в цілому Ваша професійна діяльність як військовослужбовця проходить успішно?”** На діаграмі 2 графічно зображено отримані відповіді.



Як видно з наведених даних, найбільша кількість респондентів, як чоловіків (37,80%) так і жінок (40,07%), відповіли, що їхня професійна діяльність проходить *скоріше успішно ніж ні*. 34,54% чоловіків і 27,94% жінок оцінюють свою службу як *успішну*. Категорично заявили, що їхня професійна діяльність проходить *не успішно* лише 5,26% чоловіків та 3,31% жінок. Відзначили, що *скоріше не успішно ніж успішно* 11,76% чоловіків та 13,24%

жінок. Решта респондентів вказала на те, що їм *важко відповісти* на задане питання анкети (чоловіки – 10,39%, жінки – 15,07%). В цілому можна стверджувати що військовослужбовці обох статей вважають свою професійну діяльність у Збройних Силах України досить успішною.

Рівень задоволеності військовою службою за різними показниками ілюструють відповіді респондентів наведені в таблиці 2.

Аналіз відповідей респондентів свідчить наступне.

За **характером своєї роботи** переважна більшість військовослужбовців (54,69% чоловіків та 50,00% жінок) вказали лише *часткове задоволення*. Значно менша кількість респондентів (чоловіки – 26,53%, жінки – 38,60%) вказала на *повне задоволення*, причому цю позицію підтримало на третину більше жінок ніж чоловіків. *Не задоволеність* вказали 13,27% чоловіків, що у двічі перевищує результати відповідей жінок (6,25%). Разом з тим, фактично однакова кількість респондентів обох статей (чоловіки – 4,13%, жінки – 4,04%) вказали на те, що їм *важко відповісти* на поставлене питання.

Таблиця 2

**Порівняльна таблиця
рівня задоволеності військовою службою за різними показниками
(у відсотках)**

Показники задоволеності військовою службою	Повністю задоволені		Частково задоволені		Не задоволені		Важко відповісти	
	чол.	жінки	чол.	жінки	чол.	жінки	чол.	жінки
характером роботи	26,53	38,60	54,69	50,00	13,27	6,25	4,13	4,04
військовою спеціальністю	55,82	47,79	35,54	37,87	6,01	8,09	2,00	5,88
професійним ростом	29,41	23,16	43,18	37,87	22,15	27,94	4,51	10,29
місцем служби	60,83	61,40	28,16	27,57	6,51	6,62	3,88	4,04
ставленням до Вас з боку командирів	50,94	47,06	37,05	38,60	8,39	9,19	3,00	5,15
взаємовідносинами у колективі	64,71	58,09	27,78	32,35	5,13	4,04	2,25	5,51
відносинами у родині	78,22	73,16	15,27	18,01	3,88	4,04	2,00	4,04
медичним обслуговуванням	22,03	20,59	43,80	51,47	29,16	23,16	4,51	4,41
речовим забезпеченням	11,89	5,51	30,66	32,72	51,31	58,09	5,63	3,31
умовами для відпочинку	19,27	12,13	35,54	35,66	38,17	44,85	6,38	5,88
умовами для культурного розвитку	24,16	15,81	35,29	31,99	32,29	41,18	7,88	8,82
житловими умовами	18,90	21,32	24,41	29,04	50,56	42,65	5,63	5,51
соціальними пільгами та гарантіями	10,14	3,31	22,15	23,16	58,57	65,44	8,39	7,35
розміром грошового забезпечення	6,01	2,21	24,41	19,12	62,70	73,90	6,63	4,41

Переважна більшість опитаних респондентів обох статей виявила *повне задоволення* своєю **військовою спеціальністю** (55,82% чоловіків та 47,79% жінок). На *часткове задоволення* вказало майже на третину менше респондентів з обох боків (чоловіків – 35,54%, жінок – 37,87%). *Не задоволеними* своєю військовою спеціальністю виявилось 13,27% чоловіків та 8,09% жінок. Решта військовослужбовців (чоловіки – 2,00%, жінки – 5,88%) зазначила, що їм *важко відповісти* на питання.

Результати опитування серед військовослужбовців обох статей на предмет задоволеності **професійним зростанням** показали, що переважна більшість з них вказала на *часткове задоволення* (чоловіки – 43,18%, жінки – 37,87%). *Повне задоволення* виявили 29,41% чоловіків та 23,16% жінок, що майже на третину менше від попередньої відповіді. Доволі великий відсоток респондентів виказали *не задоволеність* своїм професійним зростанням (чоловіки – 22,15%, жінки – 27,94%). Наголосили на тому, що їм *важко відповісти* на питання лише 4,51% чоловіків та 10,29% жінок.

Відносно **місця проходження військової служби** доволі значна кількість респондентів висловила *повне задоволення* (чоловіки – 60,83%, жінки – 61,40%). *Частково задоволеними* вважають себе 28,16% чоловіків і 27,57% жінок. *Не задоволені* своїм місцем служби лише 6,51% чоловіків та 6,62% жінок. 3,88% чоловіків та 4,04% жінок вважають, що їм *важко відповісти* на дане питання.

Понад 80% респондентів обох статей в цілому задоволені **ставленням до себе з боку командирів**. З них *повністю задоволені* 50,94% чоловіків і 47,06% жінок, *частково задоволенні* – 37,05% чоловіків та 38,60% жінок. *Не задоволеними* ставленням з боку командирів є лише 8,39% чоловіків та 9,19% жінок. Зазначили, що їм *важко відповісти* 3,00% чоловіків та 5,15% жінок.

Взаємовідносинами у своєму військовому колективі *повністю задоволена* переважна більшість військовослужбовців (чоловіки – 64,71%, жінки – 58,09%). На *часткове задоволення* вказали 27,78% чоловіків та 32,35% жінок. Лише 5,13% чоловіків та 4,04% жінок зазначили, що вони *не задоволені* взаємовідносинами у військовому колективі. Решта респондентів (2,25% чоловіків і 5,51% жінок) вказали, що їм *важко відповісти* на питання.

Повністю задоволеними відносинами у родині вважають себе 78,22% чоловіків і 73,16% жінок, *частково задоволеними* – 15,27% чоловіків та 18,01% жінок, що разом складає більше ніж 90 % респондентів. Лише 5,13% чоловіків та 4,04% жінок вказали на *не задоволення* відносинами у родині. Вказали на те, що їм *важко відповісти* на дане питання 2,00% чоловіків і 4,04% жінок.

Рівень **медичного обслуговування** у Збройних Силах України в цілому задовольняє переважну більшість респондентів. *Повністю задоволеними* вважають себе 22,03% чоловіків та 20,59% жінок. *Частково задоволені* медичним обслуговуванням 43,80% чоловіків і 35,66% жінок. Разом з тим біля третини опитаних військовослужбовців висловили *не задоволення* медичним обслуговуванням (чоловіки – 29,16%, жінки – 23,16%). Лише 4,51% чоловіків та 5,88% жінок зазначили, що їм *важко відповісти* на задане питання.

Значно відрізняється оцінка військовослужбовцями рівня їх **речового забезпечення**. Велике *не задоволення* цим показником висловили у своїх відповідях як чоловіки (51,31%), так і жінки (58,09%). При цьому жінки більш невдоволені речовим забезпеченням, що скоріше всього пояснюється, як недостатньою кількістю необхідного майна так і переважною орієнтацією цього виду забезпечення на військовослужбовців чоловічої

статі. Такий стан підтверджує і кількість відповідей щодо *повного задоволення* забезпечення речовим майном (5,51% жінок та 11,89% чоловіків). До *частково задоволених* речовим забезпеченням себе віднесли 30,66% чоловіків та 32,72% жінок. Вказали на те, що їм *важко відповісти* на дане питання 5,63% чоловіків і 3,31% жінок

Важливу роль в житті військовослужбовців, незалежно від статі, відіграють рекреаційні можливості військової служби. Опитування показало, що *повністю задоволені* умовами для відпочинку 19,27% чоловіків і 12,13% жінок, *частково задоволеними* себе вважають 35,54% чоловіків і 35,66% жінок. В той же час майже половина респондентів вказали на *не задоволеність*, причому у жінок (44,85%) рівень *не задоволеності* умовами для відпочинку вищий ніж у чоловіків (38,17%). Таке співвідношення свідчить про більшу завантаженість жінок сімейними обов'язками у позаслужбовий час. Серед опитаних 6,38% чоловіків та 5,88% жінок відзначили, що їм *важко відповісти* на питання.

Корелюється з попередніми відповідями й оцінка респондентами **умов для культурного розвитку** військовослужбовців. *Не задоволеність* умовами для культурного розвитку висловили 41,18% жінок та 32,29% чоловіків, що майже на чверть менше. *Повну задоволеність* висловили 15,81% жінок, в той же час кількість відповідей чоловіків по даній позиції склала 24,16%. *Частково задоволеними* в цьому питанні вважають себе 31,99% жінок, що теж є нижчим показником у порівнянні з відповідями чоловіків (35,29%). За те, що їм *важко відповісти* на питання висловилися 8,82% жінок і 7,88% чоловіків. Необхідно звернути увагу на те, що респонденти проходять військову службу у гарнізонах дислокованих у великих містах. Таке розташування, в свою чергу, значно сприяє створенню умов для культурного відпочинку військовослужбовців. В цілому, результати опитування показали, що військовослужбовці-жінки є менше задоволеними умовами для культурного розвитку ніж чоловіки, що свідчить про необхідність посилення уваги до цієї проблеми.

Аналізуючи попередні відповіді респондентів щодо оцінки вищенаведених показників можна стверджувати, що в цілому рівень задоволеності військовослужбовців ними є стабільним і переважно позитивним. Поряд з цим існує низка показників пов'язаних із забезпеченням соціальних аспектів військової служби, оцінка яких значно відрізняється.

Одним із найболючіших питань сьогодення для військовослужбовців є вирішення житлових проблем. Вагома кількість респондентів виказала свою *не задоволеність житловими умовами* (50,56% чоловіків, 42,65% жінок). *Повністю задоволеними* себе вважають 18,90% чоловіків та 21,32% жінок. *Часткову задоволеність* житловими умовами виказали 24,41% чоловіків та 29,04% жінок. Серед військовослужбовців 5,63% чоловіків та 5,51% жінок вважають, що їм *важко відповісти* на питання. Слід зазначити, що переважну більшість тих хто в тій чи іншій мірі задоволений своїми житловими умовами складають курсанти ВВНЗ, солдати (матроси), сержанти та старшини контрактної служби. Зокрема, серед *повністю задоволених* чоловіків ця категорія становить – 57,62%, жінок – 86,21%, а серед *частково задоволених* – відповідно 53,33% і 86,07%. Тобто ті категорії військовослужбовців, які в основному ще не мають сімей, проживають в казармах і службових гуртожитках та ще не претендують на індивідуальне житло складають переважну більшість задоволених рівнем їхніх житлових умов. В той же час понад 50% офіцерського складу, як чоловіків так і жінок своїми житловими умовами не задоволені. В свою чергу це свідчить про нагальну необхідність вирішення житлових проблем у Збройних Силах України.

Викликає занепокоєння і оцінка військовослужбовцями практичного рівня своєї соціальної захищеності. Військовослужбовці обох статей (жінки – 65,44%, чоловіки – 58,57%). висловили *не задоволеність соціальними пільгами та гарантіями*. Лише 3,31% жінок та 10,14% чоловіків із числа усіх опитаних вважають себе *повністю задоволеними* соціальними пільгами і гарантіями. *Частково задоволеними* себе вважають 23,16 % жінок та 22,15% чоловіків. Відзначили, що їм важко відповісти на дане питання 8,39% чоловіків та 7,35% жінок.

Як показують результати опитування, переважна більшість військовослужбовці (чоловіки – 62,70%, жінки – 73,90%) *не задоволена* і **розміром грошового забезпечення**. На *повну задоволеність* цим показником вказали лише 2,21% жінок та 6,01% чоловіків. *Частково задоволеними* вважають себе 19,12% жінок і 24,41% чоловіків. Вказали, що їм важко відповісти на задане питання 4,41% жінок і 6,63% чоловіків.

В цілому відповіді респондентів щодо оцінки рівня задоволеності військовою службою за вищевказаними показниками свідчить про значне незадоволення станом вирішення соціальних проблем при досить високій оцінці питань безпосередньо пов'язаних з виконанням функціональних обов'язків.

З метою більш об'єктивного оцінювання рівня задоволеності військовослужбовцями проходженням військової служби респондентам було задано питання **“Які фактори заважають якісному виконанню Вами службових обов'язків?”**. Із 15 запропонованих для відповідей позицій кожному респонденту достатньо було виділити три. Результати анкетування ілюструються діаграмою 3.



Аналіз відповідей військовослужбовців свідчить, що лише 26,03% чоловіків і 23,16% жінок *ніщо не заважає* якісному виконанню службових обов'язків.

Найбільш важливими факторами, що заважають якісному виконанню службових обов'язків військовослужбовці-чоловіки виділили:

- недотримання режиму праці та відпочинку – 28,04%;
- перевантаженість службовими справами – 24,91%;
- відсутність перспективи кар'єрного росту – 22,78%;
- відсутність досвіду – 13,27%;
- некомпетентність командирів – 10,51%;
- перевтома з причини підробітку після служби – 9,01%;
- відсутність професійної консультації та підтримки командирів – 7,51%.

Найменший відсоток, як фактори що заважають якісному виконанню службових обов'язків, серед опитаних військовослужбовців-чоловіків отримали:

- велика кількість сімейних обов'язків – 6,63%;
- слабка фізична підготовка – 4,88%;
- особиста неорганізованість – 4,88%;
- невідповідність службових обов'язків рівню особистої компетенції – 4,76%;
- нетактовне ставлення з боку командирів та колег-чоловіків – 3,38%;

На відміну від чоловіків, найбільш важливими факторами, що заважають якісному виконанню службових обов'язків на думку військовослужбовців-жінок виступають:

- відсутність перспективи кар'єрного росту – 24,26%;
- перевантаженість службовими справами – 23,16%;
- недотримання режиму праці та відпочинку – 21,32%;
- відсутність військової форми одягу для жінок – 18,01%;
- відсутність досвіду – 16,91%;
- велика кількість сімейних обов'язків – 15,07%;
- відсутність професійної консультації та підтримки командирів – 13,24%;
- нетактовне ставлення з боку командирів та колег-чоловіків – 10,29%;
- некомпетентність командирів – 7,72%.
- Значно менша кількість військовослужбовців-жінок відзначила такі фактори, як:
- слабка фізична підготовка – 4,41%;
- перевтома з причини підробітку після служби – 4,04%;
- невідповідність службових обов'язків рівню особистої компетенції – 2,94%;
- особиста неорганізованість – 2,94%.

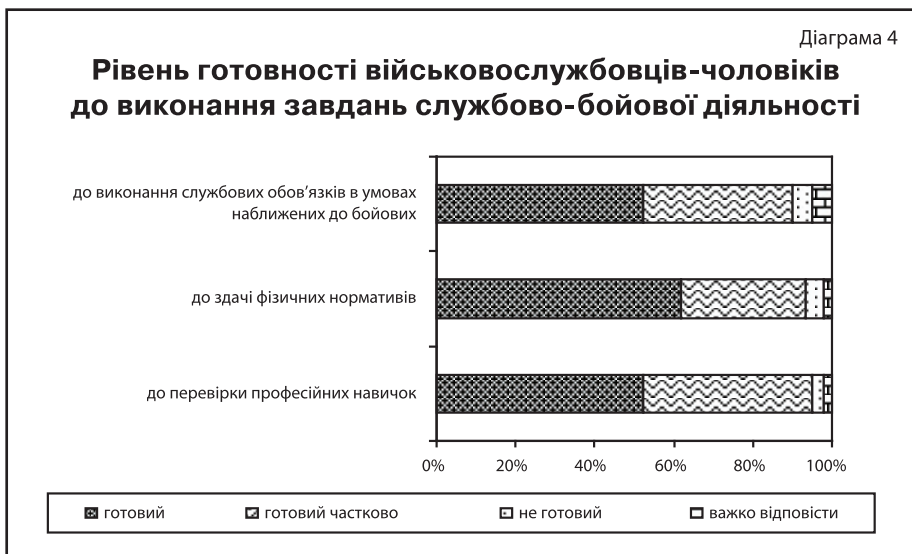
Порівнюючи відповіді військовослужбовців обох статей можна виділити загальні фактори, що заважають якісному виконанню службових обов'язків, важливі як для чоловіків так і для жінок, а саме: *недотримання режиму праці та відпочинку* (чоловіки – 28,04%, жінки – 21,32%), *перевантаженість службовими справами* (чоловіки – 24,91%, жінки – 23,16%), *відсутність перспективи кар'єрного росту* (чоловіки – 22,78%, жінки – 24,26%).

Слід звернути увагу що існують фактори важливості яких залежить переважно від статі військовослужбовця. Зокрема жінки визначили такі фактори незадоволеності, як: *відсутність військової форми одягу для жінок* – 18,01% (що важливо лише для 1,88% чоловіків), *велика кількість сімейних обов'язків* – 15,07% (лише 6,63% чоловіків вважає впливовим цей фактор); *відсутність професійної консультації та підтримки командирів* – 13,24% (чоловіків

лише 7,51% відзначило цей фактор); *нетактовне ставлення з боку командирів та колег-чоловіків* – 10,29% (з боку чоловіків – 3,38%).

3.2.3. СТУПІНЬ ГОТОВНОСТІ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ДО ВИКОНАННЯ ЗАВДАНЬ СЛУЖБОВО-БОЙОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

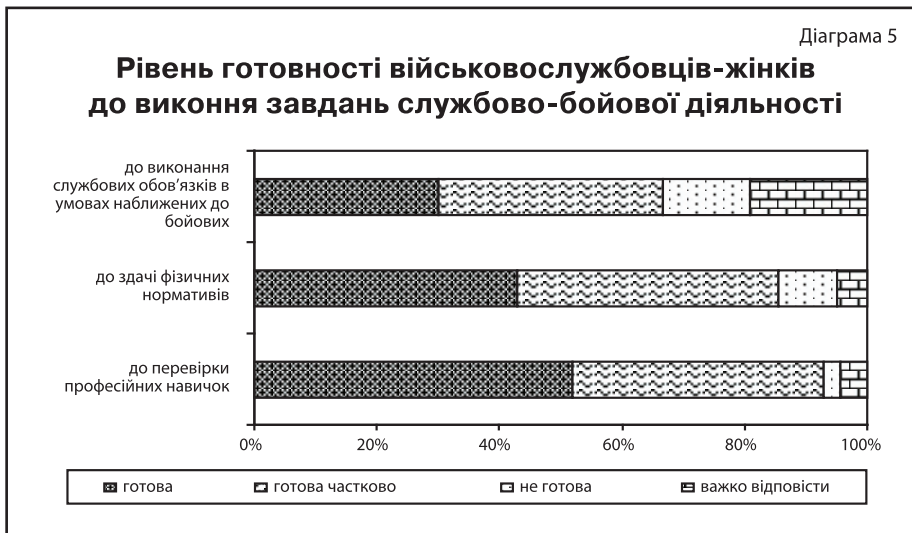
З метою оцінки ступеня особистої готовності військовослужбовців до виконання завдань службово-бойової діяльності респондентам було запропоновано відповісти на питання **“Як Ви оцінюєте свою готовність: до перевірки професійних навичок, до здачі фізичних нормативів, до виконання службових обов’язків в умовах наближених до бойових?”**



Більшість опитаних військовослужбовців стверджують, що **готові до перевірки професійних навичок** (чоловіки – 51,94%, жінки – 51,84%). *Частково готовими* себе вважають 42,43% чоловіків та 40,81% жінок. Лише 2,88% чоловіків та 2,57% жінок висловились, що *не готові* до перевірки професійних навичок. 1,88% чоловіків та 4,41% жінок зазначили, що їм *важко відповісти* на дане питання.

