

Міністерство освіти та науки України
Київський столичний університет імені Бориса Грінченка
Факультет психології, соціальної роботи та спеціальної освіти
Кафедра соціальної педагогіки та соціальної роботи

МАГІСТЕРСЬКА РОБОТА

**СОЦІАЛЬНА ПРОФІЛАКТИКА ДИСКРИМІНАЦІЇ ЗА
ОЗНАКОЮ СТАТІ СЕРЕД ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ПРИ
ПРОХОДЖЕННІ ВІЙСЬКОВОЇ СЛУЖБИ**

студентки VI курсу
групи СРм-1-24-1.4з
другого (магістерського) освітнього рівня
Бобрової Ольги Анатоліївни
Науковий керівник: Спіріна Т. П., доцент,
кандидат педагогічних наук

Київ – 2025

АНОТАЦІЯ

Боброва О. А. Соціальна профілактика дискримінації за ознакою статі серед військовослужбовців при проходженні військової служби. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Магістерська робота за спеціальністю 231 «Соціальна робота» за освітньою програмою 231.00.01 «Соціальна робота». – Факультет психології, соціальної роботи та спеціальної освіти Київського столичного університету імені Бориса Грінченка, Київ, 2025.

Дискримінація за ознакою статі є дуже мінливим явищем, яке потребує постійного переосмислення. Враховуючи прагнення України увійти до числа учасниць Європейського Союзу, доречно наголосити на доцільності узгодження вітчизняних стандартів з нормами розвинених держав Європейського Союзу у сфері протидії дискримінації за ознакою статі. На сьогодні актуальною проблемою у теоретичному і практичному аспектах є проблема визначення поняття дискримінації за ознакою статі та співвідношення з диференціацією, толерантністю. Інститут армії не є винятком, адже у період соціальних проблем, воєнного стану, воєнних дій, воєнних злочинів важливо фахово інтегрувати та враховувати інтереси тих категорій громадян і громадянок, які залучені до розв'язання конфліктів і встановлення миру в Україні.

Ключові слова: гендерна рівність, соціальна профілактика, дискримінація за ознакою статі, військовослужбовці, соціальна робота.

Bobrova O. A. Social prevention of discrimination based on gender among military personnel during military service. – Qualification scientific work as a manuscript.

Master's thesis in the specialty 231 «Social work» in the educational program 231.00.01 «Social work». – Faculty of Psychology, Social Work and Special Education, Borys Grinchenko Kyiv Metropolitan University, Kyiv, 2025.

Discrimination is a very changing phenomenon that needs constant rethinking. Considering Ukraine's aspiration to become a member of the European Union, it is appropriate to emphasize the expediency of harmonizing domestic standards with the norms of developed countries of the European Union in the field of anti-discrimination. Today, a relevant problem in theoretical and practical aspects is the problem of defining the concept of discrimination based on gender and its relationship with differentiation and tolerance. The Institute of the Army is no exception, because in the period of social problems, martial law, military operations, and war crimes, it is important to professionally integrate and take into account the interests of those categories of citizens who are involved in resolving conflicts and establishing peace in Ukraine.

Key words: gender equality, social prevention, discrimination based on gender, military personnel, social work.

ЗМІСТ

ВСТУП	5
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ СОЦІАЛЬНОЇ ПРОФІЛАКТИКИ ДИСКРИМІНАЦІЇ ЗА ОЗНАКОЮ СТАТІ У ВІЙСЬКОВОМУ СЕРЕДОВИЩІ	12
1.1. Сутність гендерної дискримінації та її прояви у військовій сфері	12
1.2. Соціальна профілактика дискримінації за ознакою серед військовослужбовців при проходженні військової служби	27
Висновки до першого розділу	39
РОЗДІЛ 2. ДОСЛІДНО-ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНА РОБОТА З СОЦІАЛЬНОЇ ПРОФІЛАКТИКИ ДИСКРИМІНАЦІЇ ЗА ОЗНАКОЮ СТАТІ СЕРЕД ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ПРИ ПРОХОДЖЕННІ ВІЙСЬКОВОЇ СЛУЖБИ	41
2.1. Діагностика стереотипів та проявів дискримінації серед військовослужбовців	41
2.2. Розробка та реалізація програми соціальної профілактики дискримінації за ознакою статі серед військовослужбовців при проходженні військової служби	60
Висновки до другого розділу	69
ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ	71
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	75
ДОДАТКИ	82

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. В умовах активної участі жінок у сфері національної безпеки та оборони, зокрема в Збройних Силах України, особливої значущості набуває питання забезпечення рівності прав та можливостей жінок і чоловіків. Поряд із досягненнями у сфері гендерної політики фіксуються численні випадки дискримінації за ознакою статі, що проявляються у нерівному доступі до посад, участі в бойових діях, отриманні пільг, а також у психологічному тиску й побутовому цькуванні. Саме тому актуальною є реалізація заходів соціальної профілактики дискримінації за ознакою статі під час проходження військової служби.

Наразі, в українському суспільстві відбуваються певні зміни в розуміння, осмисленні, усвідомленні та узаконення гендерних взаємовідносин. Успішне впровадження і регулювання гендерних відносин у суспільстві передбачає утвердження цінності гендерної рівності, не дискримінації за ознакою статі як у суспільстві загалом, так і різних його інституціях зокрема. Насамперед, це забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у прийнятті суспільно важливих, відповідальних, усвідомлених рішень й недопущення гендерної дискримінації за ознакою статі. Інститут армії не є винятком, адже у період соціальних проблем, криз, конфліктів, воєнних дій важливо кваліфіковано інтегрувати та враховувати інтереси тих категорій громадян і громадянок, які залучені до вирішення конфліктів і встановлення миру в країні.

Майже усі Європейські країни прийняли анти дискримінаційне законодавство, яке направлено на впровадження «рівного ставлення» та втілення в життя анти дискримінаційних принципів. Анти дискримінаційне законодавство можливо розглядати як систему правових норм різної юридичної сили, що спрямовані на усунення та недопущення будь-яких форм дискримінації за ознакою статі як у публічній, так і приватній сферах життя.

На національному рівні гендерна рівність та не дискримінація за ознакою статі гарантовані, Конституцією України, Кодексом законів про працю України, а також окремим Законом України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (2005), Державною стратегією забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року (2025) та іншими законодавчими актами. Українські жінки разом із чоловіками брали участь у протестах на Євромайдані 2013-2014, до того ж в усіх видах діяльності, у тому числі, при проходженні військової служби, формуючи так звані Жіночі сотні. Наразі жінки також воюють у Збройних силах України, про що неодноразово свідчать інформаційні повідомлення у соціальних медіа [37; 49].

Представництво жінок у Збройних силах України також поступово зростає, що відповідає загальносвітовим тенденціям. Однак, зростання чисельності жінок-військовослужбовиць, особливо служби за контрактом, пов'язана не з престижем самої служби, а, в першу чергу, з небажанням чоловіків займати малооплачувані посади. Водночас, жінки займають переважно так звані «фемінізовані» спеціальності: медичний персонал, бухгалтерія, логістика, зв'язок. Окрім того, посад, які відкриті задля жінок-військовослужбовиць в українській армії не багато. Варто звернути увагу на те, що ті хто проходить військову службу у Збройних силах України, стикаються із дискримінацією за ознакою статі й упередженим ставленням із боку керівництва [39].

Отже, відповідно до результатів соціологічного опитування українських жінок-військовослужбовиць (2023) ключовими причинами дискримінації за ознакою статі серед військовослужбовців при проходженні військової служби визначено застарілі традиції, бачення та уявлення про роль і місце жінки у суспільстві; недовершеність нормативно-правової бази, законодавчих документів щодо питань захисту прав людини незалежно від його статі; брак або нестача дієвих механізмів упровадження ідей гендерної

рівності та не дискримінації за ознакою статі; невідповідність соціальним потребам військовослужбовців гендерних стандартів Збройних сил України [38].