Переважна більшість опитаних чоловіків (60,95%) відзначила, що вони **готові до здачі фізичних нормативів**. 31,54% заявила про свою *часткову готовність*. І лише 4,51% відмітили, що вони *не готові* до здачі фізичних нормативів. Вирішили, що їм *важко відповісти* на дане питання 1,88% чоловіків. Серед опитаних жінок про свою абсолютну *готовність* і *готовність часткову* до здачі фізичних нормативів заявила майже однакова кількість респондентів (42,65% і 42,28%). *Не готовими* до здачі фізичних нормативів себе вважають 9,56% жінок, що майже вдвічі перевищує показники серед чоловіків. 4,78% жінок зазначили, що їм *важко відповісти* на задане питання.

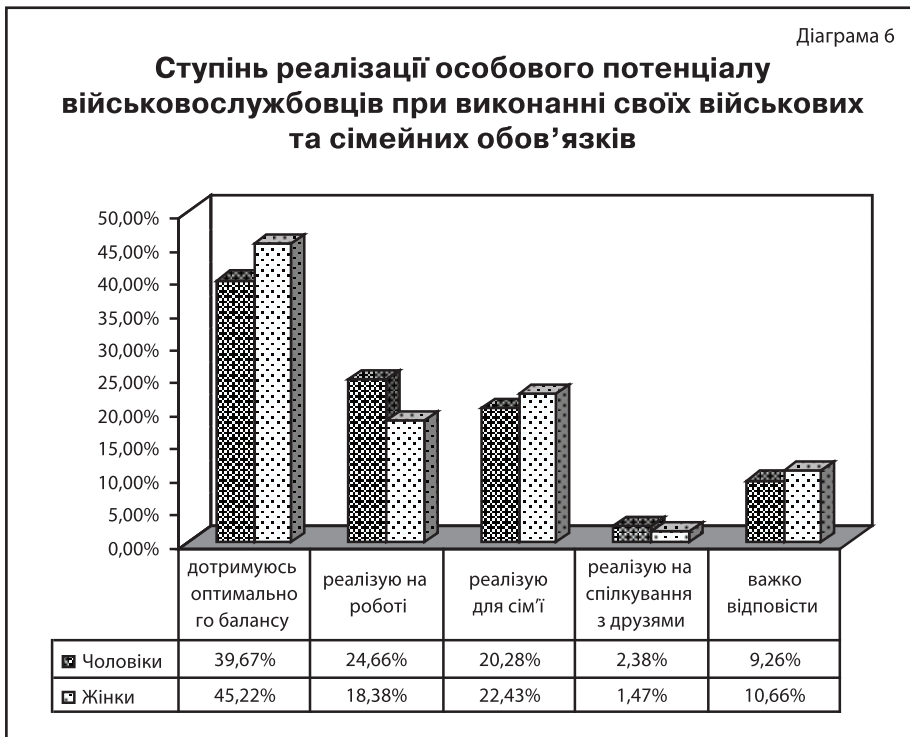
Не однозначним є відсоток відповідей респондентів щодо оцінки їх готовності **до виконання службових обов’язків в умовах наближених до бойових**.



Значна більшість військовослужбовців-чоловіків (51,56%) з упевненістю заявила про свою *готовність* до діяльності в умовах наближених до бойових (зі складу опитаних 37,55% чоловіків відзначили, що вони *готові частково*), чого не можна сказати про військовослужбовців-жінок: *готові* до діяльності в умовах наближених до бойових 29,78%, *частково готові* – 36,40%. На *не готовність* до діяльності в бойових умовах, вказали 5,01% чоловіків та 13,97% жінок. В той же час, 19,12% опитаних жінок відзначила, що їм *важко відповісти* на дане питання, тоді як серед чоловіків на цю позицію вказало лише 4,88%.

3.2.4. СТУПІНЬ РЕАЛІЗАЦІЇ ОСОБИСТОГО ПОТЕНЦІАЛУ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ПРИ ВИКОНАННІ ВІЙСЬКОВИХ ТА СІМЕЙНИХ ОБОВ'ЯЗКІВ

На діаграмі 6 зображено аналіз розподілу відповідей респондентів на питання **“Як Ви реалізуєте особистий потенціал при виконанні своїх військових та сімейних обов'язків?”**.



Результати опитувань показали, що найбільша кількість опитаних військовослужбовців, як чоловіків (39,67%), так і жінок (45,22%) *дотримується оптимального балансу* щодо реалізації особистого потенціалу. Разом з тим саме чоловіки (24,66%), на відміну від жінок (18,38%), *дещо більшу частку особистого потенціалу реалізують на службі*. У свою чергу, 22,43% жінок проти 20,28% чоловіків стверджують, що *більшу частку особистого потенціалу реалізують для розбудови благополуччя сім'ї*. Лише 2,38% чоловіків та 1,47% жінок вказали на те, що *більшу частку особистого потенціалу вони реалізують на міжособистісній спілкування з друзями*. Відзначили, що *важко відповісти* на задане питання 9,26% чоловіків та 10,66% жінок.

3.2.5. РІВЕНЬ ҐЕНДЕРНОЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ У ЗБРОЙНИХ СИЛАХ УКРАЇНИ.

З метою оцінки рівня гендерної дискримінації військовослужбовців у Збройних Силах України респондентам було запропоновано дати відповідь на блок питань.

Відповіді за окремими позиціями на питання **“Як Ви вважаєте, чи існує дискримінація за ознакою статі?”** ілюструє таблиця 3.

Таблиця 3

Порівняльна таблиця відповідей респондентів щодо існування дискримінації за ознакою статі у Збройних Силах України (у відсотках)

Чи існує дискримінація за ознакою статі	так відносно жінок		так відносно чоловіків		ні		важко відповісти	
	чол.	жінки	чол.	жінки	чол.	жінки	чол.	жінки
при вступі до ВВНЗ	16,77	22,43	6,38	5,51	50,56	37,50	23,9	32,72
при вступі на військову службу	13,64	23,9	11,39	4,04	57,20	50	15,14	19,12
при обранні військової професії	16,9	26,84	9,26	6,25	51,44	40,07	19,77	23,9
в кар'єрному рості	18,65	33,09	11,76	5,15	42,18	29,41	25,66	28,68
при проходженні військової служби	13,27	20,96	15,14	5,88	51,81	38,97	17,27	28,68
за статевою ознакою, як "об'єктом нестатутних відносин" (питання ставилось тільки жінкам)	-	11,03	-	5,51	-	44,85	-	35,29

Аналіз результатів відповідей серед опитаних військовослужбовців-чоловіків показав, що переважна більшість з них по всім п'яти запропонованим в анкеті позиціям стверджує, що дискримінація за ознакою статі взагалі *відсутня*:

- при вступі до вищих військових навчальних закладів – 50,56%;
- при вступі на військову службу – 57,20%;
- при обранні військової професії – 51,44%;
- при проходженні військової служби – 51,81%;
- в кар'єрному рості – 42,18%.

Разом з тим, існує відсоток відповідей військовослужбовців-чоловіків, що вказує на присутність гендерної дискримінації у військовому середовищі. На думку опитаних під дію цього явища переважно потрапляють військовослужбовці-жінки:

- при вступі до вищих військових навчальних закладів – 16,77%;
- при вступі на військову службу – 13,64%;
- при обранні військової професії – 16,90%;
- в кар'єрному рості – 18,65%.

За цими ж чотирма позиціями у відношенні дискримінації військовослужбовців-чоловіків, були отримані наступні результати:

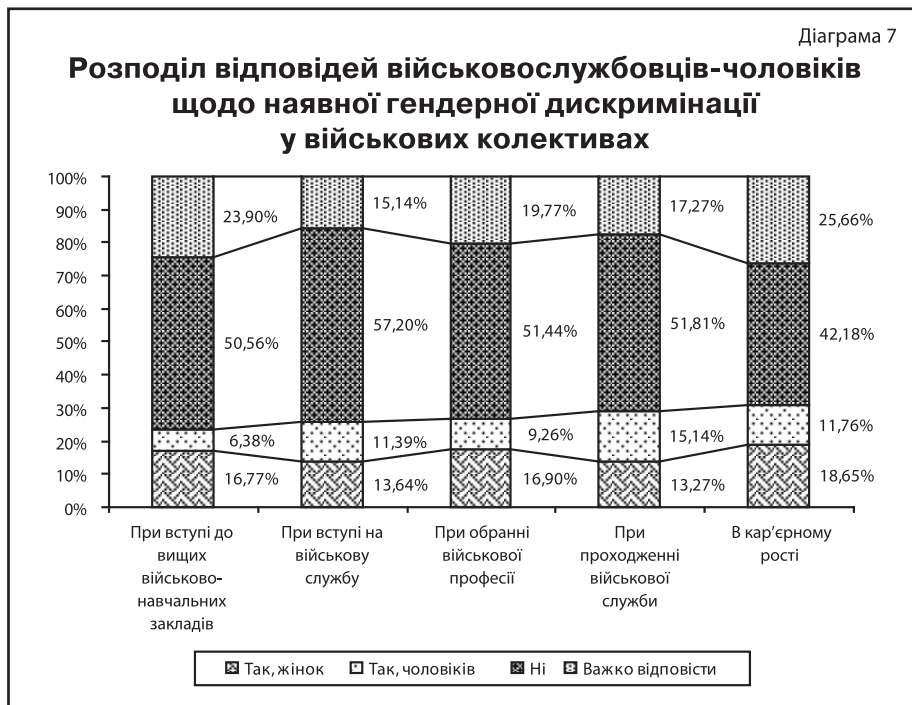
- при вступі до вищих військових навчальних закладів – 6,38%;
- при вступі на військову службу – 11,39%;
- при обранні військової професії – 9,26%;
- в кар'єрному рості – 11,76%.

Проте, відповіді на п'яту позицію, щодо наявності дискримінації *"при проходженні військової служби"*, більший відсоток чоловіків (15,14%) стверджує, що її прояви в більшій мірі торкаються саме чоловіків. 13,27% опитаних чоловіків вважають що існують прояви дискримінації по відношенню до жінок під час проходження ними військової служби.

Поряд з усім, слід зазначити, що для досить значної кількості респондентів чоловічої статі було *важко відповісти* на задане питання:

- при вступі до вищих військових навчальних закладів – 23,90%;
- при вступі на військову службу – 15,14%;
- при обранні військової професії – 19,77%;
- при проходженні військової служби – 17,27%;
- в кар'єрному рості – 25,66%.

У діаграмі 7 наочно показано розподіл відповідей військовослужбовців-чоловіків щодо наявності ґендерної дискримінації у військових колективах Збройних Сил України.



Аналіз результатів опитування жінок свідчить, що серед них значна кількість респондентів теж заперечує існування ґендерної дискримінації військовослужбовців за наступними шести позиціями:

- при вступі до вищих військових навчальних закладів – 37,50%;
- при вступі на військову службу – 50,00%;
- при обранні військової професії – 40,07%;
- при проходженні військової служби – 38,97%;
- в кар'єрному рості – 29,41%;
- за статевою ознакою як "об'єктом нестатутних відносин" – 44,85%.

Проте, необхідно зазначити, що відсоток жінок, які вказали на наявність ґендерної дискримінації у військовому середовищі, особливо у відношенні жінок, значно вищий ніж серед чоловіків:

- при вступі до вищих військових навчальних закладів – 22,43%;
- при вступі на військову службу – 23,90%;

- при обранні військової професії – 26,84%;
- за статевою ознакою як "об'єктом нестатутних відносин" – 11,03%;
- при проходженні військової служби – 20,96%;
- в кар'єрному рості – 33,09%.

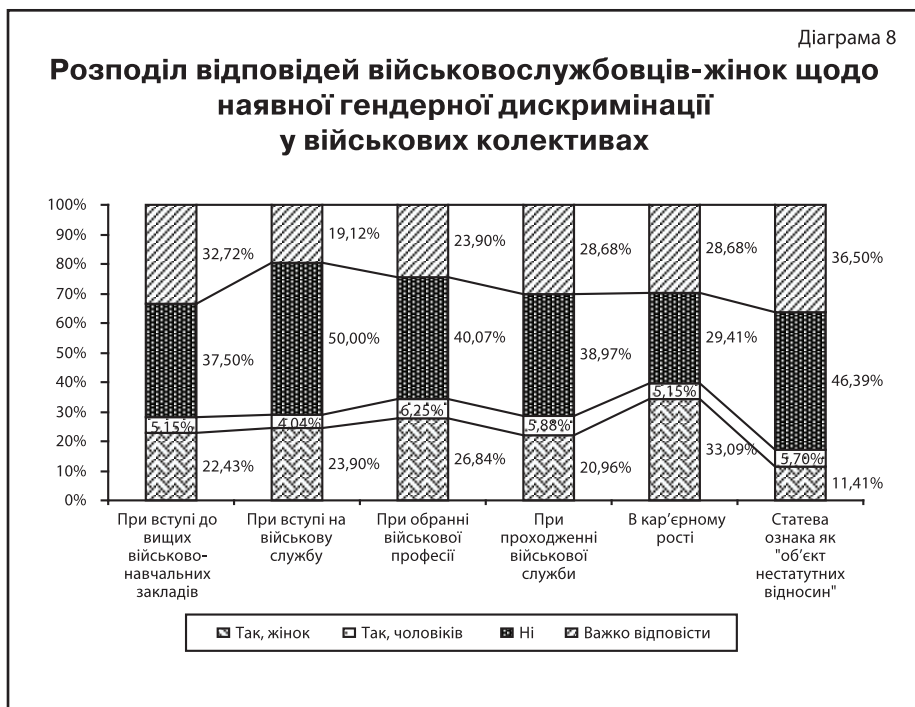
Частина респондентів жіночої статі зазначила наявність гендерної дискримінації по відношенню до військовослужбовців-чоловіків:

- при вступі до вищих військових навчальних закладів – 5,51%;
- при вступі на військову службу – 4,04%;
- при обранні військової професії – 6,25%;
- за статевою ознакою як "об'єктом нестатутних відносин" – 5,51%;
- при проходженні військової служби – 5,88%;
- в кар'єрному рості – 5,15%.

Майже третина із числа опитаних жінок наголосили на тому, що їм *важко відповісти* про наявність дискримінації по всім шести позиціям:

- при вступі до вищих військових навчальних закладів – 32,72%;
- при вступі на військову службу – 19,12%;
- при обранні військової професії – 23,90%;
- за статевою ознакою як "об'єктом нестатутних відносин" – 35,29%;
- при проходженні військової служби – 28,68%;
- в кар'єрному рості – 28,68%.

У діаграмі 8 наочно показано розподіл відповідей військовослужбовців-жінок щодо наявності гендерної дискримінації у військових колективах Збройних Сил України.



Відповіді на питання **“Чи вважаєте Ви, що права порушуються (за ознакою статі)”** за окремими ознаками наведені в діаграмі 9.



Аналізуючи відповіді на вищевказане питання можна стверджувати що позиції військовослужбовців, як чоловіків так і жінок, в цілому співпадають. Разом з тим значна кількість жінок (58,14%) вбачають дискримінаційні прояви за статевою ознакою у забезпеченні формою одягу де чоловіки взагалі не бачать проблеми. Відносно значні розбіжності між респондентами чоловічої та жіночої статі простежуються в оцінці порушень їхніх прав у взаєминах з командирами (чоловіки – 17,02%, жінки – 26,47%) та при підвищенні рівня освіти (чоловіки – 23,65%, жінки – 16,54%). Останні цифри свідчать про те, що чоловікам простіше знаходити порозуміння з командирами, а жінкам простіше отримати дозвіл на продовження своєї освіти.

Для виявлення наявності ґендерної дискримінації у вигляді сексуальних домагань та оцінки рівня його проявів у військовому середовищі було запропоновано наступне питання **“Чи мали місце, стосовно Вас, випадки сексуального домагання при проходженні військової служби?”**

Переважна більшість опитаних чоловіків (87,73%) категорично *заперечила наявність* випадків сексуальних домагань у відношенні до них при проходженні військової служби. Разом з тим, 5,26% чоловіків вказала що випадки сексуальних домагань у відношенні до них *мали місце*. Цікавим є той факт що більшість із них складають курсанти вищих військових навчальних закладів. 5,88% респондентів висловились, що їм *важко відповісти* на це питання.

На відміну від чоловіків серед опитаних військовослужбовців майже вдвічі більше жінок (10,66%) вказали на наявність випадків сексуальних домагань у відношенні до них. 5,51% жінок стверджують, що їм *важко відповісти* на задане питання. Переважна більшість опитаних жінок (83,46%) зазначила, що у відношенні до них сексуальних домагань при проходженні військової служби не було.

Кілька питань цього блоку стосувались виключно військовослужбовців-жінок.

На питання **“Як Ви вважаєте, основною (але замовчуваною) причиною Вашого можливого звільнення (наприклад, при скороченні штатів), переведення до іншої частини може виступати саме те, що ви жінка?”** 42,28% опитаних жінок відповіли, що саме приналежність їх до жіночої статі *не може бути* основною причиною можливого звільнення або переведення до іншої частини, тобто абсолютно виключають дискримінацію у цьому питанні за ознакою статі. 36,40% опитаних жінок зазначили, що їм *важко відповісти* на задане питання. Разом з тим, п'ята частина із загальної кількості опитаних респондентів (20,59%) вважає, що *так*, саме приналежність до жіночої статі може бути основною (але замовчуваною) причиною можливого звільнення (наприклад, при скороченні штатів), або переведенні до іншої частини. Враховуючи відсоток двох останніх відповідей можна зробити висновок, що значна кількість опитаних військовослужбовців-жінок припускають можливість дискримінаційних проявів за ознакою статі, при наявності ситуацій, вказаних в питанні.

Відповідаючи на питання **“Чи впевнені Ви, що ніякі обставини не завадять Вам дослужити до граничного віку (45 років) у Збройних Силах України?”** 46,69% опитаних жінок вказали на свою *невпевненість* в тому, що їм ніщо не завадить дослужити до граничного віку. 32,35% жінок відзначили, що їм *важко відповісти* на дане питання. І лише 19,85% респондентів заявила про свою цілковиту *впевненість* у тому, що ніякі обставини не завадять їм завершити військову службу по досягненні повної вислуги років.

Отже, значна частина військовослужбовців-жінок вважає реальним існування у Збройних Силах України дискримінаційних проявів за статевими ознаками по відношенню до них.

3.2.6. ОЦІНКА ГОТОВНОСТІ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ-ЖІНОК ДО ПРОТЕСТУ У ВИПАДКАХ ГЕНДЕРНОЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ

З метою оцінки рівня готовності жінок до захисту своїх інтересів у випадках гендерної дискримінації респондентам було запропоновано питання **“Чи готові Ви до протесту у випадку дискримінації Вас за ознакою статі в армійському середовищі?”**

Отримані результати вказують на те, що переважна більшість опитаних жінок (70,96%) готові протестувати у разі гендерної дискримінації. Не готовими до протесту виявилась майже третина респондентів, всього 25,74 % опитаних.

Для виявлення найбільш ефективних форм протесту військовослужбовцям-жінкам було запропоновано відповісти на таке питання **“Які форми протесту з приводу фактів дискримінації Вас за ознакою статі (некоректного відношення чоловіків до жінки) під час служби найбільш ефективні?”** З восьми запропонованих варіантів відповідей респонденти мали обрати не більше трьох.

Результати опитування показали, що переважна більшість респондентів (54,78%) вказала на таку форму протесту, як – *рапорт зі скаргю до начальника*. 31,62% опитаних жінок

вважає найбільш ефективною формою – звернення до визначеної посадової особи уповноваженої у справах жінок. Пріоритет такій формі протесту, як звернення до суду надають 25,74% жінок. Звернення за телефоном гарячої лінії вважають за найбільш ефективну форму протесту 16,54% респондентів. 12,13% опитаних жінок відзначили таку форму протесту, як – скарга до посадових осіб Міністерства оборони. Вважають, що звернення до засобів масової інформації є ефективною формою протесту 9,93% опитаних жінок. Натомість, 3,31% респондентів вказали на необхідність подання скарги до Верховного Головнокомандувача.

3.2.7. ОЦІНКА СТАВЛЕННЯ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ЩОДО НЕОБХІДНОСТІ СТВОРЕННЯ ВІДПОВІДНИХ ОРГАНІВ ЧИ СТРУКТУР У ЗБРОЙНИХ СИЛАХ УКРАЇНИ ДЛЯ КОНТРОЛЮ ЗА ДОТРИМАННЯМ ЗАКОНОДАВСТВА З УТВЕРДЖЕННЯ ҐЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ.