На формування особистості впливає, значною мірою, проходження військової служби, що проявляється у відповідальній й старанній реалізації доручених завдань на чергуванні, у навчанні, розв'язанні складних стратегічних завдань. Формування й становлення особистості чоловіка і жінки через особистісні особливості, під впливом соціального та фізичного середовища, атмосфери у колективі серед військових, зброї і бойової техніки, відбувається по-різному. Військовослужбовці комунікуючи один з одним, обмінюється досвідом, знаннями, уміннями, думками, узгоджують власні дії, шукаючи компроміс, співпрацюючи у команді. Таке інтелектуальне партнерство позитивно впливає на розвиток пізнавальних процесів, насичує й примножує психоемоційну сферу, а надто, психосоціальну, морально-етичні, політичні відчуття, підсилює та загартовує волю. Збільшення чисельності у Збройних силах держав світу кількості жінок-військовослужбовиць, позитивно впливало на активізацію й популяризацію наукових досліджень з питань жінок-військовослужбовиць. Варто зазначити, що дуже активно жіночий аспект військової соціальної проблематики досліджувався у другій половині ХХ сторіччя західноєвропейськими та американськими науковцями. Саме в цей проміжок часу стають доступними фахові наукові публікації щодо ролі жінок у Збройних силах. Аналіз поняття «дискримінація», що закріплені в документах ООН, Міжнародної організації праці та нормативно-правових актах національного законодавства здійснили Ю. Пожаров, О. Пожарова [40]. У дисертаційному дослідженні «Дискримінація та інституційний механізм подолання її в Україні» І. Янковець розглядаючи дискримінацію за ознакою статі з позиції визначення нерівності як складової суспільної і державної системи у міжнародних правових документах, окреслила періодизацію розвитку

уявлень про неї [57]. С. Ковбасюк зазначає, що складно надати точне визначення поняття дискримінації за ознакою статі, оскільки це є ставлення до людини з порушенням принципу рівності та критерії цього поняття є не однозначними, а тому зумовлюють сумніви щодо їхньої обґрунтованості [26]. О. Царенко, С. Царенко вивчають проблему дискримінації за ознакою статі жінок-військовослужбовиць [56].

У науковому дослідженні «Становлення Збройних Сил України: соціальні та соціально-психологічні проблеми», професора Е. Афоніна, де використовується авторська методика «колірних переваг» в соціальному середовищі українського суспільства, вперше емпірично виміряно «гендерну популяційну невідповідність» (6%), це відносна кількість чоловіків і жінок, які зорієнтовані на протилежні від традиційних соціокультурних ролей [51]. У дисертаційній роботі О. Бачинської «Принцип недискримінації і механізми його реалізації (теоретико-правові аспекти)» досліджено теоретико-правові засади принципу недискримінації та механізмів його втілення, охарактеризовано поняття дискримінація, види й причини дискримінації. Також, авторкою здійснено системний аналіз українського та міжнародного законодавства щодо протидії дискримінації [4]. Дисертаційне дослідження Д. Світовенко «Форми та способи реалізації принципу гендерної рівності за трудовим законодавством України» присвячене розробці теоретико-правової характеристики форм і способів реалізації принципу гендерної рівності [48].

Проблемі запобігання та протидії дискримінації за ознакою статі в Україні присвячені наукові пошуки С. Пономарьова, І. Федоровича [41].

У зв'язку зі змінами кадрового складу Збройних Сил України, що призвело до появи жінок-військовослужбовиць, кількість яких поступово зростає, вирішення питань особового складу без гендерної складової, наразі, є неможливим. Гендерні відмінності, гендерна приналежність є ключовим аспектом особистості військовослужбовців [25].

Проте, актуальним залишається питання сприйняття суспільством, державою жінок-військовослужбовиць та засвідчення їхньої ролі на рівні із чоловіками.

Метою дослідження є: науково обґрунтувати особливості соціальної профілактики дискримінації за ознакою статі серед військовослужбовців при проходженні військової служби та розробити програму соціальної профілактики дискримінації за ознакою статі у військовому колективі.

Об'єкт: процес соціальної профілактики дискримінації за ознакою статі.

Предмет: форми, методи та інструменти соціальної роботи, спрямовані на запобігання дискримінації за ознакою статі серед військовослужбовців у процесі проходження військової служби.

Завдання:

1. Здійснити теоретичний аналіз психолого-педагогічних досліджень з проблеми профілактики дискримінації за ознакою статі серед військовослужбовців.

2. Проаналізувати соціальні функції профілактики дискримінації в системі соціальної роботи.

3. Визначити особливості соціальної профілактики дискримінації за ознакою статі серед військовослужбовців при проходженні військової служби.

4. Розробити програму соціальної профілактики щодо подолання дискримінації за ознакою статі серед військовослужбовців при проходженні військової служби.

Для вирішення окреслених завдань та досягнення мети використано комплекс взаємопов'язаних **методів:** *теоретичні* – аналіз, синтез, порівняння, систематизація, узагальнення; *емпіричні* – анкетування, педагогічний експеримент, діагностичне опитування, інтерв'ювання.

База дослідження. Дослідження проводилося в 169-му Навчальному центрі «Десна» на базі в/ч А 1414, зокрема серед військовослужбовців (жінки та чоловіки) при проходженні військової служби. Участь у дослідженні брали 25 військовослужбовців. Серед них 5 жінка-військовослужбовиця і 21 чоловік-військовослужбовець. Вік досліджуваних від 18 до 26 років.

Апробація результатів дослідження. Основні положення і висновки магістерської роботи апробувались і здобули позитивну оцінку на засіданні кафедри соціальної педагогіки та соціальної роботи Факультету психології, соціальної роботи та спеціальної освіти Київського столичного університету імені Бориса Грінченка; результати експериментальної роботи заслуховувались на звітній конференції за результатами науково-дослідної практики магістрів та доповідались на науково-практичній конференції «Перші кроки у науку: соціальна робота» (листопад 2025 р., м. Київ).

Публікації. Основні положення та результати дослідження висвітлено у наступних публікаціях: Магістерські дослідження. Тематичний огляд та анотації магістерських робіт за освітнім рівнем «магістр» 2025 р. / Наукові здобутки студентів Факультету психології, соціальної роботи та спеціальної освіти : ел. зб. наук. пр. студентів. – 2025. «Соціальна профілактика дискримінації за ознакою статі серед військовослужбовців при проходженні військової служби»; Боброва О. А. Соціальна профілактика дискримінації за ознакою статі серед військовослужбовців. *Вектори розвитку науки, освіти та технологій в умовах глобалізації* : збірник наук. праць за матер. Міжнар. наук.-практ. конфер. (12 березня 2025 року). Полтава. 2025. С. 84-85; Спіріна Т., Дуля А., Боброва О. (2025). Соціально-психологічна адаптація військовослужбовців у післявоєнний період. *Ввічливість. Humanitas*. 2025. № 1. С. 157–162. <https://doi.org/10.32782/humanitas/2025.1.21>

Структура роботи. Робота складається зі вступу, двох розділів, висновків до розділів, загальних висновків, списку використаних джерел (58 найменувань) і 3 додатків (на 16 сторінках). Загальний обсяг роботи

становить 98 сторінки, з них – 74 сторінки основного тексту. Робота ілюстрована 3 таблицями та 16 рисунками.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ СОЦІАЛЬНОЇ ПРОФІЛАКТИКИ ДИСКРИМІНАЦІЇ ЗА ОЗНАКОЮ СТАТІ У ВІЙСЬКОВОМУ СЕРЕДОВИЩІ

1.1. Сутність гендерної дискримінації та її прояви у військовій сфері

Гендерна дискримінація є однією з форм порушення прав людини, що полягає у нерівному ставленні до осіб через їхню стать чи гендерну ідентичність. У військовому контексті вона набуває специфічних форм, зумовлених історичною домінацією чоловіків у збройних силах, а також стереотипами щодо «природної ролі» жінки в суспільстві. Відповідно до Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (2005), дискримінація за ознакою статі заборонена у всіх сферах суспільного життя, включно з військовою службою.

Теоретичні підходи до вивчення гендерної дискримінації ґрунтуються на феміністських концепціях, соціально-психологічних моделях та інституційній теорії нерівності. Дискримінація за ознакою статі є не лише індивідуальним упередженням, а й інституціоналізованою практикою, закріпленою у структурі організацій, зокрема військових.

У військовій сфері дискримінація за ознакою статі неодноразово проявляється у таких формах:

- недопущення жінок до певних посад, які формально не заборонені;
- упереджене ставлення з боку командування;
- сексистські висловлювання та мікроагресія;
- сексуальні домагання;
- відсутність належної інфраструктури (душові, форма, медичне обслуговування) [42].