Для вивчення і об'єктивної оцінки думки військовослужбовців обох статей до заданої проблематики респондентам було запропоновано наступне питання **“Як Ви вважаєте, чи є необхідність створення відповідних органів чи структур, що опікуються справами жінок-військовослужбовців, з метою координації роботи в цьому напрямку та контролю за дотриманням законодавства щодо утвердження ґендерної рівності?”**.

Результати дослідження свідчать про те, що більшість опитаних чоловіків не бачать потреби у створенні відповідних органів чи структур ні при Міністерстві оборони України і Генеральному штабі Збройних Сил України (“ні” – 38,42%, “так” – 34,17%, “важко відповісти” – 22,28%), ні у видах Збройних Сил (“ні” – 43,93%, “так” – 29,54%, “важко відповісти” – 21,65%), а ні у військових частинах (“ні” – 41,80%, “так” – 29,29%, “важко відповісти” – 23,53%).

На відміну від чоловіків опитані жінки у своїй значній більшості вказали на необхідність створення відповідних органів чи структур як при Міністерстві оборони України і Генеральному штабі Збройних Сил України (“так” – 46,32 %, “ні” – 19,12%, “важко відповісти” – 28,68%), так і у видах Збройних Сил (“так ” – 47,43%, “ні” – 17,28%, “важко відповісти” – 27,94%), і у військових частинах (“так” – 50,00%, “ні” – 19,49%, “важко відповісти” – 22,79%).

Таким чином, отримані результати свідчать про недостатню ефективність зусиль керівних органів Збройних Силах України у вирішенні існуючих тендерних проблем.

3.2.8. ОЦІНКА ІНТЕРАКЦІЙНИХ ЗВ'ЯЗКІВ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ У РІЗНОСТАТЕВИХ ВІЙСЬКОВИХ КОЛЕКТИВАХ

З метою оцінки стану міжстатевих відносин у військових колективах, респондентам було запропоновано таке запитання **“Як Ви охарактеризуєте свої відносини в колективі? (гарні, напружені, конфліктні)”** При цьому, надано для відповідей такі чотири позиції, як:

- відносини з “чоловічою” частиною колективу;
- відносини з “жіночою” частиною колективу;
- відносини з командиром, коли командир чоловік;
- відносини з командиром, коли командир жінка.

Результати аналізу отриманих відповідей вказують на те, що переважна більшість чоловіків (91,86%), та жінок (87,50%) характеризують свої відносини з **“чоловічою”**

частиною військового колективу як гарні. В той же час, 5,26% чоловіків та 9,93% жінок вважають їх *напруженими*. Як видно із наведених результатів, щодо напруженості відносин, відсоток серед жінок є майже вдвічі більшим ніж відсоток чоловіків. *Конфліктними* характеризують відносини лише 1,88% чоловіків та 1,84% жінок.

З “жіночою” частиною військового колективу характеризують свої відносини як *гарні* теж переважна більшість чоловіків (84,73 %) та жінок (84,56%). 11,64% чоловіків і 12,13% жінок вважають свої відносини *напруженими*. В той же час, 2,00% опитаних чоловіків та 2,57% жінок характеризують свої відносини як *конфліктні*.

Переважна (причому однакова з обох боків) кількість військовослужбовців як чоловіків (82,35%), так і жінок (82,35%) характеризують свої відносини **з командиром, коли командир чоловік** як *гарні*. 14,27% чоловіків та 12,87% жінок вважають відносини *напруженими*. При цьому видно, що відсоток серед чоловіків переважає результати показані жінками. *Конфліктними* характеризують відносини з командиром 2,63% опитаних чоловіків та 3,68% жінок.

Гарними охарактеризували свої відносини **з командиром, коли командир жінка** 66,21% чоловіків та 59,56% жінок. Разом з тим, *напруженими* відносини вважають 16,27% опитаних чоловіків та 24,63% жінок, що наочно вказує на підвищену напруженість з боку жінок. На *конфліктність* вказали 6,63% чоловіків та 4,41% жінок.

Оцінюючи вищенаведені цифри можна зробити висновок про більшу конфліктність жіночої частини військового колективу.

Для більш об'єктивної оцінки інтерактивних зв'язків у різностатевому військовому колективі, зокрема, у випадку покладання саме на чоловіків додаткових службових навантажень, які виконуються замість жінок, респондентам обох статей були запропоновані відповідні питання:

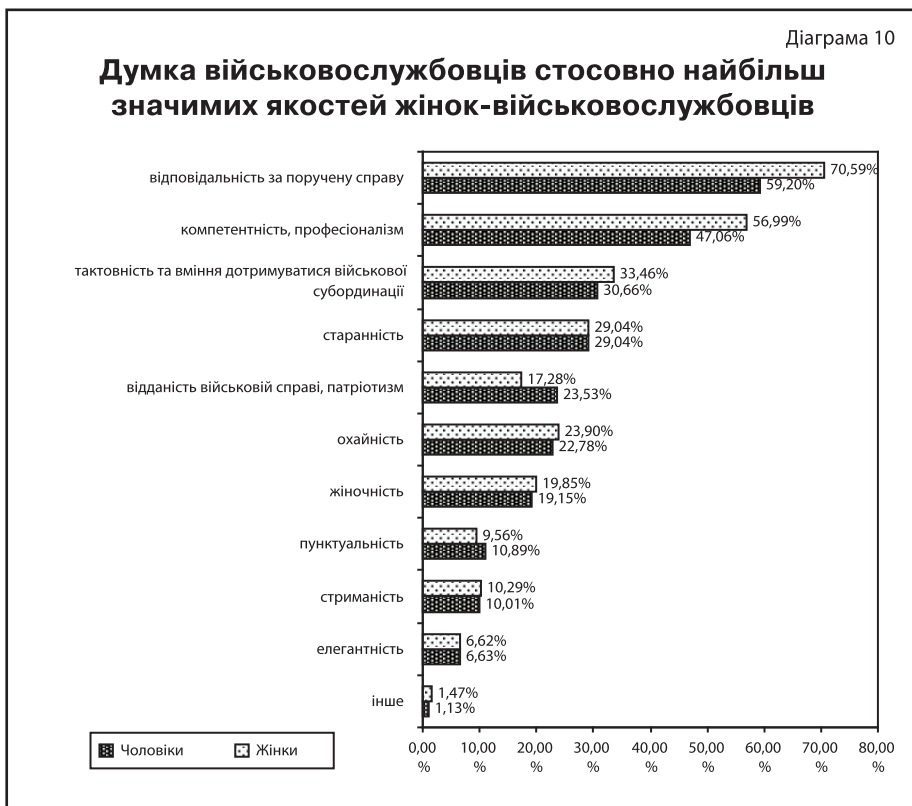
“Чи виникають конфлікти з колегами-жінками з приводу покладення на них додаткових службових навантажень у вигляді нічних чергувань, караулів, відряджень, тяжких фізичних робіт, які виконуються замість жінок?” (для військовослужбовців-чоловіків)

“Чи виникають конфлікти з колегами-чоловіками з приводу покладення на них додаткових службових навантажень у вигляді нічних чергувань, караулів, відряджень, тяжких фізичних робіт, які виконуються замість жінок?” (для військовослужбовців-жінок).

Більшість опитаних чоловіків (43,18%) та жінок (47,06%) заперечили наявність конфліктів з даного приводу (відзначили позицію – “ні”). В той же час, 23,53 % опитаних чоловіків та 11,76% жінок стверджують, що *так* конфліктні ситуації мають місце. При чому, як видно з результатів, стверджує про це вдвічі більший відсоток саме чоловіків. Майже однакова кількість опитаних чоловіків (19,65%) та жінок (19,85%) вказала, що конфлікти виникають, але лише *іноді*. Заперечили наявність конфліктів (*таких випадків не було*) у різностатевих колективах з приводу покладання додаткових службових навантажень 12,39% опитаних чоловіків та 20,59% жінок. Як видно, більшість заперечень надійшло з боку респондентів жіночої статі.

3.3. СТАВЛЕННЯ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ДО ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В УКРАЇНСЬКІЙ АРМІЇ

Загально відомо, що чисельність військовослужбовців-жінок у Збройних Силах України за останні роки значно збільшилася, що свідчить про поступову фемінізацію української армії. Щоб оцінити ставлення представників обох статей до різних аспектів гендерної рівності, тим більше надати певну порівняльну оцінку їхніх поглядів з цього приводу, респондентам було запропоновано ряд відповідних питань.



З метою визначення переліку найбільш значущих для жінок якостей, якими вони повинні володіти у сучасних Збройних Силах України, респондентам обох статей було запропоновано наступне питання **“Якими на Ваш погляд якостями повинні володіти військовослужбовці-жінки?”** Для відповіді на це питання було надано 11 позицій із яких пропонувалось обрати не більше трьох.

Аналіз результатів опитування (чоловіків і жінок) показує, що на перших чотирьох місцях, за пріоритетністю, опиняються ідентичні якості, а саме: *відповідальність за доручену справу* (59,20% - чоловіки і 70,59% - жінки), *компетентність і професіоналізм* (47,06% - чоловіки і 56,99% - жінки), *тактовність та вміння дотримуватися військової субординації* (30,66% - чоловіки і 33,46% - жінки) та *старанність* (29,04% - чоловіки і 29,04% - жінки). Оцінки решти якостей вказують на розбіжність у поглядах чоловіків і

жінок. 23,53% чоловіків, що є п'ятим місцем за кількісним показником, надають пріоритетність такій якості як *відданість військовій справі і патріотизм*, в той час як жінки (23,90%) визначають – *охайність*. На шосте місце з боку чоловіків (22,78%) висувається така якість як *охайність*, а з боку жінок (19,85%) – *жіночість*. На сьоме місце, чоловіки (19,15%) ставлять таку якість як *жіночість*, а жінки (17,28%) – *відданість військовій справі і патріотизм*. На восьме місце чоловіками (10,89%) висувається така якість як *пунктуальність*, а жінками (10,29%) – *стриманість*. На дев'яте місце чоловіками (10,01%) висувається така якість як *стриманість*, а жінками (9,56%) – *пунктуальність*.

Як свідчать результати опитування, одностайними виявились погляди і чоловіків (6,63%) і жінок (6,62%) щодо такої якості як *елегантність*, яку можна поставити на десяте місце пріоритетності.

Отже, виходячи з вищенаведених цифр можна стверджувати те, що жінки виділяють майже ідентичний з чоловіками перелік якостей, якими повинна володіти жінка у сучасній армії. В той же час одну з найважливіших якостей, яка дозволяє військовослужбовцю вважати себе захисником Вітчизни а не військовим найманцем – *відданість військовій справі і патріотизм*, і чоловіки, і жінки за важливістю віднесли до середини списку відповідей. При цьому жінки вважають цю якість ще менш важливою ніж чоловіки.

Було б не вірним однозначно стверджувати, що збільшення кількості жінок в армії пов'язано з необхідністю заповнення так званих неprestижних вакантних посад, які фактично ігноруються чоловіками. Для отримання об'єктивної оцінки в даному аспекті проблем було запропоновано респондентам таке питання **“На Вашу думку, які вакансії на сьогодні займають жінки?”**

Переважає більшість опитаних чоловіків (72,97%) вказала на те, що на сьогодні жінки в армії займають ті вакансії, яких жінки гідні, виходячи з рівня їх обізнаності та досвіду. Таж сама тенденція підтримується і більшістю опитаних жінок (63,60%). Разом з тим, майже третина жінок (31,62%) наголосила на тому, що жінки в армії займають ті вакансії, що ігноруються чоловіками (неprestижні). З боку військовослужбовців-чоловіків підтвердили цю позицію лише 17,52% респондентів. Таким чином можна зробити висновок, що заповнення неprestижних вакансій не є вагомим чинником збільшення чисельності військовослужбовців-жінок.

Неоднозначним залишається ставлення респондентів до виконання жінками службових обов'язків у ситуаціях, пов'язаних з ризиком для життя чи здоров'я. На питання **“Як Ви ставитесь до виконання жінками службових обов'язків у ситуаціях, пов'язаних з ризиком для життя чи здоров'я?”** переважна більшість як чоловіків (59,70%) так і жінок (59,19%) висловились *негативно* у відношенні **проходження служби жінками у бойових підрозділах та “гарячих точках”**. Поруч з цим 25,16% чоловіків та 18,01% жінок вказали на своє *позитивне* ставлення до участі жінок у відповідних ситуаціях. Помітна кількість жінок (22,06%) вважає, що їм *важко відповісти* на дане питання, з ними згодні 14,77% чоловіків.

Фактично такі ж результати було отримано від респондентів обох статей щодо їх ставлення до **виконання жінками службових обов'язків, пов'язаних з ризиком для життя або для здоров'я**. Переважає більшість як чоловіків (65,58%) так і жінок (59,19%) висловились *негативно* до подібних випадків. *Позитивне* ставлення до такої можливості висловили 20,40% чоловіків та 20,59% жінок. Наголосили, що їм *важко відповісти* 16,65% опитаних чоловіків та 24,26% жінок.

Таким чином, можна відмітити те, що більшість респондентів негативно відносяться до проходження військової служби жінками у бойових підрозділах та з можливим ризиком для життя і здоров'я.

З метою з'ясування основних поглядів на порядок комплектування військових підрозділів. Респондентам було запропоновано відповісти на питання **“Як, з Вашої точки зору, потрібно комплектувати військові підрозділи, з погляду на те, що в Збройних Силах України, як і в інших арміях світу, збільшується кількість військовослужбовців-жінок?”**

На думку більшості чоловіків (58,95%) доцільно *комплектувати військові підрозділи за змішаним принципом*. В той же час, доволі значна їх кількість (40,05%) висловились і за *створення окремих жіночих підрозділів*. 77,21% жінок теж вважають за необхідне *комплектувати військові підрозділи за змішаним принципом*. Але думка щодо доцільності *створення окремих жіночих підрозділів* серед респондентів жіночої статі, на відміну від чоловіків, знайшла значно меншу підтримку – лише 21,32%.

Таким чином, більшість респондентів переконані в тому, що комплектувати військові підрозділи слід за змішаним принципом.

Для оцінки чоловічого ставлення до присутності жінок в армії військовослужбовцям-чоловікам було запропоновано визначити три позиції із семи, як відповідь на питання **“Як Ви вважаєте, жінки в армії...”**

Більшість опитаних (40,05%) стверджує, що жінки в армії – *це рівноправні та рівнозначні члени військового колективу*. 37,05% наголосили на тому, що жінки *створюють більш доброзичливий клімат у чоловічому колективі*. На те, що жінки у Збройних Силах займають свою „нішу” вказали 34,54% опитаних військовослужбовців-чоловіків. 24,16% опитаних чоловіків вважають, що жінки *створюють додаткові проблеми, у першу чергу, соціально-побутові*. Зазначили, що жінки *знижують боєдатність військових частин та підрозділів* 23,53% респондентів. Наявність жінки в армії – *це показник рівня реалізації соціальної справедливості в державі і у Збройних Силах* вважають 23,53% опитаних чоловіків. Акцентували увагу на тому, що присутність жінки в армії надає змогу *створити більш привабливий, людський образ Збройних Сил України* 18,4% опитаних чоловіків.

Отже, враховуючи вищезазначені результати можна зробити висновок про те, що більшість чоловіків в цілому позитивно реагують на присутність жінок в армії, вважаючи їх рівноправними членами військових колективів.

Гендерна політика у збройних силах передбачає не тільки рівні права військовослужбовців обох статей, але й, що не менш важливо, рівні обов'язки. У цьому напрямку респондентам було запропоновано дати відповідь на питання **“При організації служби військовослужбовців-жінок, чи необхідно враховувати їхні фізіологічні, психологічні особливості та їх репродуктивні функції?”**

Аналіз відповідей свідчить, що значна більшість чоловіків (62,08%) і жінок (75,00%) вважає, що *так*, обов'язково необхідно враховувати. Слід відмітити, що відсоток жінок які так вважають значно вищий ніж відсоток чоловіків. 26,41% опитаних чоловіків і 18,75% жінок вважають необхідним *частково* враховувати фізіологічні, психологічні особливості та репродуктивні функції жінок під час організації військової служби. При цьому, таку відповідь підтримує вже більше чоловіків. Категорично заперечили необхідність враховувати фізіологічні, психологічні особливості та репродуктивні функції жінок під час

організації військової служби 10,76% опитаних чоловіків і 6,25% опитаних жінок. Як видно, жінки відзначили задану позицію у значній меншості у порівнянні з чоловіками.

Отже, переважна більшість респондентів обох статей вважають необхідним враховувати певні особливості жіночого організму в ході військової служби. В той же час наведені цифри свідчать про те, що переважна більшість жінок-військовослужбовців, претендуючи на рівні з чоловіками права, не готова нести і рівні з ними обов'язки. Такий підхід, в свою чергу, стає причиною протиріччя, яке негативно впливає на морально-психологічний клімат у змішаних військових колективах.

З метою оцінки поглядів чоловіків на ситуацію, якщо їхнім командиром (начальником) буде жінка, було запропоновано відповісти на питання **“Чи будете Ви відчувати внутрішній дискомфорт, якщо Вашим командиром (керівником) буде жінка?”**

48,81% опитаних зазначили, що *не* будуть відчувати внутрішнього дискомфорту, якщо їхнім командиром буде саме жінка. На те, що їм *важко відповісти* на дане питання вказали 21,65% опитаних чоловіків. В той же час, майже третина із загальної кількості опитаних чоловіків (27,53%) вважає, що буде відчувати внутрішній дискомфорт.

Такі показники свідчать, що в цілому понад 50% респондентів чоловіків готові позитивно сприйняти ситуацію коли ними буде керувати жінка. В свою чергу це дає підстави стверджувати про значний рівень фемінінності та андрогінії серед самих військовослужбовців-чоловіків.

3.4. РІВЕНЬ ПОІНФОРМОВАНОСТІ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ З ПИТАНЬ ВПРОВАДЖЕННЯ ҐЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ

Для оцінки рівня поінформованості військовослужбовців з питань соціальних прав та ґендерної рівності респондентам було запропоновано три варіанти запитань **“Як Ви вважаєте:**

Чи достатній у Вас рівень поінформованості про свої соціальні права, гарантії, обов'язки, порядок проходження служби?

Чи достатній у Вас рівень поінформованості щодо рівності прав та можливостей жінок та чоловіків (ґендерної рівності)?

Чи ведеться просвітницька робота з питань ґендерної рівності у Вашій військовій частині?”

Більшість опитаних чоловіків (56,82%) наголосили на тому, що їхній *рівень поінформованості про свої соціальні права, гарантії, обов'язки, порядок проходження служби* є достатнім (відповідно, на недостатній рівень поінформованості вказали 42,55% респондентів чоловічої статі). В той же час, більшість жінок (51,84%) заявили, що їхній особистий рівень поінформованості є недостатнім (достатнім цей рівень визнало 46,69% жінок).

Про те, що особистий *рівень поінформованості щодо ґендерної рівності* є достатнім вказали як більшість чоловіків (58,95%), так і більшість жінок (50,74%). Разом з тим, про недостатність у особистій поінформованості за вказаним питанням заявили 40,05% чоловіків та 47,06% жінок.

Переважна більшість чоловіків (60,20%) та майже половина опитаних жінок (48,90%) у своїх відповідях відзначила, що у військових частинах, де вони служать, просвітницька робота з питань ґендерної рівності ведеться. У той же час, 37,67% чоловіків та 46,69% жінок стверджує, що відповідної роботи не проводиться.

На підставі наведених цифр можна зробити висновок про те, що більшість військовослужбовців як чоловічої так і жіночої статі вважають свій рівень поінформованості щодо рівності прав та можливостей жінок та чоловіків досить високим. Проте рівень інформаційно-роз'яснювальної роботи з жінками військовослужбовцями щодо їхніх соціальних прав, гарантій, обов'язків, порядку проходження служби є недостатнім.

ВИСНОВКИ

Результати, здійсненого у ході дослідження соціологічного виміру гендерної рівності у Збройних Силах України, дозволяють зробити наступні висновки.

1. Більшість військовослужбовців-чоловіків в цілому позитивно реагують на присутність жінок в армії, вважаючи їх рівноправними членами військових колективів. Основні гендерні протиріччя та дисбаланс проявляються у співвідношенні прав і обов'язків між військовослужбовцями чоловіками та жінками. Отримані дані свідчать про те, що переважна більшість жінок, претендуючи на рівні з чоловіками права, не готова нести і рівні з ними обов'язки. В той же час переважна більшість жінок висловлює претензії щодо низьких перспектив кар'єрного росту. Такий підхід, в свою чергу, стає причиною гендерного протиріччя та породжує дисбаланс у службових можливостях, що негативно впливає на морально-психологічний клімат у змішаних військових колективах. Більшість респондентів негативно відносяться до проходження військової служби жінками у бойових підрозділах та з можливим ризиком для життя і здоров'я, що породжує вимогу збалансованого підходу до процесу комплектування військових частин жінками з першочерговим використанням їх у підрозділах забезпечення та переважно на нестройових посадах.

Підтвердженням наявності дисбалансу гендерної політики у Збройних Силах України є відношення респондентів до необхідності створення відповідних органів чи структур, що мають опікуватись справами жінок-військовослужбовців, з метою координації роботи в цьому напрямку та контролю за дотриманням законодавства щодо утвердження гендерної рівності. Переважна більшість опитаних чоловіків не бачать у цьому потреби. На відміну від чоловіків опитані жінки у своїй значній більшості вказали на необхідність створення подібних органів. Такі розбіжності свідчать про низьку ефективність вирішення гендерних проблем керівними органами Збройних Сил України та недостатню підготовку самих керівників у питаннях гендерної політики.

2. Можна стверджувати, що в цілому, респонденти обох статей вважають свою професійну діяльність у Збройних Силах України досить успішною. Рівень задоволеності військовослужбовців обох статей характером своєї роботи, військовою спеціальністю, місцем проходження військової служби, професійним зростанням, ставленням до себе з боку командирів, взаємовідносинами у своєму військовому колективі та відносинами у родині в цілому є стабільним і у переважній більшості позитивним.

Поряд з цим, не залежно від статі, суттєву незадоволеність військовослужбовців викликають рівень їх речового забезпечення, житлові умови, реалізація соціальних пільг та гарантій, розмір грошового забезпечення. Крім того, в ході дослідження було виявлено, що до негативних факторів, які впливають на рівень задоволеності військовослужбовців обох статей умовами проходження військової служби, також відносяться: недотримання режиму праці та відпочинку, перевантаженість службовими справами, відсутність перспективи кар'єрного росту.

В цілому відповіді респондентів щодо оцінки рівня задоволеності військовою службою за вищевказаними показниками свідчить про значне незадоволення станом вирішення соціальних проблем та наявність низки факторів, які негативно впливають на якість виконання військовослужбовцями обох статей своїх функціональних обов'язків.

3. Найбільший відсоток опитаних респондентів (як чоловічої, так і жіночої статі) при обранні військової професії надавали пріоритетність не показникам професійної мотивації (основі у професійному визначенні), а мотиваційним чинникам соціально-економічного характеру. Так, значна кількість опитаних чоловіків та жінок віддали перевагу такому мотиваційному фактору, як більш ранній вихід на пенсію, причому, відсоток жінок помітно більший, ніж чоловіків. Близько третини респондентів такими мотиваційними чинниками вважають можливість отримання соціальних пільг (житло, безкоштовне медичне обслуговування), а приблизно кожен четвертий – стабільне грошове забезпечення. Між тим, серед чоловіків набагато більший відсоток тих, хто до такої мотивації відносить – необхідність оволодіння спеціальностями, які можуть стати у пригоді у подальшому, а серед жінок – відсутність можливості знайти іншу роботу та намагання уникнути безробіття, що прямо вказує на наявний і прогнозований заздалегідь гендерний дисбаланс.

У порівнянні з жінками для чоловіків домінуючими мотиваціями є почуття обов'язку перед Батьківщиною та можливість службової кар'єри. Для жінок, більш розвинутим мотиваційним чинником виступає можливість самореалізації себе як особистості та наявність реальних соціальних гарантій у порівнянні з можливостями цивільного життя. В свою чергу це свідчить про неусвідомлення значною частиною респондентів-жінок суті та призначення військової служби. А в цілому наведені дані показують переважання при виборі військової професії суто матеріальних чинників мотивації, як серед жінок, так і серед чоловіків.

4. Встановлено наявність напружених інтеракційних зв'язків військовослужбовців у різностатевих військових колективах. Не дивлячись на те, що більшість респондентів як чоловіків так і жінок в цілому позитивно оцінюють відносини між військовослужбовцями різних статей у військових колективах частина з них вважають ці відносини напруженими, при цьому відсоток жінок перевищує чоловіків. На думку респондентів в основі напруженості лежить нерівномірний розподіл додаткових службових навантажень (чергування, варта, відрядження, господарчі роботи).

5. Результати дослідження підтверджують наявність у Збройних Силах України проявів гендерної дискримінації за статевими ознаками. На думку більшості респондентів поширеність цього явища торкається переважно жінок. Зокрема, на думку більш ніж половини опитаних жінок-військовослужбовців, основною причиною їх можливого звільнення, або переведення до іншої частини може виступати саме приналежність до жіночої статі, майже половина опитаних жінок висловила свою невпевненість в тому, що ніщо їм не завадить дослужити до граничного віку. Крім того, майже кожна десята вказує на випадки сексуальних домагань по відношенню до жінок.

Головними причинами гендерної дискримінації є: застарілі традиції та уявлення про роль і місце жінки у суспільстві; недосконалість нормативно-правової бази з питань захисту прав людини і громадянина (незалежно від його статі); відсутність

дієвих механізмів впровадження ідей ґендерної рівності; невідповідність ґендерних стандартів Збройних Силах України соціальним потребам військовослужбовців.

Таким чином, аналізуючи відповіді респондентів можна зробити загальний висновок, щодо недосконалості окремих положень нормативно-правових актів та наявності певних труднощів адміністративного, соціального та психологічного характеру в ході реалізації ґендерної політики у Збройних Силах України які на сьогоднішній день не дозволяють уникнути ґендерних протиріч та дисбалансу у військовому середовищі.

З метою підвищення ефективності виконання завдань реалізації ґендерної політики у Збройних Силах України керівникам структурних підрозділів Міністерства оборони України та Генерального штабу Збройних Сил України, командирам (начальникам) усіх рівнів, кадровим органам й органам виховної та соціально-психологічної роботи доцільно:

в основу ґендерної політики у Збройних Силах України покласти безумовне дотримання посадовими особами чинного законодавства. Прискорити процес приведення нормативно-правових актів з питань ґендерної політики у відповідність до міжнародних стандартів;

в системі підготовки керівних кадрів Збройних Сил України оперативно-стратегічного та оперативно-тактичного рівнів передбачити розробку та впровадження спецкурсу "Основи ґендерної політики";

в системі виховної та соціально-психологічної роботи посилити інформаційно-просвітницьку діяльність з особовим складом щодо питань ґендерної політики у Збройних Силах України, особливу увагу зосередити на формуванні корпоративного духу та почуття патріотизму. Запровадити моніторинг ефективності вирішення питань гуманітарної політики керівними органами Збройних Сил України;

у ході реалізації кадрової політики у Збройних Силах України в основу призначення військовослужбовців на посади, їх кар'єрного просування по службі покласти вимоги професіограм та принципи ґендерної рівності. Призов на дійсну військову службу здійснювати виключно за результатами професійно-психологічного відбору, не залежно від статі претендента. Регламентацію службової діяльності військовослужбовців, вимоги до нормативів їх фізичного розвитку привести у відповідність із стандартами ґендерної рівності.

4. ПРОПОЗИЦІЇ ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО УДОСКОНАЛЕННЯ ҐЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ У ЗБРОЙНИХ СИЛАХ УКРАЇНИ

Перша частина пропозицій стосовно удосконалення ґендерної політики стосується загальносоціального рівня оптимізації ґендерних процесів у військовому середовищі, застосування *ґендерного підходу* в усіх стратегічно важливих напрямках державної політики у сфері забезпечення обороноздатності, функціонування та розвитку Збройних Сил України. Вони мають об'єктом органи державної влади, державного та військового управління, націлені на створення базуютьовуювальних елементів та приведення їх у цілісну ґендерну систему війська. Такими елементами, на нашу думку, є:

внесення змін до ст. 17 Конституції України, в якій необхідно передбачити те, що "захист суверенітету і територіальної цілісності України" є не тільки "загальним обов'язком", але й "правом кожного громадянина". Це має забезпечити громадянську рівність чоловіків та жінок перед державою. Таким чином конституційно-правовий статус громадян-жінок, на яких нині не покладається "загальний військовий обов'язок", доповнюється конституційним "правом на військову службу";

подальше вдосконалення змісту Закону України "Про забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків та жінок" від 8 вересня 2005 року, активізація створення нормативних та організаційно-правових гарантій реалізації норм, що в ньому містяться. Зокрема, це вимагає поліпшення якості проведення ґендерно-правової експертизи Законів України, а також нормативно-правових актів Міністерства оборони України згідно порядку, який визначає Кабінет Міністрів України;

вилучення з актів чинного військового законодавства тих норм, які, як свідчить військова практика, явно суперечать принципу соціальної справедливості. Приміром, доцільно нормативно розмежувати порядок розрахунку загальної вислуги, вислуги у військовому званні та термін перебування на посаді. Необхідно зараховувати термін відпустки по народженню та догляду за дитиною у загальну вислугу військовослужбовців-жінок, але недоцільно враховувати цей термін у розрахунках перебування у військовому званні та на посаді. Цей порядок слід застосовувати і щодо військовослужбовців-чоловіків, якщо вони використовують право на відпустку по народженню та догляду за дитиною. Враховуючи, що нормативно-правові засади військової служби не можуть повністю співпадати з нормами трудового законодавства через особливості військової справи, доцільно передбачити інший порядок заміщення посад, які обіймають жінки-військовослужбовці, що знаходяться у відпустці по народженню та догляду за дитиною, на весь період цієї відпустки. Як свідчить досвід, призначення інших осіб тимчасово виконувати обов'язки на цих посадах, не сприяє зміцненню морально-психологічної атмосфери, дисципліни та організованості у військових колективах;

створення нормативно-правових та організаційно-правових засад функціонування такої ґендерної моделі Збройних Сил України, яка відповідатиме сучасним світовим аналогам, передбачає удосконалення та систематизацію актів чинного законодавства, які регулюють проходження служби військовослужбовцями-жінками. Для реалізації цього завдання необхідно розробити та прийняти Державну цільову програму забезпечення

ґендерної рівності у Збройних Силах України, розраховану на середньострокову перспективу. Завершення виконання комплексу заходів, передбачених цією Програмою, має бути завершено ухваленням спеціального Закону України "Про забезпечення ґендерної рівності в Збройних Силах та інших військових формуваннях України";

розширення участі українських військовослужбовців-жінок у миротворчих операціях та акціях згідно з вимогами Резолюції 1325 Ради Безпеки ООН "Жінки, мир і безпека" від 31 жовтня 2000 р., яка пропонує ставити ґендерний аспект у центр уваги під час проведення миротворчих операцій, закликає країни-члени ООН забезпечити більш широке залучення жінок до усіх заходів, що спрямовані на підтримання й зміцнення миру, збільшення ролі жінок на всіх рівнях під час прийняття рішень у міжнародних, національних і регіональних інституціях, а також висунення більшої кількості жінок на посади спеціальних представників та посланників ООН. Як зазначають експерти ОБСЕ в інформаційно-аналітичному документі Бюро ОБСЕ по демократичним інститутам і правам людини (БДІПЛ) – "Керівництві по правам людини і основним свободам військовослужбовців" (2008 р.), при здійсненні операцій з підтримання миру, які тепер входять до завдань більшості армій, участь жінок має особливу значущість. Миротворчі операції відрізняються від традиційних армійських функцій тим, що в них робиться особливий акцент на захист цивільного населення, а також тим, що миротворчі дії пов'язані з діяльністю по розв'язанню конфліктів і відновленню порядку. Визнаним є той факт, що присутність жінок в контингентах з підтримання миру сприяє поліпшенню відносин із населенням відповідної держави, а також підвищує можливості по роботі з жінками і дітьми та сприяє їх захисту. Збільшення кількості жінок у таких операціях може привести до позитивних результатів [61, с.139, 140].

Друга частина пропозицій та рекомендацій щодо удосконалення ґендерної політики у Збройних Силах України представляє *відомчий рівень* оптимізації соціальної взаємодії чоловіків та жінок у війську, позитивну еволюцію їх соціальних статусів, відносин з урахуванням армійських традицій, дотримання принципів ґендерної рівності, гарантування рівних прав і можливостей військовослужбовців незалежно від статі. Ці пропозиції можуть бути адресовані відповідним посадовим особам, органам військового управління.

На цьому рівні доцільно здійснити:

- забезпечення командирами (начальниками) всіх рівнів *ґендерної рівності* з метою суттєвого поліпшення стану військовослужбовців, перш за все, військовослужбовців-жінок, реалізації їх соціально-правових, матеріальних, побутових, сімейних, батьківських, правових, медичних, інформаційних та інших потреб й інтересів;
- впровадження постійного *моніторингу ґендерних питань* у Збройних Силах України. За рекомендаціями експертів ОБСЕ доцільно впровадити систематичну репрезентацію у військових ЗМІ ґендерної інформації, наприклад, щодо стану набору жінок у збройні сили, їх просування по службі і кількості продовжених контрактів з військовослужбовцями-жінками, вступу військовослужбовців-жінок до вищих військово-навчальних закладів Міністерства оборони України тощо. Моніторинг передбачає здійснення певних заходів і при звільненні військовослужбовців-жінок із лав збройних сил [61, с.153]. Так, співбесіда, яка є обов'язковим атрибутом при звільненні військовослужбовців-контрактників із Збройних Сил України, має включати питання щодо з'ясування дійсних причин відмови жінок від подальшої служби;

- систематичне проведення соціологічних досліджень у військах (силах) з метою отримання об'єктивної інформації стосовно стану дотримання та захисту законних прав військовослужбовців-жінок та військовослужбовців-чоловіків;
- практикування органами військового управління при складанні контракту з жінками для проходження ними військової служби більш ретельного визначення їх прав та обов'язків з метою забезпечення гендерної рівності на підґрунті збереження бойової готовності військових підрозділів, а також створення гарантій соціально-правового захисту військовослужбовців жіночої статі;
- створення спеціального (гендерного) розділу на сайті Міністерства оборони України, що інформував би громадськість про заходи, що здійснює військове відомство у гендерній сфері, а також передбачав можливість звернень військовослужбовців у разі порушення їх прав;
- впровадження гендерних індикаторів звітності органів військового управління та створення гендерної статистики у Збройних Силах України;
- створення системи (методик та механізму) професійного психологічного відбору жінок до служби у Збройних Силах України, зокрема, визначення психофізіологічних показників, яких вимагає від особистості специфіка діяльності військовослужбовців при заміщенні ними посад, що визначають бойову готовність;
- дотримання у Збройних Силах України пріоритетів, пов'язаних з виконанням завдань за призначенням та необхідністю виживання особового складу і підрозділу у бойових умовах, які залежать від ступеня навченості, рівня фізичної та морально-психологічної підготовленості військовослужбовця незалежно від статі, додержання принципів уніфікації (непорушності) чинних нормативів і тестових завдань при проведенні бойової та фізичної підготовки особового складу;
- упровадження управлінських практик в гендерній політиці військового відомства, що виключали б суб'єктивістські прояви. Прийняття рішень про зняття або запровадження гендерних обмежень має здійснюватись виключно за результатами проведення відповідних експертиз та наукових досліджень;
- удосконалення організації надання усіх видів медичної допомоги військовослужбовцям-жінкам у Збройних Силах України;
- удосконалення системи речового забезпечення військовослужбовців незалежно від статі;
- створення у Збройних Силах України соціальної служби сім'ї, яка б надавала необхідну допомогу сім'ям військовослужбовців, особливо у випадках, коли обидва члени подружжя є військовослужбовцями, а також військовослужбовцям-жінкам, які є матерями-одиначками, мають хворих дітей тощо;
- передбачення у системі виховної та соціально-психологічної роботи у Збройних Сил України комплексу інформаційно-пропагандистських заходів, що сприяють впровадженню гендерної політики;
- введення щорічного квотування Департаментом кадрової політики Міністерства оборони України, узгодженого з Департаментом військової освіти та науки Міністерства оборони України, кількості жінок до вступу до вищих військових навчальних закладів;

- включення до навчальних програм військово-навчальних закладів Міністерства оборони України спецкурсу "Ґендерні аспекти військово-соціального управління" з метою формування ґендерної культури особистості у офіцерського складу;
- виокремлення в навчальних програмах викладання курсу військової педагогіки і психології у вищих військових навчальних закладах Міністерства оборони України спецкурсу (тематики) з ґендерних питань педагогіки і психології у Збройних Силах України;
- розробка та видання навчально-методичного посібників з питань реалізації ґендерної політики у Збройних Силах України та практичних рекомендацій органам військового управління щодо її удосконалення.

Третя група пропозицій представляє *організаційний рівень* розв'язання ґендерних питань, що виникають у процесі життєдіяльності військових підрозділів, частин, з'єднань та об'єднань і стосуються механізмів та моделей статевої взаємодії у військовому середовищі, удосконалення організації виховної та соціально-психологічної роботи з військовослужбовцями обох статей тощо.

Організаційна діяльність командирів (начальників) щодо вирішення ґендерних питань передбачає:

- суворе виконання командирами (начальниками) *розпорядку дня*, що сприятиме вирішенню проблеми дотримання режиму праці та відпочинку у військовому середовищі, дозволить військовослужбовцям незалежно від статі гармонізувати службову діяльність з виконанням сімейних функцій, зокрема, обов'язків відповідального батьківства, укріплення сімей, попередження розлучень, особистісного розвитку, якісного відпочинку та інших потреб;
- дотримання принципу справедливості в питаннях розподілу службових обов'язків, особливо розподілу нарядів у змішаних підрозділах, де жінки складають значну частину (більшість) військовослужбовців;
- створення прийнятних соціально-психологічних, побутових, санітарно-гігієнічних та інших умов життєдіяльності військовослужбовців-жінок у складних обставинах (на полігоні, під час польотів, морських походів тощо);
- здійснення системної профілактичної роботи щодо недопущення проявів сексуальних домагань та сексуального насильства до військовослужбовців-жінок. Використання командирами (начальниками) таких випробуваних у арміях провідних країн заходів, як: посилення контролю за дотриманням військовослужбовцями-жінками правил носіння військової форми одягу; надання військовослужбовцям-жінкам анонімних індивідуальних консультацій юристами, психологами та іншими фахівцями; визначення і дотримання командирами (начальниками) порядку дій у випадках сексуальних домагань та сексуального насильства; проведення періодичних опитувань військовослужбовців, зокрема, жінок; систематичне урахування ґендерних проблем у кадровій політиці; проведення регулярних зустрічей (бесід) командирів з жінками; введення до порядку денного службових нарад ґендерних питань; функціонування "гарячої лінії" психологічної допомоги жінкам, постраждалим від сексуальних домагань та сексуального насильства; забезпечення негайного втручання командного (начальницького) складу та прийняття дійових, рішучих заходів при виявленні випадків ґендерного

- насильства; введення питань сексуальної культури військовослужбовців у програми гуманітарної підготовки з особовим складом;
- застосування командирами (начальниками) особистісно-орієнтованого підходу у виховній роботі з військовослужбовцями-жінками, що передбачає врахування їх індивідуально-психологічних, фізіологічних та інших особливостей, впровадження переважно індивідуального стилю спілкування з метою максимального врахування індивідуальних особливостей жінки, її проблем, сімейного, психологічного стану тощо;
 - опору командирів (начальників) на характерні позитивні особливості військовослужбовців-жінок, на які слід спиратися у підвищенні ефективності їх військово-професійної діяльності: увагу, зваженість особистісних оцінок товаришів по службі, довіру, відхідливість, прихильність до компромісів та уміння вибачати чоловікам їх помилки, емоційність у спілкуванні, відкритість, здатність інтегрувати в собі кращі риси людей найближчого оточення тощо;
 - врахування більшого у порівнянні з військовослужбовцями-чоловіками феномену відбитку сімейних проблем на ефективності службової діяльності військовослужбовців-жінок;
 - врахування командирами (начальниками) у роботі з військовослужбовцями-жінками феномену присутності у більшості жінок проявів *неадекватної, завищеної самооцінки*, що характеризують жіночий психологічний стереотип;
 - врахування командирами (начальниками) специфічних психологічних особливостей жінок. Так, командири (начальники) мають усвідомлювати, що у військових колективах з вираженим ступенем фемінізованості (вузли зв'язку, тилові структури, медичні установи і т.п.) може спостерігатися *боротьба жінок за домінування*, що ускладнює, а іноді загострює взаємовідносини;
 - врахування військовими керівниками "ефекту ушляхетнення" жінками взаємовідносин у військових колективах, військового середовища, стимулювання соціальної та службової діяльності військовослужбовців-чоловіків;
 - з'ясування командирами (начальниками) домінуючих мотивів вступу жінок на військову службу та врахування їх в подальшому з метою підвищення ефективності службової діяльності;
 - прискіпливий відбір та призначення авторитетних, досвідчених командирів (начальників) на посади, у чиєму підпорядкуванні знаходяться підрозділи зі значною кількістю військовослужбовців-жінок. Доцільно враховувати психологічні особливості механізму покори військовослужбовців-жінок вимогам військової дисципліни. Органам військового управління, кадровим органам слід звертати особливу увагу на наявність у кандидатів на заміщення посад командирів (начальників) у підрозділи, що комплектуються переважно жінками, *авторитету*, високих моральних і лідерських якостей. Командир (начальник) в роботі з військовослужбовцями-жінками має уникати поспішного дисциплінарного впливу, а також домінування зауважень, підвищення голосу, лайку, проявів некоректності щодо їх професійних якостей тощо;
 - надання виховній роботі з військовослужбовцями-жінками *конкретного, практичного* характеру, що передбачає: проведення *індивідуальної* роботи з ними;

мотивацію їх професійного самовдосконалення; використання технологій опосередкованого впливу; застосування методів психолого-педагогічної підтримки (особливо матерів-одиначок, матерів, діти яких є хворими, розлучених жінок тощо); педагогічну корекцію (зокрема, "нагадування про недоліки" в особистій бесіді, "стримування негативних емоцій" – відвернення жінок від зайвих переживань, "миттєвої зупинки" при загостренні міжособистісного конфлікту); використання можливостей особистісного спілкування, рекомендацій, таких чинників військового середовища, що формують особистість та інших;

В управлінській практиці доцільно дотримуватись принципу справедливості у ставленні до усіх підлеглих незалежно від статі, при цьому бути *підкреслено ввічливим* у висуванні вимог до жінок, *уникати зайвого, невиправданого всепрощентства* стосовно військовослужбовців жіночої статі, спроб виділення військовослужбовців-жінок у особливу, привілейовану групу та їх сподівань на занижені вимоги по службі.