Як зазначають українські науковці, у Збройних Силах України спостерігається тенденція прихованої межі, що перешкоджає жінкам обіймати вищі командні посади, навіть за наявності відповідного досвіду та освіти [50].

Згідно з аналітичними даними, наведеними в дослідженні Українського жіночого фонду, 37 % жінок-військовослужбовиць стикались з упередженим ставленням або дискримінацією за ознакою статі [53]. Частина з них не повідомляє про такі випадки через страх втрати служби або репутаційного тиску. Також наголошується на психологічному аспекті проблеми, відзначаючи високий рівень тривожності, професійного вигорання та посттравматичного стресового розладу серед жінок-військовослужбовиць, які стали жертвами дискримінаційних практик.

Водночас, чоловіки-військовослужбовці також можуть стикатися з дискримінацією за ознакою статі, зокрема якщо обирають нетрадиційні для армії ролі (соціальний працівник, капелан, психолог) або проявляють емоційну вразливість. Це свідчить про патріархальну модель мужності, яка домінує у військовій культурі, і яку необхідно переглядати задля побудови інклюзивного середовища [43].

Проблема ускладнюється тим, що формальні механізми попередження дискримінації за ознакою статі нерідко є неефективними (у системі військової юстиції відсутні спеціалізовані процедури реагування на випадки сексуального домагання чи гендерної нерівності). Фахівці (соціальні працівники, психологи), які працюють у військових частинах, часто мають недостатній рівень підготовки у сфері гендерних питань.

Таким чином, для забезпечення рівності прав та можливостей необхідно впроваджувати цілісну систему соціальної профілактики, яка включатиме:

- просвітницькі програми з гендерної рівності та не дискримінації за ознакою статі;

- підготовку фахівців до виявлення та реагування на випадки дискримінації за ознакою статі;
- адаптацію внутрішніх нормативних документів військових частин до принципів гендерної політики;
- створення системи незалежного моніторингу та підтримки постраждалих.

Задля формування, становлення демократичної держави важливо зважати на становище жінок та чоловіків будь-якої національності, віку в різноманітних сферах життя та діяльності людей. Системне, ретельне, поглиблене розв'язання питань сталого розвитку суспільства можливе лише через створення рівних умов та можливостей задля самоствердження особистості, реалізації її особистісного потенціалу, незалежно від приналежності до статі у різноманітних сферах життєдіяльності. Критерієм насправді демократичного суспільства можна вважати впровадження ідеї гендерної рівності й не дискримінації за ознакою статі у міжстатевих взаємовідносинах, наявність рівновправних представників обох статей, які мають рівні можливості й шанси.

Наразі, питання дискримінації за ознакою статі стало пріоритетним й актуальним на світовому рівні, з'явилась гостра необхідність у становленні нових стосунків між жінками та чоловіками, заснованих на підґрунті рівності, партнерства, взаємодії, їхнього рівноправного доступу до можливостей суспільства.

Зокрема, для подолання соціальної статевої нерівності та дискримінації за ознакою статі, важливо кардинально трансформувати стереотипи щодо певних гендерних ролей, які передаються із покоління в покоління.

Соціологи висунули концепцію засновану на рівності статей, наголошуючи, що між жінками та чоловіками взаємостосунки не можуть базуватися на пануванні, поступливості, слухняності, смиренності. Вони мають ґрунтуватися на взаємій підтримці, взаємодопомозі як у сім'ї,

колективі, так і в навколишньому соціальному середовищі. Підґрунтям концепції рівності статей є забезпечення рівних прав, розбудова суспільства рівних можливостей для становлення, сприйняття й розвитку жінок та чоловіків без гендерних стереотипів, забезпечуючи рівність статей, унеможливаючи дискримінацію за ознакою статі [15].

Оцінюючи чоловічі й жіночі ролі, наразі, можемо зазначити, що стереотипи є універсальним інструментом передачі суспільно важливої, актуальної інформації щодо процесів соціальної взаємодії та соціальної комунікації у соціальному середовищі [17].

Наявність незмінного зв'язку між сприйняттям певних об'єктів і конкретною соціальною поведінкою, неординарністю, відмінністю від загальноприйнятих норм, маніпулюванням людьми, причини нетерпимості у відносинах між людьми, аналізує, обґрунтовує та пояснює соціально-філософський аналіз стереотипів.

А. Андреев, В. Вовк, Ю. Івченко, О. Павлишин виокремлюють стереотипи, що сформувалися під впливом деяких чинників та наявного досвіду: динамічний (система умовно-рефлекторних реакцій на буденні подразники), соціальний (стандартизоване уявлення про певні явища, об'єкти, що демонструє звичне ставлення людей до них) [2].

Водночас, відбувається процес зміни й перетворення загальної культури розуміння взаємовідносин між жінкою та чоловіком, здійснюється оформлення й становлення нових норм, правил гендерних стосунків, змінюється становище жінок у публічній та приватній сферах. Варто зазначити, що такі зміни здійснюються доволі повільно, адже стереотипи щодо уявлень та розуміння в сучасному суспільстві ролі жінки і чоловіка на їхньому шляху створюють бар'єри.

Шаблонні, уніфіковані, стереотипні уявлення про стандарти та моделі поведінки, риси характеру, які ідентифікуються з поняттями жіноче та чоловіче, є гендерними стереотипами [22]. Вони формуються загальною

культурою та формують подвійну мораль, яка має відмінності для жінок і чоловіків, що призводить до неоднакового відношення у соціумі до жінок й чоловіків.

Дієвий вплив на життєдіяльність людини в суспільстві має масова, загальна культура, яку формує, підтримує й насаджує певне середовище. Ю. Калагін у своїй публікації «Гендерний аспект типологізації особистості військовослужбовців збройних сил України», визначає культуру як реальний світ, у якому пересічні люди взаємодіють, комунікують та співпрацюють. Науковець наголошує на участі усього суспільства у її формуванні. Враховуючи повсякденні практики, люди опановують загальну культуру через такі види діяльності: навчання, вивчення рідної мови, гра, освіта, наявний досвід міжособистісних стосунків [22].

Ключовою складовою загальної культури, як соціального феномену, є гендерна культура, що пропонує форми й методи подолання дискримінації за ознакою статі, через вивчення ідеї гендерного паритету [5].

У період революції 1560-1650 рр., як сестри милосердя, вперше жінки набули статусу штатних жінок-військовослужбовиць. Батьківщиною фемінізованих армій вважають Великобританію, оскільки у 1653 році тут сформувалися перші жіночі військові госпіталі, які були розраховані на 350 поранених і тут перебували дружини військовослужбовців. Такі госпіталі нараховували у штаті близько 29 жінок. З жінками-військовослужбовицями при проходженні військової служби укладали контракт, де абсолютно чітко і зрозуміло було зазначено їхні функційні обов'язки, відповідно до воєнної спеціальності та зазначено розмір фінансового утримання. Відповідно англійського законодавства, у кожній роті, потрібно було мати максимум шість жінок. Схожі нормативні вимоги були і в арміях інших європейських країнах [1]. Протягом 1917-1919 років у складі Збройних сил Англії організували: Королівський допоміжний корпус ВМС, Жіночий легіон секції

автотранспорту, Жіночі королівські військово-повітряні сили. Наразі, жінкам-військовослужбовицям у Англії дозволено воювати на передовій.

У Канаді 1895 року, вперше у світі, жінки на рівні із чоловіками отримали можливість стати повноправними військовослужбовицями з відповідним статусом, без професійних обмежень. Їх брали на військову службу до різноманітних структур забезпечення та як повноправних солдат, у бойові частини. Жінкам-військовослужбовицям у Канаді стали доступними 75% військових спеціальностей дякуючи Закону «Про права людини» 1985 року.

Зокрема, Ізраїль також має досвід прилучення жінок до військової служби, вони не лишаються осторонь, а беруть проактивну участь в обороні власної землі. Наразі 26% офіцерів ізраїльської армії, – це жінки-військовослужбовиці. Водночас, простежується прагнення до збільшення кількості жінок-військовослужбовиць (армія оборони Ізраїлю (ЦАХАЛ) у складі має 35% жінок) [19].