Основними напрямками виховної роботи з військовослужбовцями-жінками можна вважати:

- правове виховання військовослужбовців у дусі неухильного дотримання норм і стандартів гендерної рівності, роз'яснення особливостей правового статусу військовослужбовців-жінок, їх прав та посадових обов'язків;
- активне залучення військовослужбовців-жінок з перших днів служби до усіх видів військово-професійної діяльності та громадського життя військової частини;
- дотримання педагогічного такту у роботі з військовослужбовцями-жінками, зокрема при висуванні військовослужбовцям-жінкам необхідних вимог до якісного виконання ними службових обов'язків у поєднанні з турботою про задоволення їх духовних, матеріально-побутових, санітарно-гігієнічних, медичних та інших потреб;
- обґрунтоване врахування психофізіологічних особливостей жіночого організму та визначення оптимальних службових навантажень;
- педагогічно обґрунтована, виважена дисциплінарна практика при оцінці якості виконання жінками службових обов'язків;
- нейтралізація службових конфліктів на гендерному підґрунті та забезпечення соціальної підтримки військовослужбовців-жінок у складних ситуаціях особистого життя і військово-професійної діяльності;
- організація регулярних зустрічей військовослужбовців-жінок з керівництвом військової частини з питань їх служби, побутового і медичного забезпечення, сімейно-побутових проблем тощо;
- особистий приклад командира (начальника) у формуванні здорових гендерних взаємовідносин і моральної атмосфери під час службового та неформального спілкування військовослужбовців-жінок та чоловіків у військовій частині (підрозділі).

ЛІТЕРАТУРА:

1. Адибемян Н.О. Военное измерение гендера // Научные проблемы гуманитарных исследований. Выпуск 13. – Пятигорск, 2008. – С. 4–12.
2. Алексиевич С. У войны – не женское лицо. – М.: Пальмира, 2004. – 317 с.
3. Аленов В. Исследования физической выносливости в сухопутных войсках США // Зарубежное военное обозрение. – 1996. – № 4. – С. 53–54.
4. Барабанщиков А.В., Давыдов В.П., Утлик Э.П., Феденко Н.Ф. Военная педагогика и психология. – М.: Воениздат, 1986. – 240 с.
5. Бовуар С. де. Второй пол. Т. 1 и 2: Пер. с франц. / Общ. ред. и вступ. ст. С.Г. Айвазовой, коммент. М.В. Аристовой. – М.: Прогресс; СПб.: Алетейя, 1997. – 832 с.
6. Борк Р. Политика пола. Феминизм завоевывает вооруженные силы Америки // Мужской альманах. – 2009. – 3 ноября.
7. Будагьянц Л. Гендерний аспект сучасної демократії // Народна армія. – 2010. – 10 березня.
8. Вейнингер О. Пол и характер. – Латард, 1997 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.koob.ru.
9. Великий тлумачний словник сучасної української мови (з додат. і доповн.) / Уклад. і голов. ред. В.Т. Бусел. – К.; Ірпінь: ВТФ «Перун», 2005. – 1728 с.
10. Вілкова О.Ю. Гендерні дослідження: Навч. посіб. – К.: ІПК ДСЗУ, 2008. – 54 с.
11. Волошин В. «Чорний птах» ЕС-Сувейри // Військо України. – 2010. – № 1 (115). – С. 16–19.
12. Впровадження гендерних підходів у діяльності органів державної, виконавчої влади та органів місцевого самоврядування. Практикум / За заг. ред. І. Розпутенка. – К.: ПРООН, 2003. – 100 с.
13. Галєєв В.А. Гендерний зріз військового будівництва / В кн.: Гендер: реалії та перспективи в українському суспільстві: Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Київ, 11-13 грудня 2003 р.). – К.: ПЦ «Фоліант», 2003. – С. 101–104.
14. Гацко М. Профессиональная подготовка унтер-офицеров и сержантов в зарубежных армиях // Зарубежное военное обозрение. – 2009. – №5. – С. 21–29.
15. Гендер і державна політика / Пер. з англ. Упоряд. П.Ренкін: Навч. посіб. – К.: Основи, 2004. – 394 с.
16. Гендерна складова у процесі розвитку Збройних Сил України в контексті загальних гендерних перетворень в Україні та у світі. – К.: ГШ ЗСУ, 2007. – 64с.
17. Гендерна статистика та результати соціальних гендерних досліджень в Україні. – К.: ПРООН, 2007. – 7 с.
18. Гендерні перетворення в Україні.– К.: «АДЕФ-Україна», 2007. – 195 с.
19. Гендерні стереотипи та ставлення громадськості до гендерних проблем в українському суспільстві.– К.: ПРООН, Видавництво «Компанія ВАІТЕ», 2007. – 145 с.
20. Гендерний паритет в умовах розбудови сучасного українського суспільства. 2-е вид., доповн., уточ. / Г. Алексєєва, О. Балакірева, В. Боднарівська та ін.– К.: Укр. ін-т соц. досліджень, 2003. – 129 с.
21. Гербач Ж.В. Гендерная трансформация современной российской армии // Полис: Политические исследования. – 2009. – № 1. – С. 50–56.

22. Гербач Ж.В. К вопросу о гендерной трансформации российской армии // Власть. – 2009. – № 1. – С. 56–59.
23. Грицяк Н. В. Теоретико-методологічні засади формування й реалізації державної ґендерної політики в Україні.: Автореф. дис. ... докт. наук з держ. управління. К., 2005. – 29 с.
24. Грунтковський О.Л., Жалюк С.М., Загривий С.В. Ґендерна складова у процесі розвитку Збройних Сил України // Крила України. – 2010. – 16 березня.
25. Данилова Н. Феминистские размышления о гражданстве и военной службе в условиях глобализации // Ґендерные исследования. – 2002. – № 7–8. – С. 250–261.
26. Доклад о развитии человека 2009. Преодоление барьеров: человеческая мобильность и развитие / Пер. с англ.; ПРООН – М.: Издательство “Весь Мир”, 2009. – 232 с.
27. Дяченко О. “Амазонки” у війську або “Плюси” та “мінуси” ґендерної політики в Збройних Силах України // Військо України. – 2009. – № 3 [105]. – С. 8–9.
28. Дяченко О. Озброєні і...дуже чарівні. // Військо України. – 2011. – № 03 (129). – С. 28–29.
29. Женщины в вооруженных силах Англии [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.abcwoman.ru/army/army1.html>.
30. Женщины на службе Британской армии [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.army.mod.uk/news/12823.
31. Жінки в органах внутрішніх справ України /К.Б.Левченко, О.А.Мартиненко Київ. – К.: ТОВ “Видавництво “Телесик”, 2008. – 56 с.
32. Закон України “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків” № 2866-IV від 8.08 2005 року. // Нормативно-методичні основи ґендерних перетворень. – К., 2005. – С. 153–159.
33. Калюжный А.С. Организация и содержание воспитания различных категорий военнослужащих: Учеб. пос. – Н. Новгород: НГТУ, 2004. – 39 с.
34. Катан О.І. Концептуальні і політико-практичні засади вирішення ґендерної проблеми в Україні: Автореферат дис. ...канд. політ. наук. – Київ, 2005. – 31 с.
35. Конституція України: Із змінами, внесеними згідно із Законом №2222 – IV від 25.04.2006 р. – К. : Велес, 2006. – 48 с.
36. Концепція гуманітарного розвитку України. Проект. – К.: НІСД, 2008. – 32 с.
37. Кузнецов С. Женщины-военнослужащие в странах НАТО // Зарубежное военное обозрение. – 1990. – № 5. – С. 13–15.
38. Кузовчикова О.М. Феминизация армии: сущность, эволюция и основные тенденции // Военная мысль – 2006. – № 11. – С. 57–65.
39. Кулачек О.І. Ґендерна паритетність у державному управлінні: становлення та тенденції розвитку в Україні: Автореф. дис... канд. наук з держ. управління. К., 2003. – 20 с.
40. Лавріненко Н. Про нові методологічні підходи до дослідження інституту ґендеру // Соціологія: теорія, методи, маркетинг. – 2006. – № 2. – С. 103–115.
41. Лазар І.Ґ. Ґендерна політика: поняття, визначення, управлінський підхід: Словник-довідник. – Л.: Ліґа-Прес, 2005. – 142 с.
42. Левченко К.Б. Ґендерна рівність: філософсько-правовий аналіз. – Харків: Вид-во Нац. ун-ту внутрішніх справ, 2003. – 48 с.

43. Малаш Л. Армия украинских амазонок [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://prokorosten.net/ukraina/armiya-ukrainskich-amazonok>.
44. Мгимов Ю. Женщины-военнослужащие в США // Зарубежное военное обозрение. – 1993. – № 5. – С. 17–20.
45. Міжнародні відносини і євроатлантичне майбутнє України. Підручник / Балабін В.В., Плахотнік О.В., Безносюк О.О., Коряк В.І., Компанцева Л.Ф., Ленков С.В., Заруба О.Г. За заг. ред. Балабіна В.В. – К.: ТОВ “Інфодрук”, 2008. – 358 с.
46. Наказ Міністра оборони України “Про затвердження переліків військово-облікових спеціальностей і штатних посад прапорщиків, мічманів, сержантів, старшин та рядового складу і військовослужбовців-жінок, цивільних спеціальностей військовозобов’язаних і тарифних переліків посад вищезазначених військовослужбовців”. Затв. 02.05. 2003 р. № 121.
47. Наказ Міністра оборони України “Про затвердження тимчасових переліків військово-облікових спеціальностей і штатних посад рядового, сержантського і старшинського складу та військовослужбовців-жінок, цивільних спеціальностей військовозобов’язаних і тарифних переліків посад вищезазначених військовослужбовців”. Затв. 12.12. 2008 р. № 600.
48. Наказ Міністра оборони України “Про затвердження Змін до Тимчасового переліку штатних посад рядового, сержантського і старшинського складу із урахуванням тих, на які дозволяється призначати військовослужбовців-жінок, та відповідних їм військових звань і тарифних розрядів посад”. Затв. 06.07.2010 р. № 346.
49. Наказ Міністра оборони України “Про затвердження Переліку військово-облікових спеціальностей осіб офіцерського складу, Переліку військово-облікових спеціальностей осіб офіцерського складу, які підлягають заміні, Переліку рівнів військової освіти осіб офіцерського складу, Переліку військових посад осіб офіцерського складу Збройних сил України, які можуть бути заміщені військовослужбовцями-жінками, Переліку військово-облікових спеціальностей, за якими може бути присвоєно первинне військове звання молодшого лейтенанту запасу”. Затв. 26.10.2010 р. № 545.
50. Нормативно-методичні основи гендерних перетворень. – К., 2005. – 184 с.
51. Орлова Т.В. Жінка в історії України (вітчизняна історіографія ХХ – початку ХХІ ст.): Монографія – К.: Логос, 2009. – 584 с.
52. Парубський І. Гендерні перетворення не оминають військо // Народна армія. – 2009. – 28 листопада.
53. Понуждаев Э.А. Основы гендерологии. Философия, стратегия и тактика управления персоналом. – М.: [Изд. дом “РТ - Пресс”], 2003. – 279 с.
54. Попов М.П. Організаційно-правовий механізм державного управління в сфері гендерної політики. Автореф. дис. канд. наук з держ. управління. – Одеса, 2006. – 23 с.
55. Права людини в Україні 2009 – 2010. Доповіді правозахисних організацій. ХХІІІ. Права жінок та гендерна рівність [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://helsinki.org.ua/index.php?id=1298365038>.
56. Практическое руководство по внедрению гендерного подхода /Методология. Обзор по секторам. Сборник примеров из практики. 3-е изд. – Братислава: ПРООН, 2007. – 295 с.

57. Психологические особенности профессиональной деятельности военнослужащих женщин // В кн.: Современная военная психология: Хрестоматия / Сост. А.А. Урбанович. – Мн.: Харвест, 2003. – С. 167–177.
58. Разумцев О. Соціальні аспекти реформування армії: духовний стан українських офіцерів // Національна безпека і оборона. – 2000. – № 2. – С. 40–48.
59. Рівність заради демократії. Інформаційний бюлетень з актуальних питань ґендерних перетворень в Україні. – К.: ПРОООН, 2006. – 16 с.
60. Руднева О.М. Ґендерна рівність у праві України.: Автореф. канд. ...юрид. наук, 2002. – Харків. – 20 с.
61. Руководство по правам человека и основным свободам военнослужащих / Пер. с англ. В. Стегний, Е. Харлеман. – Варшава: Бюро ОБСЕ по демократическим институтам и правам человека, 2008. – 303 с. **[Електронний ресурс]**. – Режим доступу: <http://www.osce.org/node/31394>.
62. Рыков С.Л. Личностная самореализация военнослужащих-женщин в военно-социальной среде [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.ecsocman.edu.ru/data/957/115/1231/Doklad_Rykova.doc.
63. Рыков С.Л. У армии теперь и мужское и женское лицо // Независимое военное обозрение. – 2005. – № 28.
64. Сенявская Е.С. Психология войны в XX веке: исторический опыт России. – М.: РОССПЭН, 1999. – 383 с.
65. Силласте Г.Г. Ґендерная социология как частная социологическая теория // Социологические исследования. – 2000. – № 11. – С. 5–15.
66. Силласте Г.Г. Ґендерная социология: состояние, противоречия, перспективы // Социологические исследования. – 2004. – № 9. – С. 77–84.
67. Синдром “професійного вигоряння” та професійна кар’єра працівників освітніх організацій: ґендерні аспекти: Навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти / За наук. ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки, Т.В. Зайчикової. – К.: Міленіум, 2004. – 264 с.
68. Сич В. Жінка стане командиром танка? // Народна армія. – 2010. – 10 лютого.
69. Снар О.М. Соціально-психологічна модель ґендерної поведінки політичного лідера в уявленнях студентської молоді.: Автореф. дис. ... канд. психол. наук – К., 2005. – 17 с.
70. Скотт В. Джоан. Роздуми про ґендер і політику / В кн.: Ґендерний підхід: історія, культура, суспільство /Л.Гентош, О.Кісь (ред.). – Л.: ВНТЛ-Класика, 2003. – С. 231–250.
71. Словарь психолога-практика / Сост. С.Ю. Головин. – 2-е изд., перераб. и доп. – Мн.: Харвест, М.: АСТ, 2001. – 976 с.
72. Смирнов А.И. Женщины на службе в Российской армии // Социологические исследования. – 2000. – № 11. – С. 128–133.
73. 100 днів нової влади: яка модель урядування формується?- К.: Вид-во “Заповіт”, 2010. – 76 с.
74. Советский энциклопедический словарь / Гл. ред. А.М.Прохоров. – 3-е изд. – М.: Сов. энциклопедия, 1985. – 1600 с.
75. Стрельник О.О. Ґендерна нерівність та соціальний статус жінки в сучасному українському суспільстві.: Автореф. дис. ...канд. соціолог. наук. – Харків, 2003. – 23 с.

76. Суркова И.Ю. Гендерные стереотипы в повседневных армейских практиках // Социологические исследования. – 2008. – № 12. – С. 104–112.
77. Тюрина И.О. Гендерные аспекты занятости и управления // Социологические исследования. – 2002. – № 11. – С. 135–141.
78. Устинович Е.С. Женщина и армия: вопросы комплектования // Военная мысль. – 2003. – № 8. – С. 52–56.
79. Философская энциклопедия. Гл. ред. Ф.В. Константинов. – М.: Сов.энциклопедия, 1964. – Т.3. – 584 с.
80. Философский энциклопедический словарь / Редкол.: С.С. Аверинцев, Э.А. Араб-Оглы, Л.Ф. Ильичев и др. – 2-е изд. – М.: Сов. энциклопедия, 1989. – 815с.
81. Хорошун М. (В.Колесник) “Жінка – командир бригади, а чому ні?” // Народна армія. – 2009. – 16 жовтня.
82. Чхеайло І.І. Духовні рушійні чинники фемінізації суспільства та армії / В кн.: Гендер: реалії та перспективи в українському суспільстві: Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Київ, 11-13 грудня 2003 р.). – К.: ПЦ “Фоліант”, 2003. – 300 с.
83. Шерихов А. “Женское лицо” Вооруженных Сил [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://flot2017.com/show/opinions/20603>.
84. Щорічник “Біла книга – 2009. Збройні Сили України”. – К.: Вид-во МОУ, 2010. – 85 с.
85. Щорічник “Біла книга – 2010. Збройні Сили України”. – // Військо України. – 2011. – № 2 [128]. – Спеціальний випуск. – 80 с.
86. Human Development Indicators. Country Profile. Ukraine [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://hdr.undp.org/en/statistics>.

5. МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ КОМАНДИРАМ (НАЧАЛЬНИКАМ), ОФІЦЕРАМ СТРУКТУР ВИХОВНОЇ ТА СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОЇ РОБОТИ ЩОДО ПОДОЛАННЯ ТРАДИЦІЙНИХ ҐЕНДЕРНИХ СТЕРЕОТИПІВ І ҐЕНДЕРНО-РОЛЬОВИХ КОНФЛІКТІВ

На сьогодні професійна група жінок опанувала нове професійне середовище – армію, де існує певний консерватизм ґендерного устрою в соціально-трудовах відносинах. Збільшення чисельності жінок у армії не призвело, проти очікувань, до розпаду традиційних уявлень про чоловічі й жіночі ролі, а навпаки, підкреслило їх міцність.

Сучасні ґендерні зміни, впровадження ґендерних підходів у армійському середовищі зачіпають не тільки різні сфери соціальних відносин, але й істотно впливають на психологію суб'єктів цих відносин. Трансформація традиційних ролей чоловіків і жінок призводить до перебудови нормативних “еталонів”, що вимагає вивчення нових стратегій і тактик їх поведінки, корекції індивідуально-психологічних характеристик, врахування відмінностей і впровадження нових стратегій і тактик у їх взаємовідносини.

5.1. МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ВРАХУВАННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ-ЖІНОК

Різка збільшення відносної чисельності військовослужбовців-жінок у Збройних Силах України зумовлює необхідність врахування властивих для представників жіночої статі загальних психологічних особливостей, які відрізняють їх від чоловіків. Це, з одного боку, має сприяти підвищенню ефективності військово-професійної діяльності та службово-функціональної активності жінок, а з іншого – забезпечити збільшення в них задоволеності військовою службою та мотивації до підвищення власного професійного рівня.

Детальніше ми розглянемо основні групи психологічних відмінностей жінок від чоловіків та можливості врахування цих відмінностей командирами та їх заступниками з виховної роботи серед підлеглих яких є жінки-військовослужбовці.

Поведінкові відмінності. У службових та позаслужбових поведінкових проявах жінки у значно меншій мірі, ніж чоловіки, схильні до агресії. Для жінок у більшій мірі властива вербальна агресія, ніж фізична. Також жінки, в порівнянні з чоловіками, характеризуються більшою слухняністю, меншою ініціативністю та змагальністю.

Подібні відмінності зумовлюють доцільність більш конкретизованої та алгоритмізованої постановки для жінок службових завдань із чіткими кількісними та якісними критеріями їх виконання. Також, за необхідності, доцільними можуть бути різноманітні заходи, спрямовані на стимулювання в жінок-військовослужбовців професійно-службової активності.

Особистісні відмінності. Жінки вирізняються більшим ніж у чоловіків рівнем виявлення таких особистісних якостей, як тривожність, занепокоєння, невпевненість у своїх силах. Це зумовлює необхідність створення у військовому колективі оптимістичної атмосфери. Командир, заступник командира з виховної роботи мають застосовувати

спеціальні психолого-педагогічні засоби, спрямовані на розвиток у жінок-військовослужбовців впевненості в собі, у власній професійній компетентності та професійних можливостях.

Емоційні відмінності. Для жінок у більшій мірі властива схильність до концентрації на власних почуттях. Вони в більшій мірі схильні до прояву емоцій і прагнення розділити їх з іншими людьми. Також жінки мають порівняно вищу за чоловіків здатність до емпатії, вирізняються більш гострим переживанням почуття провини.

Врахування подібних емоційних особливостей жінок має полягати у вияві стосовно них із боку командирів (начальників) та колег-чоловіків певної толерантності до виникнення в них різноманітних емоційних проявів, уміння вірно оцінити наявний емоційний стан жінки-військовослужбовця та врахувати особливості цього стану при наданні наказів, розпоряджень, службово-професійному спілкуванні.

Когнітивні відмінності. Жінкам притаманний дуже високий рівень розвитку швидкості й точності сприйняття, пам'яті, а також вербальних здібностей (жінки, як правило, мають більший словниковий запас, вирізняються вищою швидкістю та ясністю мови). Проте вони мають менші здібності до опанування техніки, розуміння принципів та механізмів її роботи, мають порівняно менший рівень розвитку математичного мислення, менший рівень гнучкості мислення, менший рівень розвитку здатності до орієнтування в просторі та на місцевості.

Подібні відмінності зумовлюють необхідність надання жінкам-військовослужбовцям більшого часу на опанування технічного обладнання, яке використовується ними в професійно-службовій діяльності, приділення більшої уваги та терплячості з боку інструкторів, які навчають жінок роботі на технічних пристроях. Також командири (начальники) та колеги-чоловіки завжди мають бути готовими прийти на допомогу жінкам-військовослужбовцям при виникненні в них під час вирішення службових завдань навіть порівняно незначних ускладнень.

Соціально-психологічні відмінності. Жінки вирізняються більшим рівнем соціально-психологічної адаптованості, більшою легкістю вступу в соціальні контакти, мають вищий рівень соціальної бажаності, більше схильні дотримуватися прийнятих норм, правил та інструкцій. Разом із тим, жінки мають і підвищену чутливість до невдач у спілкуванні, вищий рівень занепокоєння щодо думки про них оточуючих, більше переймаються власним зовнішнім виглядом. Також, як правило, в жінок сімейні цінності превалюють над професійно-кар'єрними.

Врахування подібних соціально-психологічних особливостей жінок передбачає адекватний рівень розуміння з боку командирів (начальників) та їх заступників з виховної роботи необхідності для жінок гарно виглядати, особливо при наданні наказів та розпоряджень, виконання яких може спричинити шкоду зовнішньому вигляду жінки-військовослужбовця. Також необхідно намагатися організувати для жінок службово-професійну діяльність таким чином, щоб вона, за можливості, не зашкоджувала їх сімейному життю.

Відмінності в реакціях на стрес. Військовослужбовцям-жінкам притаманний порівняно менший за чоловіків поріг виникнення стресових реакцій. Для їх стилю реагування на стрес, що викликаний складними професійними чи життєвими обставинами, властиві наявність пригніченості, прагнення винайти можливі причини свого стану. А чоловіки, навпаки, здебільшого намагаються відгородитися від депресивних емоцій, переключившись на щось інше або на фізичну активність, щоб таким способом вивести себе з наявного негативного стану. Жінки порівняно легко дратуються з приводу незначних стресових подій, які в значно більшій мірі, ніж у чоловіків, здатні викликати депресивні реакції.

Це зумовлює необхідність приділення особливої уваги для створення достатньо зручних та передбачуваних умов військово-професійної діяльності жінок, встановлення постійного зворотного зв'язку між командиром та жінкою-військовослужбовцем.

Психологічно-професійні відмінності. Чоловіки, як правило, вирізняються вищим за жінок рівнем професійної компетентності, здатні досягати більших професійних успіхів та посад на різних етапах професійного розвитку. В них більш виражене прагнення до керування іншими, а також до професійної незалежності. Чоловіки, в багатьох випадках, виявляють більшу кмітливість, спритність, винахідливість, більшу успішність у нестандартних професійних ситуаціях та при виконанні нешаблонних завдань. Жінки виявляють більшу ретельність та уважність при виконанні стереотипної професійної діяльності. При цьому жінки відрізняються підвищеною чутливістю до власних невдач на роботі.

Подібні відмінності зумовлюють доцільність планування для жінок-військовослужбовців переважно алгоритмізованої роботи, яка повністю відповідає наявному в них рівню професійних вмінь та навичок для її виконання. Недоцільним є постановка для них службових завдань, виконання яких пов'язане із ситуаціями невизначеності, та потребує незвичних дій та рішень.

ЛІТЕРАТУРА:

Ильин Е.П. Дифференциальная психология профессиональной деятельности. – СПб.; М.; Нижний Новгород; Воронеж : Питер, 2008. – 428 с.

Либин А.В. Дифференциальная психология. Наука о сходстве и различиях между людьми: учеб. пособие для студ. вузов, обучающихся по направлению и спец. психологии / Международный образовательный проект "Психология без границ". – 5-е изд., испр. и доп. – М. : Эксмо, 2008. – 574 с.

Нартова-Бочавер С.К. Дифференциальная психология: Учеб. пособие для студ. вузов, обучающихся по психол. спец. / РАО; Московский психолого-социальный ин-т. – М. : Флинта; Московский психолого-социальный ин-т, 2003. – 280с.

Романовська Л.І., Подкоритова Л.О. Диференційна психологія: навч. посіб. для вищ. навч. закл.. – Л. : Новий Світ - 2000, 2008. – 235с.

5.2. МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО РОЗВИТКУ У ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ЗДАТНОСТІ ДО ПАРТНЕРСЬКИХ МІЖОСОБИСТІСНИХ ВІДНОСИН (ТРЕНІНГ ПАРТНЕРСЬКОГО СПІЛКУВАННЯ)

Партнерство – ставлення до іншого як до рівного, визнання і прийняття його самоцінності. Партнери мають спільні інтереси й цілі, реалізація яких можлива тільки завдяки взаємним зусиллям, взаємодопомозі та підтримці один одного. Партнерські взаємини ґрунтуються на готовності та вмінні зрозуміти іншого, прагненні до діалогу та співробітництва; вони будуються на взаємних домовленостях. При цьому, кожен із партнерів має й особисті інтереси поза межами спільної діяльності.

Протилежним партнерству типом взаємодії є маніпулювання, коли до іншого ставляться як до засобу (інструменту) досягнення власних цілей. Вплив на іншого здійснюється приховано, опосередковано, за допомогою провокацій, обману, інтриги, натяків. Приховується як сам факт, так і мета впливу.

Ознаки партнерської міжособистісної ситуації:

- 1). Партнери знайомі один з одним.
- 2). Партнери цікавлять один одного як особистості, взаємно шанують почуття й бажання один одного.
- 3). Характер їх особистих взаємин визначається почуттями, які вони відчувають один до одного, а ділових – спільними цілями.
- 4). Змістом міжособистісного спілкування партнерів є почуття, бажання, симпатії та антипатії, стосунки самі по собі, а ділової взаємодії – спільні завдання.

Умовно джерела партнерської взаємодії можна поділити на декілька груп, кожна з яких є певним рівнем регуляції поведінки.

Основу чинників, що формують здатність (нездатність) до партнерського спілкування, складають навички (стереотипи) поведінки. Поведінковий репертуар, який складається з окремих навичок і стереотипів, утворює фундамент готовності (неготовності) до партнерства. Міцність, якість і широта цього фундаменту слугують підставою для когнітивних оцінок поведінки з боку близького оточення або її самооцінок.

На когнітивному рівні – а це другий рівень нашої схеми – розгортається цілий ряд процесів, які позначаються на впевненості в собі. У разі негативного розвитку можливе формування вивченої безпорадності або зниження почуття самоефективності, що робить людину нездатною до партнерського спілкування й вона вдається до маніпуляцій задля досягнення власної мети.

Когнітивні процеси так чи інакше пов'язані не лише з поведінкою, яка дає для них підґрунтя, але і з емоційними процесами. Будь-яка – позитивна або негативна – оцінка набуває деякого емоційного забарвлення, а будь-яка емоція, в свою чергу, отримує когнітивне тлумачення.

Емоційні процеси утворюють третій рівень нашої пояснювальної схеми. Власне, всі ці три рівні результуються в тій невловимій комбінації якостей, яку люди називають упевненістю (невпевненістю) в собі.

Невпевнена в собі людина вдається до маніпуляцій, щоб приховати власну слабкість і досягти своїх цілей. Вона, як правило, не здатна до партнерства. Невпевненість у міжособистісних стосунках взагалі та між чоловіками й жінками зокрема виявляється в кількох формах:

Соціальний страх – страх бути знехтуваним або висміяним. Багато хто навіть не робить спроб зближення з іншими людьми, оскільки переконані, що нічого хорошого ці спроби не принесуть – що, безумовно, буде отримана відмова, що “наді мною тільки посміються”, що “мене ніхто серйозно ніколи не сприйме”. Страх і хвилювання при перших контактах із незнайомими людьми знайомі абсолютно всім. Проблема невпевнених і соромливих людей полягає в тому, що цей страх набуває характеру бар’єру, що не дозволяє їм навіть спробувати налагодити відносини, що страх контакту стає нав’язливим емоційним станом, що призводить до порушень самооцінки і втрати почуття самоповаги та самоефективності.

Знижена самооцінка.

Дуже часто причиною, що перешкоджає розвитку міжособистісних стосунків, стають помилкові уявлення про себе самого. Ось досить типові формулювання, які можуть слугувати прикладом (але не для наслідування) невпевненості в міжособистісних стосунках:

“Я нікому не можу бути цікавий”; “Я занадто пересічна, звичайна людина, щоб він (вона) мною зацікавився(лась)”; “Я не зможу і двох слів вимовити, якщо доведеться говорити про найважливіше”.

Але чи не може бути так, що всі ці твердження – щира правда? Можливо, це якраз таки адекватна самооцінка? Навряд чи. Психологи – творці “когнітивної терапії поведінки” – легко доводять, що більшість такого роду тверджень не мають ніякого відношення до реальності. Ці переконання майже в усіх випадках невірні, нелогічні й нераціональні.

Нераціональні переконання.

Причиною невпевненості в міжособистісних стосунках можуть бути й деякі логічні помилки, що призводять до невірних, нелогічних і нераціональних висновків, що поступово переростають у міцні нераціональні переконання. Найбільш типовими логічними помилками є такі:

1. **Узагальнення (генералізація).** “Нічого хорошого нікому й ніколи тісні міжособистісні зв’язки не приносили й не принесуть”. Такого роду переконання, по-перше, невірні, по-друге, блокують абсолютно будь-які почини. Звичайно, міжособистісні стосунки в різних людей різною мірою благополучні та приємні. Але саме тому категоричні узагальнення не витримують логічної перевірки. Далі, категорично заявляючи самому собі, що близькі стосунки приносять тільки негативні переживання, сам починаєш помічати тільки негативні їх сторони, ігноруючи позитивні. В будь-якому явищі є негативні та позитивні сторони. Узагальнення негативного характеру як би “фокусують” увагу на негативних моментах і поступово вбивають мотивацію до будь-яких дій, спрямованих на їх розвиток.

2. **Глобальні висновки з одиничних фактів.** Логічна помилка полягає в тому, що на підставі одиничних спостережень робляться глобальні висновки, які не піддаються подальшій перевірці. Неприємність полягає в тому, що такі міркування найчастіше невірні, викликають несприятливі емоційні стани й “негативно” фокусують наше сприйняття. Виникає своєрідне “замкнуте коло”, в якому нераціональні висновки сприяють негативним спостереженням і висновкам, а ті, в свою чергу, зміцнюють віру в ці нераціональні переконання.

3. **“Я повинен”.** Із попереднього виходить ще одна неприємна особливість мислення невпевнених у собі людей: часто вони роблять невірні висновки про те, що вони, наприклад, “повинні ретельно контролювати будь-які контакти з протилежною статтю та не

повинні допускати зближення ні за яких обставин". Чи ще: "Я завжди маю бути суворий зі своїми дітьми, бо інакше вони сядуть мені на шию". Дійсно, ми дещо винні іншим людям через укладені з ними договори або через існуючі в суспільстві норми поведінки. Наприклад, ми повинні ходити на роботу або не повинні здійснювати насильство над іншими. Але бути суворими з дітьми або боротися за свою самостійність ми ні перед ким не брали зобов'язання – про це не було договору. Чому це так важливо? Тому що обов'язок, особливо якщо він "приправлений" узагальненнями ("я всім і завжди винен") не може бути виконаний. Прагнення до виконання цієї установки приносить лише негативні емоції, що утрудняє виконання тих бажань, які стоять за цими численними "повинен".

4. **Зайве прагнення "дотримуватися пристойності".** "А що про мене подумають люди?" – питання, яке багатьом заважає проявляти себе хоч в яких-небудь формах. Відкритий прояв своїх емоцій здається небезпечною справою, оскільки ці емоції можуть кого-небудь зачепити або образити. Невпевненість у цьому випадку проявляється в тому, що цікаві й витончені люди уникають яких-небудь особистих проявів взагалі, а тому й нікого не цікавлять!

5. **Відсутність навичок вираження почуттів.** Деякі люди опиняються в ізоляції через елементарну відсутність навичок особистісно забарвленої взаємодії. Людина не може робити те, чого вона ніколи не бачила, чому її ніхто не вчив, чому вона не вчилася сама. Навіть елементарному вмінню говорити про свої почуття, виявляти свою цікавість, свою злість або любов треба навчитися. Це не так вже й складно, але в разі відсутності відповідних навичок вимагає деякого часу для тренування.

Отже, існування міжособистісних стосунків забезпечують цілком певні навички. Окрім навичок спілкування, які потрібні в будь-якій ситуації, наприклад, навичок встановлення контакту або вміння викликати симпатію, тут потрібні і специфічні здібності. В першу чергу, треба вміти говорити про дуже тонку матерію – про свої бажання й почуття, вміти слухати та розуміти партнера, бачити, які почуття він сам переживає та як до вас ставиться. Це і є базова, найістотніша навичка, необхідна у сфері міжособистісних стосунків.

Упевненість у собі та здатність до партнерства в міжособистісних стосунках – це вміння відкрито й сміливо говорити іншій людині про свої почуття та бажання, не чекаючи від неї негайних дій у відповідь.

Це вміння передбачає володіння декількома нескладними навичками й головне – використання у ситуаціях міжособистісної взаємодії цих навичок, а саме:

1. Вміння бачити й розуміти почуття, які переживає інша людина, та здогадуватися про її бажання на підставі особливостей її поведінки. Досвід показує, що за умови бажання та деяких зусиль практично будь-яка людина до цього здатна.

2. Вміння розуміти свої бажання й почуття та відкрито про них говорити. На практиці дуже часто можна бачити, як люди помилково інтерпретують свої почуття та ніяк не можуть самі для себе визначити, чого саме вони хочуть від своїх близьких. А якщо ми самі не знаємо, чого хочемо й чому, то як же ми можемо прагнути здійснити невідомі нам бажання? Зізнатися самому собі в своїх почуттях і вирішити, що конкретно хочеш – дуже важлива навичка. Впевнена в собі людина зазвичай точно знає, що їй потрібно, що приносить їй задоволення й тому такій людині легше добитися свого.

3. Вміння відкрито відбивати почуття та бажання інших. Ця навичка полягає в тому,

що впевнена в собі людина в змозі допомогти партнерові виразити його почуття та сформулювати його бажання для нього самого і для інших. Навичка знімає масу проблем у міжособистісних стосунках і істотно заощаджує час на їх з'ясування.

4. Вміння відкрито говорити про свої почуття й бажання. Навичка полягає в тому, щоб точно назвати свої почуття та зрозуміло сформулювати свої бажання – від першої особи – й при цьому втриматися від агресивності та іронії відносно партнера. Іншими словами, це вміння надавати чесний і щирий зворотній зв'язок.

Організація тренінгу

На даний час існує велика кількість визначень тренінгових, психокорекційних і психотерапевтичних груп, розглянути які повністю в даних рекомендаціях не уявляється можливим. Разом із тим, слід зазначити, що немає однаковості в підходах фахівців до розуміння форм, змісту й цілей групової роботи. Так, для позначення групових форм психологічної практики найчастіше використовуються три поняття: "групова психотерапія", "групова корекція" та "груповий тренінг". При цьому автори по-різному тлумачать як зміст, так і співвідношення даних понять.

Існує декілька підходів до того, що можна вважати тренінгом. Деякі автори називають тренінгом практично будь-яку форму роботи психолога або психотерапевта з групою. Цю позицію навряд чи можна прийняти, оскільки в цьому випадку не завжди зрозуміло, що саме тренується, які навички є метою групової роботи та який стан вважатиметься добрим результатом. Так, Хрящова Н.Ю. вважає тренінгом "багатофункціональний метод довільних змін психологічних феноменів людини, групи й організації з метою гармонізації професійного та особистісного буття людини".

Звичайно, кожний тренер, починаючи роботу з групою, тою або іншою мірою уявляє собі, чим саме він і група займатимуться в ході цієї роботи. Якщо ці уявлення одержують якийсь текстовий вираз, то ми маємо справу з програмою тренінгу.

Психологічний тренінг переважно використовується при вирішенні таких завдань, як навчання учасників тренінгової групи успішній поведінці, практичне підтвердження теорії групової динаміки, обговорення проблем, з якими учасники зіткнулися в реальних умовах, допомога в застосуванні отриманих знань поза групою. Конкретніше цілі групи визначаються її членами й ведучим. Вони можуть торкатися окремих учасників, їх взаємин, ролі індивіда в деякому колективі, групи як цілого, взаємин між групами, внутрішніх проблем групи. Коли інтереси групи зосереджуються на окремих учасниках, метою може бути розширення самосвідомості, зміна установок і розширення поведінкової компетентності. Коли інтереси спрямовані на виконання рольових функцій, метою групи може бути дослідження ставлення учасників до різних групових ролей. Інтерес до групових питань може визначатися метою вирішення специфічних групових проблем і пошуками методів поліпшення клімату й діяльності групи. При цьому різні напрями психологічного тренінгу розставляють різні акценти.