У 1973 року США створили добровільну систему комплектування Збройних сил, що кардинально змінило гендерний склад збройних сил Сполучених Штатів Америки. Чисельність жінок-військовослужбовиць у Збройних сил США, з моменту створення контрактної служби, зросла із 42 тисяч у 1973 році до 215 тисяч у 2012 році. За результатами досліджень Pew Research Center 2010-2011 рр., не було виявлено гендерних особливостей та гендерних відмінностей у виборі військових професій. Чоловіки-військовослужбовці, як і жінки-військовослужбовиці були зорієнтовані на пільги задля отримання освіти, майбутні можливості побачити світ, формування професійних навичок. Попри те, що заявлені на паритетні очікування від військової служби та задекларовані рівні стартові можливості, все ж спостерігається гендерна кадрова нерівність. Водночас, у цьому процесі очевидні поступки, адже з 1973 року по 2014 рік серед рядового

складу частка жінок-військовослужбовиць збільшилася мінімум у сім разів, з 2% до 14%, в чотири рази серед офіцерського складу: з 4% до 16% [7].

Ю. Калагін зазначає, що 91% усіх кар'єрних напрямів у Збройних силах США було запроваджено задля жінок-військовослужбовиць та 67% посад у армії мають можливість займати жінки, хоча в артилерії і піхоті їх досі немає, вони не можуть водити танки і перебувати у спеціалізованих військах. Водночас, майже кожного року чисельність жінок у збройних силах збільшується, вони все більше займають посади, які протягом багатьох років вважалися суто чоловічими. У 2012 році в Збройних силах США проходило військову службу близько 14,6% жінок-військовослужбовиць, серед яких в корпусі морської піхоти було 6,8%, в армії – 13,6%, у військово-морському флоті їх нараховують – 16,4%, у військово-повітряних силах – 19,1%, а у береговій охороні їх майже 15,7% [21].

Європейською державою, яка стала першим членом НАТО була Норвегія, яка задля жінок увела обов'язковий призов на військову службу дівчат, які старші 18 років (протягом 19 місяців). У 2014 році з 8 тисяч призовників, жінки-військовослужбовиці склали 12,5%, які проходили військову службу на добровільній основі. Наразі, обов'язкова військова служба наявна для жінок Ізраїлю та М'янми [24]. Жінки, віком від 18 років підлягають призову в Армію оборони Ізраїлю, відповідно до Закону 1986 року про військову повинність. Вони не повинні мати дітей, перебувати у шлюбі та мають мати відповідний стан здоров'я. Жінки, старше 17 років, що повернулися на батьківщину з еміграції або ж полону, звільняються від призову.

В Ізраїлі діє закон 1949 року з поправками, які були прийняті 1986 року, який передбачає, що всі громадяни, яким виповнилося 18 років, мають проходити військову службу. Жінки з ортодоксальних сімей, які дотримуються строгих релігійних правил можуть проходити альтернативну службу. Термін проходження військової служби складає 24 місяці, відмова

від якої карається тюремним терміном ув'язненням. Наразі, жінки-військовослужбовиці складають майже 33% особового складу в армії Ізраїлю. Військова повинність у М'янмі для жінок, призовний вік яких складає 18-27 років, була введена у 2011 році. [24].

Водночас, у деяких країнах жінки-військовослужбовиці мають високі військові звання та керують оборонними відомствами. Наприклад, першою жінкою на посаді міністра оборони Німеччини з 2013 року є Урсула Ляйен. Першою в історії Сполучених Штатів Америки у 2008 році стала американка Енн Данвуді, яка має звання чотиризіркового генерала.

Таким чином, важливо наголосити, що світові тенденції показують наявний прогрес щодо залучення жінок до проходження військової служби, а також різноманітні можливості задля формування, становлення й кар'єрного розвитку у професійному середовищі.

Через можливість жінок-військовослужбовиць входити до військових структур, зросла необхідність їхнього включення у НАТО. Цьому сприяє формування й розбудова політики рівноправ'я та однакових можливостей, боротьби із дискримінацією за ознакою статі і домаганнями. У 1961 році військове командування НАТО організувало конференцію задля обговорення конкретних кроків інтеграції жінок-військовослужбовиць у збройні сили країн Альянсу. У 1976 році було створено Комітет із питань жінок у збройних силах НАТО, а 2009 року його було перейменовано у Комітет НАТО із гендерних питань. У Резолюції Ради безпеки (2000 рік) зазначається, що жінки є не лише жертвами збройних конфліктів, а й можуть брати активну участь у вирішенні військових конфліктів та бути учасницями миротворчого процесу на рівні із чоловіками-військовослужбовцями [18].

Україна погодила певні міжнародних зобов'язання, які необхідно виконувати: питання щодо забезпечення паритету прав, перспектив, пільг, переваг у чоловіків та у жінок [8]. Згідно з Цілями сталого розвитку тисячоліття, які були окреслені на Саміті тисячоліття Організації Об'єднаних

Націй у вересні 2000 року, Україна визначила ціль забезпечення не дискримінації за ознакою статі та гендерного паритету. Також, Україна ратифікувала Конвенцію ООН про ліквідацію будь яких форм дискримінації за ознакою статі щодо жінок (1979 рік). Наша країна зобов'язалась систематично та послідовно звітуватися про виконання своїх обіцянок перед Комітетом Конвенції [52]. Водночас, у підсумках попереднього Державного й Альтернативного звітів про реалізацію й втілення в Україні Конвенції про ліквідацію будь яких форм дискримінації, у тому числі, за ознакою статі зазначається, що в Україні наявна проблема є доволі суперечливою. На перший погляд, в Україні реалізують певні дії щодо створення, формування й розвитку механізму забезпечення рівноправ'я, відповідно до міжнародних вимог, норм, правил гарантування прав і свобод людини. Однак, потребує вирішення впровадження нової ідеології щодо ситуації статей у суспільстві [9; 19].

28 жовтня 2020 року Урядом України було затверджено Національний план дій з виконання резолюції Ради Безпеки організації об'єднаних Націй «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року. Документ є серйозним та значущим документом у якому визначено можливості жінок щодо розв'язання військових конфліктів та зміцнення миру. У документі наголошується на важливості участі жінок у процесах прийняття ефективних, управлінських рішень на локальних, місцевих та національних, міжнародних рівнях.

У 2018 році було внесено зміни до Статуту внутрішньої служби Збройних сил України та до Закону «Про військову службу і військовий обов'язок» та ухвалено Закон «Про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків під час проходження військової служби у ЗСУ та інших військових формуваннях». Зазначені документи є підставою призначати жінок-військовослужбовиць на чергування у добові наряди. Також, них стали можливими всі посади, які,

наразі, є у Збройних силах України: рядовий, сержант, старшина. Це забезпечило можливість виконання жінками-військовослужбовицями військового обов'язку, на рівні із чоловіками.

Відтак, з 2019 року діє наказ Міністерства Оборони України «Про затвердження переліків військово-облікових спеціальностей і штатних посад рядового, сержантського і старшинського складу і тарифних переліків посад вищезазначених військовослужбовців», що дозволяє жінкам-військовослужбовицям нести військову службу на різноманітних військових посадах. Важливо, що їх сприймають як професіоналів, які за власним бажанням, успішно опановують обраний фах.

Наразі, жінки-військовослужбовиці беруть особисту участь у розбудові та в осучасненні Збройних Сил України, залучаючись до виконання бойових завдань, вивчають та освоюють нові військові професії. Жінки-військовослужбовиці мають перспективи кар'єрного зростання відповідно до наявної освіти, досвіду та наслідків службової діяльності й несуть, на рівні із чоловіками, відповідальність під час виконання бойових завдань та обов'язків військової служби.

У Збройних Силах України, наразі, проходять військову службу майже 25 тисяч жінок, серед яких близько 4 тисяч – офіцери; на цивільних посадах працює близько 31 тисячі жінок-військовослужбовиць. Цікавим є факт, що у Збройних Силах України служить майже така ж кількість жінок-військовослужбовиць, як і в арміях НАТО. У Збройних Силах України 10,6% особового складу – це жінки-військовослужбовиці, а в НАТО такий показник становить 10,9%.