Незважаючи на відмінності в підходах, усі три основні напрями в психологічному тренінгу (психодинамічний, когнітивно-поведінковий, гуманістичний) використовують однакову логіку побудови групового процесу.

На першому етапі тренінгу відбувається виведення з внутрішнього плану в зовнішній неконструктивних елементів і моделей поведінки. У біхевіоризмі це – демонстрація

завчених навичок, у психоаналізі – усвідомлення несвідомих мотивів і бар'єрів, у гуманістичній психології – усвідомлення своєї неавтентичності. На цьому етапі учасникам пропонується вирішувати поставлені завдання так, як вони можуть робити це без стороннього втручання та спеціального навчання. Ця стадія має діагностичний характер. Тільки виведення проблемних областей із внутрішнього плану в зовнішній – поведінковий – створює серйозну передумову для їх подальшої корекції.

На другому етапі – побудова моделі ідеальної поведінки в зовнішньому плані. Представники поведінкової психології здійснюють це через штучне створення еталону у формі відеозапису або програвання. Психодинамічний підхід особливо виділяє етап виникнення “звільненої, очищеної” особистості. В гуманістичному підході еталоном найчастіше є або поведінка ведучого, або тих учасників, які усвідомили нескороминущу цінність своєї особи та прийняли себе такими, які вони є. Іншими словами, застосовуючи стратегії пошуку аналогів, комбінування, реконструювання тощо, ведучий і учасники знаходять оптимальні моделі поведінки в кожній конкретній ситуації.

На завершальному етапі – модифікація поведінки учасників групи в бік максимально-го наближення до еталону та закріплення його у внутрішньому плані. В поведінковій психології це досягається через диференціацію підкріплення: позитивне підкріплення успішної поведінки та руйнування старих штампів. Психоаналітичні групи на завершальній стадії “звільняються” від тиску неефективних сценаріїв або інших конструктів несвідомого. В гуманістичній психології спеціально обговорюються й закріплюються основні принципи самоактуалізованої поведінки.

На сьогодні одним із найбільш відомих різновидів тренінгу є тренінг впевненості в собі та самоствердження. Традиція такого роду тренінгів йде від Дж. Вольпе, який в асертивних (самостверджуючих) реакціях бачив один із способів подолання соціальних страхів.

Мета тренінгу впевненості полягає в тому, щоб навчити боязливих, скутих і ускладнених у контактах людей впевненому самоствердженню та відстоюванню своїх прав у офіційних і міжособистісних стосунках. Принципово важливо в ході такого роду тренінгів навчити таких людей відрізнити впевнену поведінку від агресивної й пасивно-невпевненої та сформувати навички впевненості.

У сучасних програмах тренінгу впевненості в собі значна увага приділяється когнітивним механізмам, що беруть участь у регуляції впевненої поведінки, і розробці когнітивно орієнтованих програм тренінгу впевненості. Практично в усіх цих програмах детально опрацьовуються відмінності, існуючі між впевненою, невпевненою й агресивною поведінкою.

Окрім навичок самоствердження і впевненості в собі, звичайно, існують і інші життєві або соціальні навички, відсутність яких може створювати певні труднощі в повсякденному житті, зокрема, в побудові партнерських взаємин із колегами. Вміння слухати, знайти спільне, виступати публічно або вести переговори також часто стають темою спеціальних тренінгів. Такого роду програми часто називають групами тренінгу соціальних навичок або тренінгу спілкування.

Метою груп тренінгу соціальних навичок є розширення поведінкового репертуару, тренінг соціальної компетентності. Окрім цього використовується аналіз конкретних життєвих проблем учасників і поведінкові проби в плані застосування сформованих навичок до конкретних життєвих проблем.

Принципи тренування навичок партнерської взаємодії і технологія побудови тренінгу

У когнітивно-поведінковому тренінгу існує ряд принципів і особливостей, які відрізняють цю форму тренінгу від інших. Із самої назви виходить, що тренування певних стереотипів поведінки базується на конкретних когнітивних моделях, які або спеціально розробляються самими учасниками, або пропонуються тренером. Тренуванню навичок поведінки часто передують тривалі дискусії з приводу ефективності тих або інших прийомів поведінки, їх доцільності або складності.

Когнітивно-поведінковий тренінг здійснюється в два етапи. На першому етапі формується когнітивна основа навички, на другому вона реалізується в рольовій грі або реальній взаємодії з іншими людьми.

Формування когнітивної основи дії часто займає досить багато часу, оскільки учасники приходять у групу зі звичками поведінки й мислення, що вже склалися. Часто вже наявні навички впевненої поведінки блокуються виключно нераціональними думками, оцінками, очікуваннями й планами поведінки. Всі ці когнітивні процеси мають бути змінені в ході тренінгу до того моменту, як почнеться тренування навичок реальної взаємодії, інакше виникає серйозна небезпека того, що сформована в тренінгу форма поведінки не використовуватиметься в реальному житті.

В тренінгу ми спочатку разом з учасниками описуємо, як повинна виглядати тренувана поведінка, потім дивимось, як вона виглядає в реальності. Лише в тому випадку, коли всі учасники прекрасно уявляють собі поведінку-мету в усіх її найважливіших компонентах, можна переходити до рольових ігор, які також будуються за певним планом і в певній послідовності.

1) Формування когнітивної основи навички.

Із самого початку в програмі передбачене детальне когнітивне опрацювання всіх компонентів майбутньої навички, із завданням меж її використання – тобто з указівкою на конкретний тип соціальних ситуацій, в яких використання тренуваної навички вважатиметься компетентним. До формування когнітивної основи навички активно залучаються учасники групи. На цьому етапі закладається когнітивна основа майбутньої базової навички. Основна мета полягає в демонстрації моделі тренуваної навички. Всім учасникам групи повинно стати абсолютно ясно, що саме вимагатиметься від них у наступних рольових іграх.

2) Рольова гра.

Навичка тренується й доводиться до автоматизму в спеціально підібраних рольових іграх з обов'язковим двократним або трикратним повторенням гри. Очевидний прогрес, який навіть без допомоги тренера учасники групи бачать у кожному новому дублі, створює додатковий мотивуючий фон. Щоб цей фон не порушити, перші рольові ігри мають бути простими (особливо це важливо на початку тренінгу – при формуванні його ритуалу). Учасники перших рольових ігор обов'язково повинні досягти успіху. Успіх у перших рольових іграх включає механізм наслідування й підтримує бажання тренуватися в інших учасників групи.

При проведенні рольової гри бажано дотримуватися такої послідовності дій.

1. Вибір ситуації рольової гри.

Тренер або учасник описує ситуацію рольової гри за стандартною схемою, ситуація та окремі її компоненти обговорюються з групою. Ситуація має бути абсолютно зрозуміла всім членам групи, інакше неминучі збої на етапі розігрування ситуації.

2. Вибір учасника рольової гри й партнера (партнерів) по рольовій грі.

У кожній рольовій грі поведінка тренується лише в одного учасника. Саме стосовно його поведінки здійснюватиметься зворотний зв'язок. Усі інші учасники рольової гри виконують роль партнерів – тобто допомагають учасникові в тренуванні навичок.

3. Інструкція учасникові.

Тренер голосно, так, щоб це чули всі учасники групи, ще раз повторює інструкцію стосовно цільової поведінки. Ця інструкція торкається конкретних компонентів тренуваної навички та принципово має бути по силі учасникові рольової гри.

4. Рольова гра.

Учасники-партнери (партнери) розігрують ситуацію рольової гри. Тренер може зупинити рольову гру в тому випадку, якщо хто-небудь грубо порушує інструкції або ситуація невірно зрозуміла учасниками рольової гри.

5. Зворотний зв'язок від учасника (учасник рольової гри говорить, що йому вдалося або не вдалося виконати).

Цей етап дуже важливий, оскільки дає можливість учасникові групи самому відмітити можливі недоліки.

Зворотний зв'язок від партнера (як він сприйняв поведінку учасника, що він відчував і які особливості поведінки учасника помітив).

Приклади вправ “Тренінгу партнерського спілкування”

Тема: “Самодіагностика та самовизначення учасників”

Вправа 1. ЦЕЙ ТРЕНІНГ МАТИМЕ ДЛЯ МЕНЕ СЕНС...

Картки по числу учасників, на яких з одного боку написано: **“Цей тренінг матиме для мене сенс, якщо...”**, а на звороті: **“Тренінг буде для мене безглуздим, якщо...”**.

Вправа – 15 хв., обговорення – 5-7 хв. на кожного учасника.

Інструкція: **“Доповніть, будь ласка, речення, записані на картках. Намагайтеся бути максимально відверті. Можете використовувати пункти групових цілей”**.

Кожен читає та коментує написане ним на картках, група й тренери ставлять уточнюючі питання. **“Від кого залежить виконання цього бажання?” “Що нам може перешкодити досягти цієї мети?”**

Вправа 2. Я ТАК БОЮСЯ, А БАГАТО ХТО ЦЬОГО НЕ БОЇТЬСЯ

Вправа – 20 хв., обговорення – 5-7 хв. на кожного учасника.

Інструкція: **“Ваше завдання полягатиме в тому, щоб виявити в собі “зони страху” і знайти такі речі, яких ви боїтеся, хоча багато людей цього не бояться. Можливо, хтось із вас помітив, що він боїться того, чого не бояться інші учасники групи. Скажіть, будь ласка, їм про це.**

Будь ласка, спробуйте збудувати стосовно себе самих фрази за таким шаблоном: “Я боюся чогось, хоча цього не бояться”. Завдання кожного – знайти в собі мінімум 3 страхи.

Бувають речі, яких дійсно варто боятися, наприклад, оголених електричних дротів, диких хижих тварин, автомобілів на великій швидкості. Але бувають і страхи менш раціональні, наприклад: страх критики, страх успіху, страх поставити питання викладачеві. Чи можемо ми серед названих страхів знайти абсолютно раціональні або абсолютно нераціональні?"

Вправа 3. Я НЕ БОЮСЯ, А БАГАТО ХТО БОЇТЬСЯ...

Вправа – 20 хв., обговорення – 5-7 хв. на кожного учасника.

Інструкція: "Ваше завдання полягатиме в тому, щоб виявити в собі "зони сміливості" і знайти такі дії, здійснювати які ви не боїтеся, хоча багато людей цього бояться. Будь ласка, спробуйте збудувати стосовно себе самих фрази за таким шаблоном: "Я не боюся чогось, хоча цього бояться й (чи) не можуть багато людей". Завдання кожного – вимовити 3 подібних фрази".

Вправа 4. ЯК ЖЕ ТИ НАВЧИВСЯ ЦЬОГО НЕ БОЯТИСЯ?

Ко-тренер перевіряє свої записи й складає пари учасників, у яких один боїться того (чи приблизно того), чого не боїться інший.

Вправа – 15 хв., обговорення – 5-7 хв. на кожного учасника.

Інструкція: "Наше завдання полягатиме в тому, щоб з'ясувати, яким чином інші учасники групи навчилися не боятися того, чого боїмося ми. Для цього нам потрібно буде сформуванати пари, й це ми зробимо таким чином.

Спочатку просто знайдіть того, хто в попередніх вправах говорив, що він боїться чого-небудь, чого ви самі не боїтеся. Ті, для кого не знайшлося пари, просто поговорите один з одним, щоб знайти такі речі.

Тепер, будь ласка, постарайтеся з'ясувати в партнера, що йому допомогло або допомагає не боятися. Про які способи формування сміливості ми дізналися з наших діалогів?"

Результатом повинен стати перелік різних способів боротьби зі страхом.

Вправа 5. САМОТНІСТЬ

Картки, на яких написані такі ключові фрази:

- 1) Дуже самотньо мені було, коли...
- 2) Востаннє я відчув(ла) себе самотньо...
- 3) Найсильніше почуття самотності було викликане розлукою з...

Вправа – 15 хв., обговорення – 5-7 хв. на кожного учасника.

Інструкція: "Будь ласка, згадайте ті моменти вашого життя, коли ви почували себе дуже самотньо, коли розлука з близькими людьми або життєві зміни викликали у вас сильне почуття самотності. Будь ласка, закінчіть фрази, які записані на ваших картках, одним-двома реченнями. Не має значення, які ситуації придуть вам в голову – з недавнього минулого, вашого дитинства, шкільного або дорослого життя. Просто запишіть перші ситуації, які приходять у голову...".

Кожен учасник групи читає записані ним фрази. Зазвичай учасники групи так чи інакше коментують записане. В цьому випадку тренер дає їм висловитися. Бажано, щоб у процесі обговорення були знайдені конкретні люди або події, які спровокували

самотність. Ось питання, які допомагають це зробити: **“Напевно, ти особливо скучав(ла) за якоюсь конкретною людиною...?”**, **“Ймовірно, щось передувало цьому..?”**, **“Звичайно, була якась причина, яка викликала самотність..?”**.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Вачков И.В. Основы технологии группового тренинга: Учеб. пособие. – М.: Изд-во “Ось-89”, 1999. – 176 с.
2. Зайцева Т.В. Теория психологического тренинга. Психологический тренинг как инструментальное действие. – СПб.: Речь, М.: Смысл, 2002. – 80 с.
3. Кудря В.В. Гендерні відносини у системі професійної взаємодії працівників органів внутрішніх справ. Автореф. ...канд. психол. наук (19.00.06 – юридична психологія). – Київ: Національна академія внутрішніх справ, 2011. – 18 с.
4. Ромек В.Г. Тренинг уверенности в межличностных отношениях. – СПб.: Речь, 2003. – 175 с.
5. Сидоренко Е.В. Тренинг коммуникативной компетентности в деловом взаимодействии. – СПб.: Речь, 2004. – 208 с.
6. Суховершина Ю.В., Тихомирова Е.П., Скоромная Ю.Е. Тренинг коммуникативной компетентности. – М.: Акад. проект; Трикта, 2006. – 112с.
7. Суховершина Ю.В., Тихомирова Е.П., Скоромная Ю.Е. Тренинг делового (профессионального) общения. – М.: Акад. проект; Трикта, 2006. – 128 с.

ДОДАТКИ

Додаток А

Слухання

В основі партнерських стосунків лежить розуміння. Ключову роль у розумінні відіграє слухання. Слухання може бути нереклексивним і рефлексивним (активним). Під час розмови слухачеві необхідно вирішувати три основні завдання:

- Розуміти текст повідомлення й почуття того, хто говорить.
- Спонукаати продовження розмови.
- Запам'ятовувати сказане.

Для вирішення цих завдань слухачеві необхідно:

- відчуття присутності в цьому місці зараз;
- повага до того, хто говорить, і відчуття контакту з ним;
- зосередженість; концентрація на манері спілкування того, хто говорить, включаючи мову тіла;
- співпереживання думкам і почуттям того, хто говорить;
- ігнорування своїх власних думок і почуттів – увага спрямована виключно на процес слухання.

Слухання вимагає розвитку певних навичок:

- мовчання (пауза) – як акцент для підкреслення значущості почутого, як задумливість;
- відкриті й закриті питання – для уточнення сказаного та отримання додаткової інформації, прояснення почуттів;
- повторення останньої фрази – для заохочення продовження розповіді;
- парафраз (переказ почутого своїми словами) – для демонстрації розуміння;
- підсумовування – узагальнення, резюмування сказаного.

Додаток Б

Уміння надавати і приймати зворотний зв'язок

Зворотний зв'язок – це повідомлення про свої почуття, ставлення, думки щодо висловлювань або дій партнера спілкування.

В процесі партнерського спілкування зворотний зв'язок може надаватися на будь-якому етапі спілкування:

- на початку – коли партнер хоче висловити свою згоду або незгоду з деякими висловлюваннями;
- в середині – якщо хтось із партнерів відчув недовіру до іншого – або дискомфорт, або ж шукає підтримку та хоче повідомити про це;
- в кінці – коли настає час підбивати підсумок спілкування.
- Зворотний зв'язок, отриманий від партнера, може бути як позитивним, так і негативним.

Зворотний зв'язок, який ми надаємо партнеру з приводу своїх почуттів і думок, релевантних темі спільного обговорення, може бути зовсім коротким і складатись усього з

однієї фрази або декількох слів. Партнери можуть використовувати такі фрази й вирази : “Так, зрозуміло”, “Мені здається, що я розумію, як Вам було важко”, “Я думаю, що на Вашому місці я б відчував (ла) те ж саме”, “Ваші слова засмутили мене”, “Здається, у мене склалося досить яскраве уявлення про те, що сталося з Вами учора”, “Зараз я можу представити перед очима картину того, що Ви мені розповіли”, “Я думаю, що я розумію Ваш стан”, “Я ніколи не був (ла) в подібній ситуації, але я думаю, що, якби це сталося зі мною, я б теж розсердився (сь)”, “Я думаю, що я зрозумів (ла), що Ви маєте на увазі”.

Подібні висловлювання дають партнеру зрозуміти, що його розповідь партнер уважно вислухав і постарався усвідомити те, що відбувається.

В кінці розмови партнери можуть надати розгорнутий зворотний зв'язок один одному, який включатиме не лише позитивні моменти спілкування, але також труднощі і проблеми, з якими зіткнулися обидві сторони в процесі обміну думками. Наприклад, один може сказати іншому таке: “Мені здалося, що наша сьогоднішня розмова дещо відрізняється від попередніх. На самому початку нам було важко знайти взаєморозуміння, і ми витратили багато часу на відновлення довірчих стосунків. І тільки наприкінці я зрозумів (ла), що...”, “Спасибі, що Ви поділилися зі мною своїми одкровеннями. Чесно кажучи, було нелегко та навіть іноді боляче все це чути. Але мені здається, що зараз ми набагато краще розуміємо один одного”.

Партнер може дати й короткий зворотний зв'язок, що має негативне забарвлення. Наприклад, замість того, щоб намагатися вгадати, що відбувається з іншим, партнер може дати зворотний зв'язок і з'ясувати реальні причини тих чи інших реакцій. Наприклад, він може сказати таке: “Мені здалося, що Ви трохи відсторонені”, “Я помітив (ла), що Ви намагаєтесь уникнути відповіді на моє питання”, “Мені здається, що Ви щось недоговорюєте”, “Я думаю, що Ви почуваєте себе не зовсім комфортно, обговорюючи зі мною цю проблему”, “Я бачу, Вам важко підбирати слова, які б точно відбили Ваш стан”.

Рекомендації партнерам:

- даючи зворотний зв'язок, говорити тільки про поведінку партнера, а не про його особистісні характеристики;
- бути конкретним (описувати поведінку ясно, відповідно до ситуації, не узагальнюючи);
- давати зворотний зв'язок від свого імені: “Я помітив (ла)”, “Мені здалося”, “Я думаю”, “Я бачу”;
- не звинувачувати та не засуджувати партнера;
- впродовж бесіди давати збалансований зворотний зв'язок (як негативний, так і позитивний).

ВИСНОВКИ

1. Гендерна політика у Збройних Силах України є похідною складовою загальної гендерної політики держави, діяльністю органів військового управління, яка регулює процеси розвитку соціальної взаємодії військовослужбовців чоловічої та жіночої статі у війську, вдосконалення і розвиток їх соціальних статусів та відносин із врахуванням армійських культурних традицій і стереотипів. Вона є системою нормативно-правових, організаційних, освітніх, виховних, морально-психологічних, фінансових, матеріально-технічних та інших заходів органів військового управління стосовно створення рівних можливостей для реалізації особистісного потенціалу військовослужбовців незалежно від статі.

Гендерна політика в оборонній сфері держави виходить не тільки з реалізації чинника затребуваності військовослужбовців жіночої статі та відповідної легітимізації їх статусу. Її можна вважати особливим видом діяльності щодо забезпечення більш широкого залучення жінок до військової служби і ліквідації дисбалансу жіночого представництва в армії, практикою організації життєдіяльності у контексті врахування статевої відмінностей та специфіки соціального статусу чоловіка і жінки. Вона одночасно дотримується *аргументу справедливості* (рівні права та можливості для кожної особи, незалежно від статі) та *аргументу ефективності* (більш широке залучення професійного та соціального потенціалу жінок у оборонному секторі). Збройні Сили є інститутом, на який покладається надважлива сфера діяльності – оборона України, захист її територіальної цілісності та суверенітету, де можуть бути використані усі можливості людського фактора. Гендерна політика у війську не може бути самоціллю, тому нема потреби абсолютизувати гендерні цінності.