Однак, якщо говорити про гендерний паритет поки що існують певні дискримінаційні норми за ознакою статі, які досі не врегульовані наявним законодавством. Наприклад, у разі наявності завдань, пов'язаних із виїздом жінки-військовослужбовиці, вона може відмовитись від відрядження, якщо має дитину віком до 14-ти років; чоловік військовослужбовець не може цього

зробити; також він може отримати декретну відпустку по догляду за дитиною лише в мирний час.

Водночас, закони, що регулюють взаємостосунки у сфері безпеки і оборони країни, виокремлюють тему жінки-Берегині, жінки-матері, формуючи у суспільстві стереотипне сприйняття і відповідне підсвідоме ставлення до жінок-військовослужбовиць [11; 12].

Зокрема, станом лише на квітень 2016 року військову службу пройшли майже 1,5 тисячі жінок-військовослужбовиць. Тенденція щодо збільшення їх кількості наявна у ключових інституціях сфери безпеки й оборони. У Збройних Силах України працюють та проходять військову службу майже п'ятдесяти тисяч жінок, це приблизно п'ята частина від загальної кількості особового складу. Майже 300 тисяч осіб, із яких майже 70 тисяч є жінки, що становить 23,5%, працює у системі Міністерства внутрішніх справ України. Близько 30-ти тисяч осіб, із яких 5 тисяч – це жінки проходить військову службу у Державній прикордонній службі України.

Дослідники проблеми дискримінації за ознакою статі визначають це поняття як рівні права, умови, можливості і для жінок, і для чоловіків у соціальному середовищі задля впровадження прав людини, участі у економічному, національному, соціально-політичному, соціокультурному розвитку, отримання рівноправних винагород за наслідками участі [16].

Вивчаючи питання дискримінації за ознакою статі під паритетом соціальних статей науковці розуміють також рівність соціального статусу чоловіків і жінок, спільну участь у суспільній, державній, особистій життєдіяльності, ґрунтуючись на самоусвідомленні власних потреб, проблем, цінностей та зацікавленостей, подоланні суворого порядку підлеглості нижчих щодо посади або звання осіб вищим, через що чоловіки історично вважалися вищими істотами, а наслідки їхньої діяльності рахувалися набагато суспільно значущими, ніж діяльність, яка виконувалася жінками [17].

Отже, можемо окреслити такі підходи щодо визначення рівності: рівність перед законом; рівність можливостей; рівність результату; паритет.

Зокрема, рівність статей не означає їхнього біологічного ототожнення, гендерна рівність передбачає гендерні відмінності, право на несхожість, неоднаковість, різницю між чоловіками та жінками, усвідомлення специфіки ролей, які вони здійснюють чи реалізують у соціумі. На умови життєдіяльності і жінок, і чоловіків не мають негативно впливати їхні особистісні особливості та бути факторами їхньої дискримінації за ознакою статі [17]. Їхній паритет не має означати ідентичність чи схожість, гендерна рівність не має окреслювати як норму, властиві чоловікам правила, умови, вимоги, спосіб життєдіяльності [5].

Утвердження принципу не дискримінації за ознакою статі має охоплювати право на різноманітність, індивідуальність та особливості, потребує законодавчого закріплення, забезпечуючи формування й розвиток усвідомлених партнерських взаємостосунків між статями, їхньої виваженої, безпосередньої, обґрунтованої відповідальності задля ствердження рівних прав і обов'язків, які сприяють зближенню, а не роз'єднанню статей.

Варто наголосити, що все більшого розвитку набуває розуміння не дискримінації за ознакою статі, як приклад рівноправних збалансованих взаємостосунків між чоловіками та жінками у соціальному середовищі. Ідея гендерного паритету, зважаючи на різницю між статями, зазначає, що вони не мають перешкоджати рівному підходу задля порозуміння у середовищі і соціальному, і фізичному, між чоловіками та жінками. Враховуючи підхід не дискримінації за ознакою статі, необхідно окреслювати різницю та особливості між статями, оскільки в іншому випадку вони не матимуть бажаних наслідків [18].

Базовими цінностями у Конституції зазначені принцип рівних прав, гідності й свободи. У статті 24 Конституції України зазначено, що усі

громадяни є рівними перед законом і мають рівні конституційні права та свободи. Зокрема, не має бути обмежень, переваг і пільг за мовними ознаками, політичними або релігійними переконаннями, ознаками статі, кольору шкіри, соціального походження, майнового стану, місця проживання. Паритет статей забезпечується наявністю рівних можливостей у жінок і чоловіків у суспільно-громадській, політичній, економічній, соціокультурній діяльності, отриманні вищої освіти, професійній фаховій підготовці, можливості отримати винагороду за свою діяльність; систематичними, плановими, регулярними заходами щодо охорони праці, наявністю пенсійних пільг; організацією комфортних умов, які сприяють поєднанню праці з материнством; матеріальною і моральною, соціальною підтримкою жінок через надання оплачуваних відпусток по догляду за дитиною [13].

Також, у статті 24 Конституції України зустрічаються два поняття: рівність та рівноправність. Як зауважує науковець Ю. Калагін, тотожність, рівність, схожість прав усіх громадян є рівноправністю [21]. Дослідник виділяє загально-соціальну (ідентичність ключових прав і свобод людини, їх фактична рівність) і юридичну (ідентичність, рівність ключових конституційних прав і юридичних обов'язків, формальна рівність, що свідчить про визнання державою фактичної рівності ключових прав громадян України та їх гарантування) рівноправність [2].

Ми поділяємо погляди О. Вишнякова, який пропонує систему гендерної рівності вивчати згідно чотирьох аспектів [10]:

1) права людини як узагальнена модель політико-економічних, громадянських, соціокультурних прав та свобод визнаються ключовим принципом соціальної політики;

2) визнання й забезпечення прав жінок, пов'язується з порушенням паритету, його ідеології та наявного досвіду впровадження у повсякденній життєдіяльності;

3) за допомогою ключових складових (свобода, право, відповідальність, обов'язок) конституційного право розуміння вимірюється зразок, взірець рівності як у Конституції України, так і в законодавчих актах;

4) рівні можливості відображають рівень втілення й забезпечення шаблону рівності, який бачимо у Конституції України та у чинному законодавстві [10].

Паритет між чоловіками та жінками передбачає рівність прав, відповідальності, обов'язків, свобод обох статей. Через ступінь свободи, яка є однаковою для чоловіків та жінок, визначається Конституційне право як ключовий чинник рівності. Також, рівність обов'язків є важливою складовою конституційного права, що розуміється як потреба у повазі до прав людини та визначеними ролями у суспільстві [28].

Питання не дискримінації за ознакою статі досліджуються через категорію рівних можливостей, що захищає від різноманітних порушень при втіленні принципу рівних прав обох статей. Політика рівних можливостей є систематичним та послідовним інструментом дослідження визначених умов стосовно жінок у соціальних взаємостосунках, що сприяє реалізації державних заходів особливого призначення, як от: захист рівності в тих сферах життя й діяльності людей, де вона порушується [31].

Зазначимо, що рівність можливостей є правовою, економічною, соціокультурною проблемою, на яку впливають традиції, звичаї суспільства, стереотипи та правила, вимоги конкретної суспільної ідеології. Водночас, вона є комплексом реальних соціальних взаємостосунків та нормативно-правових регуляторів суспільної поведінки. Концепція, що досліджує державу як продукт розвитку та становлення сім'ї, підґрунтям якої є уявлення про панування батька сімейства, перешкоджає формуванню, становленню й розвитку рівності, поваги до чоловіка або жінки. Говорити про не дискримінацію за ознакою статі неможливо, якщо соціум не готовий усвідомлено прийняти принцип рівності [32].

Узагальнивши аналіз теоретичних розвідок, можемо говорити, що у суспільстві наявні механізми дискримінації за ознакою статі і тому жінки не мають рівних можливостей, не дивлячись на існування рівних конституційних прав [45]. Підґрунтям дискримінації за ознакою статі є порушення паритету, не зважаючи, який саме фактор цьому сприяв (будь-яка соціальна позиція, пов'язана з традиціями, звичаями, нормами поведінки щодо нерівності й дискримінації за ознакою статі у суспільстві, культурі і владі). Дискримінацію за ознакою статі можливо вирішити лише через усунення механізмів, які сприяють гендерній нерівності статей [46].

Важливо зазначити, що держава здійснює правову політику щодо усунення чинників, які сприяють дискримінації за ознакою статі. Дослідники даного питання виокремлюють принципи політики не дискримінації за ознакою статі, які сприяють розвитку ідеології рівності:

- не дискримінація за ознакою статі є єдиною складовою усіх соціальних політик, програм, проєктів, ініціатив;
- досягнення не дискримінації за ознакою статі враховує особливі інтереси обох статей при формуванні політик, впровадженні проєктів, ініціатив, реалізації соціальних програм;
- політика не дискримінація за ознакою статі має реалізовуватися незалежно від статі та забезпечувати рівні права, свободи, можливості;
- доступ жінок до прийняття виважених, ефективних, обґрунтованих управлінських рішень є ключовим питанням задля досягнення рівності;
- забезпечення рівноправної участі обох статей у соціально-політичних, економічних, соціокультурних процесах;
- досягнення не дискримінації за ознакою статі завдяки партнерству та взаємодії між статями ґрунтується на принципах демократії рівності;

- втілення певних кроків, які спрямовані на досягнення не дискримінації за ознакою статі [11].

Отже, можна стверджувати, що держава здійснює певні кроки щодо досягнення не дискримінації за ознакою статі у суспільстві, розуміючи потребу у реалізації політики гендерної рівності. Нажаль, здобути реальних результатів щодо не дискримінації за ознакою статі неможливо без внесення змін до законодавчої бази, без проведення адвокаційних кампаній та без відповідної фахової підготовки майбутніх соціальних працівників, які впроваджуватимуть цю політику [29].

Отож, питання реалізації політики не дискримінації за ознакою статі можна вирішити завдяки державним правовим механізмам та проактивній участі всього суспільства щодо його вирішення. Подолання гендерної дискримінації у військовій сфері неможливе без послідовної соціальної роботи, яка ґрунтується на правових, етичних і професійних засадах, орієнтованих на людину як найвищу цінність.

1.2. Соціальна профілактика дискримінації за ознакою серед військовослужбовців при проходженні військової служби

У контексті військової служби соціальні працівники, соціальні педагоги, психологи, радники з гендерних питань відіграють ключову роль у запобіганні дискримінації за ознакою статі. Серед основних напрямів їх роботи можна виокремити:

- оцінка соціального клімату у військовому підрозділі;
- проведення гендерного аудиту у співпраці з громадськими організаціями, які мають відповідну компетенцію;
- розробка та впровадження програм гендерної освіти для командного та особового складу;
- психологічне консультування та кризове втручання;

- впровадження механізмів реагування на скарги щодо дискримінаційних дій.

Досвід реалізації освітніх, соціальних програм демонструє, що соціальна профілактика є ефективною за умови її системності, послідовності та інтегрованості у всі рівні управління військовими структурами. У межах втілення Національного плану дій з виконання Резолюції Ради Безпеки ООН в Україні було проведено тренінги для військовослужбовців щодо попередження дискримінації за ознакою статі [36; 44].

Складність проведення профілактичної роботи у військових колективах полягає в традиційно ієрархічній структурі армії, де питання дискримінації за ознакою статі сприймаються як неважливі. Водночас, дослідження, проведені вітчизняними науковцями, свідчать, що ігнорування проблеми призводить до порушення службової дисципліни, зниження морально-психологічного клімату, емоційного вигорання особового складу [47].

Соціальна профілактика має враховувати специфіку військового колективу: обмеженість особистого простору, підпорядкованість, стресові умови служби. У зв'язку з цим важливими є наступні принципи: конфіденційність: створення умов для безпечного звернення постраждалих; рівність доступу до психосоціальної підтримки: незалежно від статі, звання, посади; освітній компонент: впровадження постійної системної гендерної освіти.

У країнах-членах НАТО реалізуються комплексні програми з попередження дискримінації за ознакою статі, орієнтовані на інтеграцію гендерної політики у військові структури. Наприклад, у Канаді діє Стратегія розмаїття та інклюзивності Збройних сил (CAF Diversity and Inclusion Strategy), яка передбачає проведення регулярного гендерного аудиту, запровадження індикаторів інклюзивності, створення мереж підтримки для жінок-військовослужбовиць та представників меншин у військах.

У США існує Програма профілактики сексуальних домагань (Sexual Harassment/Assault Response and Prevention), яка має чітку методику дій: проведення оцінки ризиків, формування профілактичних міждисциплінарних команд у підрозділах, надання психологічної допомоги, запровадження обов'язкового звітування та індикаторів реагування. Особливістю SHARP є наявність незалежних інституцій контролю та прямий доступ військовослужбовців до ресурсів без інформування командування.

У Великобританії функціонує система «Equality, Diversity and Inclusion», що включає інституційний нагляд за гендерною рівністю у військових структурах. Значна увага приділяється освітній складовій: офіцери зобов'язані проходити щорічні курси з теми гендерної чутливості, а персонал має проходити тренінги щодо попередження дискримінації за ознакою статі та мови ворожнечі.

Варто також згадати досвід Швеції, де у Збройних силах інтегровано концепцію «гендерного мейнстримінгу», що включає врахування гендерного аспекту в усіх політиках і рішеннях. Соціальні працівники в армії Швеції проходять спеціалізовану підготовку з виявлення латентної дискримінації за ознакою статі та гендерного насильства.

Для ефективної соціальної профілактики дискримінації за ознакою статі у військовому середовищі застосовуються різні методики соціальної роботи, адаптовані до умов збройних сил:

1. Соціально-психологічний тренінг спрямований на зміну установок, розвиток емпатії, корекцію гендерних стереотипів. Зазвичай реалізується у формі інтерактивних семінарів, групових вправ, рольових ігор. Такий підхід сприяє модифікації поведінки та формуванню безпечного середовища.

2. Кейс-менеджмент передбачає індивідуальний супровід військовослужбовців, які стали жертвами дискримінації або є в групі ризику. Соціальний працівник координує зусилля психолога, юриста, медперсоналу

та командування з метою вирішення проблеми. Застосовується, зокрема, в ізраїльській армії.

3. Гендерний аудит систематично вивчає внутрішнє середовище військового підрозділу на предмет дотримання політики не дискримінації за ознакою статі. Застосовується для виявлення потенційних зон дискримінації, аналізу розподілу посад, оцінки мови комунікації.

4. Соціальна адвокація забезпечує підтримку прав військовослужбовців через інформування про доступні механізми захисту, супровід у поданні скарг, взаємодію з командуванням та правозахисними структурами. Цей метод активно застосовується у Нідерландах, де працюють військові омбудсмени на рівні частин.

5. Інституційне посередництво спрямоване на зміцнення співпраці між військовими структурами, правозахисними організаціями та державними органами для запобігання дискримінації за ознакою статі.

Усі ці методики важливо адаптувати до українських реалій, враховуючи специфіку служби в умовах воєнного стану, потребу у дотриманні військової субординації та важливість збереження авторитету командирів. Профілактика має базуватися не на репресивних механізмах, а на формуванні довіри, партнерства та відкритого діалогу між статями.

Таким чином, міжнародний досвід свідчить про ефективність інтегрованих профілактичних підходів, що поєднують правові, освітні, інституційні та психологічні компоненти. Українські Збройні Сили мають потенціал до впровадження подібних механізмів за підтримки державних інституцій та громадських організацій. Соціальна робота, зокрема профілактична діяльність у сфері запобігання дискримінації за ознакою статі, є критично важливою для формування гендерно справедливого військового середовища у Таблиці 1.1.