2. Метою гендерної політики держави у Збройних Силах України є забезпечення ефективного впровадження гендерного підходу у життєдіяльність війська для створення гарантій рівних прав та можливостей людини незалежно від статі. Гендерна політика у війську зосереджується на необхідності створення у процесі реформування Збройних Сил України такої їх моделі, яка відповідатиме кращим світовим аналогам, передбачає їх функціонування й розвиток у вигляді гуманітарної системи, сприятливої людській природі та адекватної поставленим державою перед Збройними Силами України завданням, використання гендерного чинника для підвищення бойової готовності армії.

3. Важливими методологічними аспектами дослідження сутності та змісту гендерної політики у збройних силах є:

- усвідомлення необхідності гендерної модернізації (трансформації) Збройних Сил України як об'єктивного закономірного процесу, передумовами якого є соціально-економічні, соціокультурні, морально-психологічні та індивідуально-особистісні чинники;
- необхідність з'ясування особливостей складної соціально-демографічної ситуації, в якій знаходяться Збройні Сили та інші військові формування України, та інституційної затребуваності залучення до військової служби представників жіночої статі, їх військово-професійного потенціалу;
- тлумачення значущості втілення принципу гендерної рівності у збройних силах як фактора реалізації державотворчого, патріотичного потенціалу українського жіноцтва;

- базування сучасного механізму ґендерного забезпечення рівних прав і можливостей у Збройних Силах на засадах *гармонійного розвитку особистості військовослужбовців обох статей, забезпечення їх рівноваги, збалансованості та взаємодоповнюваності*. Ґендерний підхід не протиставляє військовослужбовців різної статі, оскільки представники обох статей розглядаються як рівноправні суб'єкти гуманітарного і соціального розвитку;
- розуміння того, що гуманітарна політика у Збройних Силах України, кадрова політика, а також інші напрями роботи з військовослужбовцями не є ґендерно нейтральними. Ґендерний аналіз у Збройних Силах України не повинен обмежуватися вивченням процесів актуалізації ґендерної рівності, а має припускати саме ґендерно-чутливий аспект, тобто розглядати ґендерні відмінності як такі, що не завжди є очевидними, але можуть містити відхилення у соціально-правовому стані військовослужбовців обох статей відносно певного нормативного стандарту;
- дотримання при здійсненні ґендерної політики у Збройних Силах України принципів ґендерної рівності та підтримки військовослужбовців-жінок з огляду на те, що жінки ще займають нижчі, ніж чоловіки, статусно-професійні позиції у військових структурах.

Основними причинами активізації ґендерних процесів у Збройних Силах України, розширення участі жінок у різних сферах життєдіяльності суспільства, зокрема, у військовій сфері, є комплекс соціальних, економічних та інших проблем, а також соціокультурних процесів і морально-психологічних змін, що притаманні сучасному українському війську. Так, серед чинників, що обумовили інтеграцію жіночої статі до війська, слід зазначити:

- тенденції соціокультурної трансформації українського суспільства, процеси його ґендерної реструктуризації, тобто переходу чоловіків до тих видів занять, які традиційно вважались жіночими (банківська справа, страхова діяльність, індустрія моди і краси тощо), а жінок – у “чоловічі” сфери, що стосується, зокрема, вступу жінок на військову службу, участі у політиці тощо;
- впровадження контрактної форми реалізації військового обов'язку в Україні, яке заклало нові правові засади більш повної реалізації загального статусу громадянина, відкрило додаткові можливості до вступу на військову службу представницям жіночої статі;
- зниження престижу і привабливості військової служби для чоловіків у Збройних Силах України через нездатність держави забезпечити гідний матеріальний стан сімей військовослужбовців (низький рівень платні), незабезпеченість житлом, відсутність перспектив у службі, скорочення життєвих перспектив у дітей військовослужбовців тощо;
- наявність переважно “вимушеного” військово-професійного вибору у жінок, що обумовлено складною соціально-економічною ситуацією в країні;
- негативна демографічна ситуація у державі, процеси депопуляції, особливо серед чоловіків, які є одними з найважливіших чинників, що сприяють активній ґендерній інтеграції жінок у військові структури;
- криза гуманітарної сфери держави загалом, і, зокрема, системи освіти, охорони здоров'я, фізичної культури і спорту, що у поєднанні із недостатнім, інколи ефемерним фінансуванням гуманітарної сфери, до того ж, за залишковим принципом

пом, часто не дозволяє формувати у молодих людей чоловічої статі традиційно чоловічі якості (патріотизм, мужність, сміливість, відвага, готовність до ризику, фізична сила, витривалість, інтелект тощо), які особливо затребовані під час військової служби у Збройних Силах України;

- низька соціальна цінність традиційних жіночих ролей (подвійне навантаження жінок на роботі і вдома, труднощі отримання престижної високооплачуваної роботи, негативний досвід матерів-одиначок, які вимушені бути гіперактивними, аби вижити, гідно жити та надати дітям повноцінну освіту і виховання);
- наявність нових тенденцій у сучасному українському суспільстві, що сприяють вступу жінок на військову службу: розвиток у молоді нових рис характеру і поведінки, які суперечать традиційним стандартам гендерних ролей; націленість жінок на кар'єрні стратегії у професійній сфері; зміщення традиційних сімейних цінностей тощо.

Серед чинників, що сприяють реалізації гендерної політики у Збройних Силах також слід виокремити:

- приведення чинного законодавства України до міжнародних стандартів в галузі гендерної рівності;
- світові тенденції до фемінізації військового середовища і сектору безпеки загалом;
- історичні традиції представництва українських жінок у військовій сфері та діяльності по захисту Батьківщини;
- достатньо високі показники мотиваційної готовності українських жінок до служби у Збройних Силах України;
- домінування у громадській думці населення та військовослужбовців "матріархальних" сімейних уявлень, позитивне сприйняття у військах демократичних цінностей, зокрема, питання гендерної рівності;
- наявність у значній кількості військовослужбовців-жінок традиційних позитивних рис характеру, особистісних якостей, затребованих у військовій службі: відповідальності, дисциплінованості, уважності, посидючості, старанності, педантичності, акуратності, (охайності), господарності тощо;
- здатність жінок, присутніх у військовому середовищі, культурно збагачувати, облагороджувати стосунки у військовому колективі, стимулювати соціальну і службу активність чоловіків.

Важливо усвідомлювати *суперечливий характер протікання гендерних процесів у Збройних Силах*, наявність в них елементів, що їх сповільнюють і навіть гальмують.

Серед чинників *гендерної інерції* в Збройних Силах слід зосередити увагу на таких аспектах, як:

- ефект випередження у часі, який має місце і проявляється в сучасних умовах формування гендерної політики в Збройних Силах України, – стан, коли положення, відображені в нормативно-правових актах, які регламентують вирішення гендерних проблем в українському суспільстві, містять прогресивні ідеї, а їх реалізація у війську ускладнюється через відсутність відповідних організаційних механізмів та професійну неготовність відповідних органів військового управління;
- функціонування Збройних Сил України та армійського середовища в якості традиційно консервативної, закритої системи. Реформи і перетворення в таких системах проходять не просто;

- спрямованість вимог нормативних документів Збройних Сил України (статутів, настанов, керівництв, інструкцій, нормативів тощо) переважно на військовослужбовців чоловічої статі і недостатньому врахуванні фізіологічних особливостей та можливостей військовослужбовців-жінок. Оптимальним шляхом вирішення цієї проблеми, на нашу думку, є спрямованість армійських документів на *функціональну відповідність військовослужбовців* конкретній посаді;
- ігнорування ґендерного фактора при складанні нормативних документів у Збройних силах України (бойових статутів, настанов, керівництв, нормативів бойової підготовки тощо);
- домінування маскулінних стереотипів в ґендерній культурі Збройних Сил, неоднозначне ставлення військовослужбовців-чоловіків до присутності жінки у бойових умовах та у військовому середовищі;
- психологічна неготовність певної частини командного (начальницького) складу Збройних Сил України, а також військовослужбовців-жінок до впровадження принципів ґендерної рівності;
- недостатня відомча ґендерна чутливість (сенситивність) армійських структур;
- відсутність налагодженої ґендерної складової у системі військової освіти;
- низька ґендерна компетентність командного (начальницького) складу;
- особливості жіночого організму та психіки, які накладають специфічний вплив на військову службу жінок.

Змістовно ґендерна політика у Збройних Силах України включає:

по-перше, застосування *ґендерного підходу* у політиці в сфері забезпечення обороноздатності держави, функціонування та розвитку Збройних Сил України;

по-друге, впровадження принципу *ґендерної рівності* військовослужбовців-жінок та чоловіків, який не може бути абсолютизований, і має враховувати фізичні, психофізіологічні, професійні, освітні, розумові тощо якості військовослужбовців-жінок, і їх відповідність вимогам конкретної військової діяльності.

Досягнення ґендерної рівності у Збройних Силах України потребує визначення органами військового управління *ґендерної перспективи* тобто:

- розробка і виконання Державної цільової програми забезпечення ґендерної рівності у Збройних Силах України;
- здійснення моніторингового контролю за дотриманням ґендерної рівності під час вирішення кадрових питань в органах військового управління та кадрових структурах;
- по-третє, усунення суперечностей у ґендерних процесах в Збройних Силах України, до яких можна віднести:
- стосовно військовослужбовців-жінок:
- суперечність між формально задекларованою ґендерною рівністю та вимогами стосовно збереження Збройних Сил України у стані боєздатності та боєготовності;
- суперечність між значним соціальним потенціалом військовослужбовців-жінок та їх реальним обмеженим соціальним статусом у Збройних Силах України;
- протиріччя між суттєвим представництвом жінок у Збройних Силах України загалом та низьким рівнем їх представництва на командних (начальницьких) посадах;

- суперечність між небезпечним, винищувальним характером бойових дій та життєдайною природою жінки – матері – берегині, її соціальним призначенням у суспільстві;
- протиріччя між інтересами військової служби та репродуктивною функцією жінок;
- суперечність між конструктивними особливостями озброєння і військової техніки, яка знаходиться на озброєнні у Збройних Силах України, рівнем її механізації, розрахованим на чоловіків, потребами її експлуатації, обслуговування, а в деяких випадках і ремонту в бойових умовах та фізичними можливостями військовослужбовців-жінок;
- суперечність між станом армійської інфраструктури та фізіологічними потребами жінок;
- суперечність між прагненнями військовослужбовців жіночої статі до кар'єрного зростання та об'єктивними чинниками (пов'язаними з дітонародженням, доглядом за хворими дітьми, перебуванням у "декретних" відпустках), що перешкоджають зростанню досвіду військової служби, професійних якостей жінок-військовослужбовців, створюють та загострюють напруженість у стосунках з колегами по службі – чоловіками;
- протиріччя між надмірною суворістю умов військової служби в Україні та потребами адаптації жінок-військовослужбовців до військового середовища;
- суперечність між офіційно визнаними суспільними потребами у досягненні гендерної рівності та практикою подвійних стандартів в оцінці можливостей військовослужбовців – чоловіків та військовослужбовців-жінок на побутовому рівні.

Стосовно військовослужбовців – чоловіків:

- суперечність між традиційним домінуванням інтересів військової служби у розподілі бюджету часу офіцерів над приватними (сімейними) потребами особистості чоловіка – військовослужбовця;
- протиріччя між надзвичайно напруженим ритмом і державницькою значущістю діяльності офіцера та його низьким соціальним статусом, відсутністю належного рівня грошового забезпечення сімей військовослужбовців-чоловіків, забезпечення належними житловими умовами тощо;
- протиріччя між надмірною обтяжливістю обов'язків військової служби чоловіками та потребами виконання ними батьківських функцій щодо виховання дітей, необхідності посилення статусу батька в сім'ях військовослужбовців;
- суперечність між негативним впливом фізичного і психічного перевантаження військовослужбовців по службі та андрогенними чинниками і станом їх здоров'я;
- суперечність між надмірним навантаженням на військовослужбовця чоловічої статі під час виконання ним обов'язків військової служби та недостатніми можливостями щодо його відпочинку (релаксації), відновлення фізичних і інтелектуальних сил.

Незалежно від статі:

- суперечність між високими, непорушними вимогами військової служби та потребами сімей військовослужбовців, котрі, як правило, задовольняються недостатньо;

- протиріччя між зростаючою потребою держави в існуванні військових династій та теперішнім станом справ у военній сфері, що не сприяє вибору військової професії дітьми військовослужбовців;
- суперечність між процесами демократизації в українському суспільстві, що відкривають широкі можливості для самореалізації жінок, освоєння ними нових соціальних ролей, і певним відставанням цих процесів у Збройних Силах України, що призводить до загострення ґендерних нерівностей, зниження соціального статусу військовослужбовців, у першу чергу, жінок.

Основними тенденціями ґендерних процесів у Збройних Силах України є:

- активізація участі жінок у оборонній діяльності держави, що проявляється зокрема у повній або частковій ліквідації правових обмежень для них у військовій службі;
- здійснення подальшої ґендерної трансформації Збройних Сил України під впливом чинника затребуваності військово-професійних кадрів жіночої статі, зміцнення і стабілізації їх соціального стану через чітке правове визначення статусу військовослужбовців-жінок, інституційне забезпечення їх професійної реалізації, соціально-правового забезпечення тощо;
- розгортання ґендерних процесів у Збройних Силах України в умовах недостатнього концептуального визначення цієї проблеми, недостатнього рівня підготовки командного (начальницького) складу та відсутності відповідного методичного забезпечення тощо;
- здійснення ґендерної трансформації Збройних Сил України переважно у “жіночому” річищі, недостатня увага до розв’язання злободенних “чоловічих” проблем, зокрема, створення умов для виконання військовослужбовцями-чоловіками обов’язків батьківства, гідного утримання сім’ї і забезпечення її всім необхідним для повноцінного життя (грошами, житлом, пільгами) тощо.

До характерних рис ґендерної політики, що притаманні Збройним Силам України, належать:

- фемінізація армії, одночасний перебіг процесів зростання ґендерного представництва жінок у Збройних Силах України та масового звільнення з війська військовослужбовців-чоловіків;
- здійснення ґендерних заходів в умовах недостатніх *видатків* на фінансування життєдіяльності військовослужбовців;
- високі показники жіночої присутності на посадах солдатів та сержантів контрактної служби і низькі – на посадах командного (начальницького) складу;
- відсутність відчутної підтримки ґендерної політики у Збройних Силах України, з боку феміністського руху в країні через його нерозвиненість;
- невідповідність армійської інфраструктури повсякденним потребам військовослужбовців, особливо жінок у питаннях налагодження гідного людини військового побуту, дотримання особистісної гігієни тощо;

Зважаючи на тенденції переважно позитивної динаміки перебігу ґендерних процесів у військовому середовищі, розширення участі жінок у оборонній діяльності держави, було б доцільно звернути особливу увагу командного (начальницького) складу на необхідність оволодіння ним такої якості, як ґендерна компетентність.

Враховуючи потребу удосконалення ґендерної політики у Збройних Силах України, надання їй сучасних, досконалих форм, максимального використання особистісного соціально-психологічного потенціалу військовослужбовців незалежно від їх статі в інтересах військово-професійної діяльності, авторами пропонуються певні рекомендації. Їх використання, на думку авторів, сприятиме більш ефективному вирішенню ґендерних проблем у військовому середовищі, що знайде безпосереднє втілення у зміцненні обороноздатності держави та боєготовності Збройних Сил України.

ГЛОСАРІЙ ОСНОВНИХ ПОНЯТЬ З ҐЕНДЕРНИХ ПИТАНЬ

Ґендер – термін, що відбиває соціально-культурні відмінності між чоловіками і жінками, описує їх ролі і якості, які не є природними, а такими, що обумовлені нормами і традиціями.

Ґендерний аналіз – аналіз, який визначає відмінності між статями та досліджує такі відмінності на засадах існуючих соціологічних чи інших теорій про ґендерні відносини.

Ґендерна рівність віддзеркалює 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. Характеризує однакову значущість чоловіка і жінки в соціальному плані, володіння рівними правами і відповідальністю, а також рівними шансами (рівний доступ до ресурсів і можливостей) скористатись ними.

Ґендерні відносини характеризує соціальні відносини між чоловіками та жінками у суспільній та приватній сферах.

Ґендерна нерівність – категорія, яка зосереджує нашу увагу на розходженні статусних позицій жінок та чоловіків у різних сферах життєдіяльності суспільства.

Ґендерний паритет – термін, що робить акцент на дотриманні рівного (однакового) співвідношення у представництві жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства у рівних пропорціях ("50 / 50").

Ґендерні ролі – ролі, які відведені чоловікам і жінкам у відповідності з соціокультурними нормами і традиціями у суспільстві.

Ґендерна перспектива (ґендерна призма) передбачає розгляд будь-якого питання з точки зору різних наслідків для чоловіків та жінок в залежності від прийнятих чи намічених управлінських рішень.

Ґендерний мейнстримінг – впровадження ґендерних підходів у різних сферах діяльності.

Ґендерний підхід – стратегія, яка спрямована на досягнення більш високого ступеня рівності чоловіків та жінок.

Ґендерна політика – комплексна, цілеспрямована діяльність держави, міжнародних і недержавних організацій, яка здійснюється ними безпосередньо та опосередковано на національному та регіональному рівнях і спрямована на *інтегрування ґендерного підходу* в усі сфери політики як засіб ліквідації всіх форм дискримінації за ознакою статі та досягнення рівного розподілу економічних, соціальних і політичних ресурсів між жінками і чоловіками.

Гендерна сенситивність – поняття, яке нагадує про те, що відмінності за ознакою статі не завжди мають очевидний характер і необхідна особлива чутливість для того, щоб їх виявити і застосувати у нормативно-правовій та практичній діяльності.

Гендерні стереотипи – стереотипи, що виникають з уявлень (як правило, застарілих) про ролі, можливості і характерні риси чоловіків та жінок.

Дискримінація – категорія, яка застосовується у випадках, (а) коли з причин належності людини до тієї чи іншої статі має місце ставлення більш сприятливе, ніж до іншої – пряма дискримінація; (б) коли, на перший погляд, нейтральні ставлення, стан, критерій, діяльність можуть поставити людину у несприятливий стан на підставі її належності до певної статі – непряма дискримінація.

“Маскулінність” (від лат. masculinus – чоловічий) і “фемінінність” (від лат. femininus – жіночий) – нормативні уявлення про соматичні, психічні і поведінкові властивості, які є характерними для чоловіків (жінок), і такі, що є символічним аспектом уявлень про “справжніх” чоловіків і жінок. До маскулінних якостей традиційно відносять: агресивність, силу, рішучість, честолюбство та інші. До фемінінних – м’якість, ніжність, ефективність тощо.

Професійна сегрегація – категорія, яка відбиває стан концентрації жінок і чоловіків у різних видах і на різних рівнях діяльності та зайнятості.

Сексуальні домагання – дії сексуального характеру, виражені словесно (погрози, залякування, непристойні зауваження) або фізично (доторкання, поплескування), що принижують чи ображають осіб, які перебувають у відносинах трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування.

Фемінізм – жіночий рух за повне зрівняння жінок у правах з чоловіками.

Гендерно-правова експертиза – аналіз чинного законодавства, проектів нормативно-правових актів, результатом якого є надання висновку щодо їх відповідності принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Позитивні дії – спеціальні тимчасові заходи, спрямовані на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізувати рівні права, надані їм Конституцією і законами України.

Рівні права жінок і чоловіків – відсутність обмежень чи привілеїв за ознакою статі.

Рівні можливості жінок і чоловіків – рівні умови для реалізації рівних прав жінок і чоловіків.

Стать – поняття, яке використовується для позначення біологічних відмінностей між чоловічими та жіночими особинами.

Проект співфінансується Європейським Союзом
та Програмою розвитку ООН(ПРООН).
Проект виконується ПРООН

<http://gender.undp.org.ua>

ПРОГРАМА РІВНИХ МОЖЛИВОСТЕЙ ТА ПРАВ ЖІНОК В УКРАЇНІ