Таблиця 1.1

**ПОРІВНЯЛЬНА ТАБЛИЦЯ МЕТОДИК СОЦІАЛЬНОЇ
ПРОФІЛАКТИКИ ДИСКРИМІНАЦІЇ ЗА ОЗНАКОЮ СТАТІ**

Методика	Цільова аудиторія	Цілі та завдання	Форма реалізації	Переваги	Недоліки / Обмеження
Соціально-психологічний тренінг	Весь особовий склад	Підвищення обізнаності про права, гендерну рівність, недопущення дискримінації	Тренінги, семінари, лекції, кейс-методи, рольові ігри	Формування навичок, зміна поведінки, інтерактивність	Потребує кваліфікованих тренерів, ресурсоемна
Кейс-менеджмент	Постраждалі від дискримінації	Супровід особи, що зазнала дискримінації, допомога у захисті прав	Індивідуальна робота, координація з юристами і психологами	Персоналізований підхід, підвищення довіри до системи	Трудомістка, потребує конфіденційності та правової бази
Гендерний аудит	Командири, управлінці	Виявлення системних гендерних ризиків у підрозділі	Аналіз документації, опитування, інтерв'ю	Впливає на зміну політик і внутрішніх стандартів	Може сприйматись як контроль, потребує аналітичної експертизи
Інституційне посередництво	Молодший командний склад, військові колеги	Формування культури підтримки, обговорення конфліктів у безпечному середовищі	Групові бесіди, наставництво, підтримка	Низький бар'єр доступу, висока довіра, дешевизна реалізації	Потребує спеціального навчання модераторів

Методика	Цільова аудиторія	Цілі та завдання	Форма реалізації	Переваги	Недоліки / Обмеження
Соціальна адвокація	Особовий склад, що переживає конфлікт	Негайне реагування на дискримінацію, профілактика посттравматичних станів	Психологічна допомога, медіація, гарячі лінії	Зменшення емоційного навантаження, збереження боєздатності	Потребує професійної команди, довготривалого ресурсу

Не дискримінація за ознакою статі є ключовою ознакою соціальних взаємостосунків, життєдіяльності, професійного, особистісного формування й розвитку, що пов'язане із загальним психосоціальним становленням особистості, чинниками ментального здоров'я, факторами особистісних процесів. Наразі, збройні сили України є тим соціокультурним, соціальним, професійним оточенням, сприятливим довкіллям, де жінка-військовослужбовиця та чоловік-військовослужбовець позиціонують себе професіоналами, особистостями, фахівцями, членами команди. Наше дослідження присвячене профілактиці дискримінації за ознакою статі серед військовослужбовців під час проходження військової служби. Отож, задля соціального партнерства та ефективної взаємодії варто дослідити питання соціальної профілактики дискримінації за ознакою статі серед військовослужбовців під час проходження військової служби [20; 23].

Орієнтуючись на суспільний вплив соціально-профілактичних заходів, їх можна визначити, як: нейтралізуючі; компенсуючі; превентивні; заходи які здійснюють контроль за впровадженням профілактичної діяльності та її наслідками.

За оцінкою військовослужбовців, найбільш поширеними формами соціальної профілактики дискримінації за ознакою статі є розповсюдження брошур – 55%, наочна агітація – 56%, проведення групових занять – 46% [14].

Зокрема, заходи з соціальної профілактики дискримінації за ознакою статі можуть концентруватися на трьох основних напрямках:

- психосоціальний (бережно використовувати механізми регуляції діяльності);
- медико-оздоровчий (зберігати фізичний потенціал особистості);
- соціокультурний (формування й розвиток морально-ціннісних орієнтирів, загальної культури).

Зокрема, можемо запропонувати таку послідовність дій, що має бути дотримана для ефективної реалізації соціальної профілактики:

- вивчення причин та чинників, які зумовлюють виникнення проблеми;
- організація міждисциплінарної взаємодії у подоланні проблеми;
- попереднє визначення й проектування діяльності, організаційно-методична підготовка;
- з'ясування наявних існуючих ресурсів, необхідних для вирішення проблеми, покращення особистісних ресурсів, можливостей особистості задовольнити потреби та адекватно реагувати на проблеми;
- попередження негативного впливу соціального та фізичного середовища для якісної та повноцінної життєдіяльності;
- моніторинг та оцінка проблеми, визначення ефективності профілактичних заходів.

У випадку, якщо оцінка ефективності профілактичного впливу демонструє негативний результат, важливо повернутися на етап проектування профілактичного заходу.

Соціальна профілактика дискримінації за ознакою статі у військовому середовищі має низку специфічних рис, що відрізняють її від аналогічних заходів у цивільних організаціях. Це зумовлено особливостями військової служби, структурою збройних сил, культурними традиціями та соціально-психологічними чинниками військових колективів.

1. Ієрархічність військової структури.

- Військова служба характеризується жорсткою вертикаллю управління, що впливає на механізми впровадження профілактичних програм.
- Соціальні працівники мають узгоджувати профілактичні заходи з командуванням, оскільки саме керівництво підрозділу формує правила та норми взаємодії.
- Наявність субординації може як сприяти (швидке впровадження рішень), так і ускладнювати (можливий тиск на постраждалих від дискримінації) реалізацію профілактики.

2. Гендерні стереотипи в армії.

- Військова культура традиційно орієнтована на маскулінні цінності (сила, витривалість, домінування), що може створювати упередження щодо жінок у службі.
- Часто спостерігається скептичне ставлення до жінок на бойових посадах або у керівних ролях.
- Тому профілактичні заходи повинні включати подолання стереотипів та формування культури рівноправ'я.

3. Закритість військових колективів.

- Військові підрозділи мають обмежений доступ зовнішніх організацій, що ускладнює роботу громадських ініціатив і потребує внутрішніх механізмів профілактики.
- Соціальні працівники у Збройних Силах повинні володіти спеціальною підготовкою для роботи в умовах підвищеної закритості та дисципліни.

4. Підвищений рівень стресу і ризиків.

- Служба супроводжується постійним стресом, фізичними і психологічними навантаженнями, особливо в умовах воєнних дій.

- Стрес може посилювати агресію, конфліктність, прояви нетерпимості.

- Профілактичні програми мають містити елементи психологічної підтримки, навчання методам ненасильницької комунікації та розвитку емоційного інтелекту.

5. Необхідність нормативно-правової інтеграції.

- Заходи з профілактики дискримінації мають базуватися на чинному законодавстві України (Закон «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», Закон «Про військовий обов'язок і військову службу») та міжнародних документах (Резолюція РБ ООН 1325, політика НАТО з гендерної рівності).

- Важливо, щоб профілактичні дії були офіційно закріплені у внутрішніх інструкціях та статутах військових частин.

6. Специфіка соціальної роботи у військовому середовищі.

- Соціальний працівник у військовій частині виконує подвійну роль: з одного боку, є представником системи, з іншого — захисником прав військовослужбовців.

- Необхідне поєднання правозахисних, психологічних та освітніх функцій.

- Профілактика реалізується через лекції, тренінги, групову роботу, а також індивідуальні консультації для осіб, які зазнали дискримінації.

7. Важливість лідерства і прикладу командирів.

- Успішність профілактики значною мірою залежить від ставлення командирів до гендерної рівності.

- Якщо керівництво демонструє нульову толерантність до дискримінації, підлеглі швидше приймають відповідні норми поведінки.

- Отже, програми профілактики мають включати підготовку командирів щодо гендерно чутливого управління.

Соціальна профілактика дискримінації за ознакою статі серед військовослужбовців має комплексний характер, поєднує освітні, правозахисні та психологічні підходи і враховує специфіку військової служби. Її особливістю є робота в умовах ієрархії, стресу, закритості колективів та необхідності поєднання нормативно-правових, соціально-психологічних і культурних інструментів впливу.

Важливо окреслити стратегії профілактики до визначення основних цілей профілактики певної проблеми і певних кроків щодо їх досягнення:

- попередження та подолання: усунення негативного явища, проблеми, їх ризиків та наслідків, спрямована на недопущення проблеми;
- нормалізації: обмеження негативного впливу проблеми чи негативного явища, спрямовується на обмеження негативних наслідків;

Ключовими та важливими й актуальними формами організації профілактичної діяльності є: профілактичні заходи й профілактичні програми.

Профілактичний захід є спеціально організованою взаємодією фахівців або волонтерів та цільової групи, який спрямований на запобігання соціальної проблеми.

Профілактична програма, це комплекс заходів, спрямованих на запобігання конкретної соціальної проблеми, що дає змогу впровадити технологію комплексної соціальної профілактики [1].

Аналізуючи гендерні стереотипи, які існують у сучасному суспільстві, можемо зазначити, що на ринку праці дискримінація за ознакою статі є проблемою для України. Зокрема, ще до співбесіди з потенційним роботодавцем, жінки вже можуть зазнавати дискримінації за ознакою статі, що наявне вже у зміст оголошень у соціальних медіа. Наразі поширеною практика, коли відмовою на певну посаду є сімейний стан та вік жінки, а освіта, наявний досвід, професійні якості не враховуються. Отож,

дискримінації за ознакою статі зазнають жінки з малими дітьми, незаміжні жінки, жінки після 40 років.

Коли ми говоримо про проблеми порушення прав жінок, майже не згадуємо специфіку такої соціально-демографічної групи, як жінки із сільської місцевості, які і складають переважну більшість сільського населення [11]. Не якісна інфраструктура, відсутність у переважній більшості населених пунктів водопровідної води, каналізації, газопостачання сприяє тому, що дії щодо здійснення домашньої праці залишаються на рівні позаминулого сторіччя. Важка фізична праця, низький рівень механізації виробничих процесів призводить до перевантаження жінок та зумовлюють низький рівень працівників, які працюють у сільському господарстві.

Жінки, відповідно до наказу Міністра оборони України № 46 «Про введення в дію Переліку посад офіцерського складу, на які можуть призначатися жінки, прийняті на військову службу за контрактом у добровільному порядку», призначаються на такі посади: юрисконсульт, начальник або інженер стаціонарного вузла зв'язку, начальник або заступник відділу обробки інформації, черговий по зв'язку, начальник складу чи лабораторії, старший картограф, офіцер-психолог, перекладач, офіцер з правового виховання, офіцер-психофізіолог, начальник або помічник начальника фінансової служби або секретного відділення частини, начальник аптеки, ординатор. Водночас, через внесення доповнень до наказу Міністра оборони України № 46 жінки можуть обіймати посади льотчика та штурмана.

Дійсно, Н. Дубчак зауважує, що ще одна сфера, яка зазначалась як не дозволена, не рекомендована, це десантні війська. Тобто, це підрозділи швидкого реагування, що беруть безпосередню участь у військових діях. Заборона певних професій для жінок, визначена через міркування особливої опіки та захисту, призводить до низки наслідків [18]. Заборона спричиняє певну різницю у матеріальній забезпеченості жінок і чоловіків, що працюють у тому ж сегменті ринку праці. Забороняючи жінкам певні види робіт,

держава визнає вищу цінність жінки, як матері та занижує її роль, як працівника, нехтуючи репродуктивним здоров'ям чоловіків, вважаючи його невразливим до зовнішніх шкідливих факторів.

Однак, у Збройних Силах України кількість жінок-військовослужбовиць постійно зростає. У Збройних Силах України проходять військову службу і працюють близько 50 тисяч жінок, що складає п'яту частину від загальної кількості всього особового складу [2].

Саме жінки-військовослужбовці, на думку командирів військових частин та підрозділів, свої службові обов'язки виконують найбільш відповідально і якісно. Ключовими позитивними аспектами у військовій службі жінок-військовослужбовиць, за відгуками їхніх колег є: неабияка працездатність, дисципліна у власній поведінці, внутрішня самоорганізація, вміння підкоряти свої дії певним вимогам, виважена відповідальність за доручену справу, компетентність та фаховість. Їхня присутність сприяє підвищенню культури взаємостосунків між військовослужбовцями, покращує психоемоційну атмосферу у військових колективах, зобов'язує командирів поводити себе максимально стримано.

Як показує практика, жінки-військовослужбовці, які вже проходять службу у підрозділах Національної Гвардії України, Національної поліції України, мають кращі комунікативні навички, ніж колеги-чоловіки. Зокрема, здатні сприяти партнерству, встановленню довіри, взаємодії, які потрібні для будь-якої взаємодії із громадськістю. Отже, кількісне збільшення жінок у Збройних силах України зумовлений розширенням можливостей для самореалізації жінок у професійній сфері та їх бажанням реалізувати свій особистісний потенціал.

За результатами опитування 30% жінок-військовослужбовиць при вступі на службу і під час проходження військової служби керуються бажанням підвищити свій соціально-економічний статус. Важливими

стимулами для рішення жінок вступити на військову службу є: оплачувана декретна відпустка, матеріальне й фінансове забезпечення, соціальні гарантії.

70% жінок-військовослужбовиць говорять про те, що на військову службу їх привели патріотичні почуття, бути корисною та бажання захищати Україну, виконувати свій обов'язок перед країною.

Отож, у Збройних силах України збільшення кількості жінок-військовослужбовиць зумовлено сучасними процесами в країні, демократизацією суспільних взаємостосунків, наданням рівних можливостей самореалізації обом статям у сфері забезпечення безпеки суспільства, формуванням нових рольових уявлень, посиленням жіночої самоактуалізації.

Патріотична складова мотиваційної сфери жінок-військовослужбовиць сприяє розглядати їх як потенційних помічників командування у справі патріотичного виховання й зміцнення морального духу особового складу.

Під російсько-української війни на фронтах воює вже чимало жінок-військовослужбовиць, переважно як медики, логісти, у підрозділах зв'язку. А якщо жінки-військовослужбовиці нарівні з чоловіками перебувають у бойових частинах, то тільки на добровільних засадах. Це жінки-військовослужбовиці, які є снайперами, кулеметницями, просто бійці, що виконують свою роботу разом з чоловіками.

Висновки до першого розділу

Теоретичні підходи до вивчення гендерної дискримінації ґрунтуються на феміністських концепціях, соціально-психологічних моделях та інституційній теорії нерівності. Дискримінація за ознакою статі є не лише індивідуальним упередженням, а й інституціоналізованою практикою, закріпленою у структурі організацій, зокрема військових.

У військовій сфері дискримінація за ознакою статі неодноразово проявляється у таких формах: недопущення жінок до певних посад, які формально не заборонені; упереджене ставлення з боку командування;

сексистські висловлювання та мікроагресія; сексуальні домагання; відсутність належної інфраструктури.

Оцінюючи чоловічі й жіночі ролі, наразі, можемо зазначити, що стереотипи є універсальним інструментом передачі суспільно важливої, актуальної інформації щодо процесів соціальної взаємодії та соціальної комунікації у соціальному середовищі.

Зазначимо, що рівність можливостей є правовою, економічною, соціокультурною проблемою, на яку впливають традиції, звичаї суспільства, стереотипи та правила, вимоги конкретної суспільної ідеології. Водночас, вона є комплексом реальних соціальних взаємостосунків та нормативно-правових регуляторів суспільної поведінки.

Отже, можна стверджувати, що держава здійснює певні кроки щодо досягнення не дискримінації за ознакою статі у суспільстві, розуміючи потребу у реалізації політики гендерної рівності. Нажаль, здобути реальних результатів щодо не дискримінації за ознакою статі неможливо без внесення змін до законодавчої бази, без проведення адвокаційних кампаній та без відповідної фахової підготовки майбутніх соціальних працівників, які впроваджуватимуть цю політику.

РОЗДІЛ 2

ДОСЛІДНО-ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНА РОБОТА З СОЦІАЛЬНОЇ ПРОФІЛАКТИКИ ДИСКРИМІНАЦІЇ ЗА ОЗНАКОЮ СТАТІ СЕРЕД ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ПРИ ПРОХОДЖЕННІ ВІЙСЬКОВОЇ СЛУЖБИ

2.1. Діагностика стереотипів та проявів дискримінації серед військовослужбовців

Дослідження проводилося у 169-му навчальному центрі «Десна», де проходили військову службу 26 осіб (5 жінок, 21 чоловік). Основними методами стали анкетування, інтерв'ювання та спостереження.

Анкета містила шкалу оцінки погодження з поширеними гендерними стереотипами та відкриті питання щодо досвіду служби поряд з представниками іншої статі (додаток Б).

Результати свідчать, що 38% чоловіків і 60% жінок вказали на наявність упередженого ставлення до жінок-військовослужбовиць у військових підрозділах. Серед поширених форм дискримінації за ознакою статі респонденти зазначили: недовіру до професійних якостей жінок-військовослужбовиць, нерівний розподіл обов'язків, формальне залучення до бойових завдань, сексуалізовані жарти або коментарі.

Метою цього розділу є визначення особливостей змісту соціальної профілактики, як передумови подолання дискримінації за ознакою статі серед військовослужбовців, які проходять військову службу. Окрім цього передбачено підбір методів задля злагодженої взаємодії на двох рівнях:

1. особистісному, на якому корегуються якості та вміння майбутніх-офіцерів;
2. організаційному – передбачає створення найбільш оптимальних задля діяльності офіцера-командира соціально-педагогічних умов діяльності, які сприяють налагодженню службової взаємодії.

У анкетуванні взяло участь 26 респондентів, серед яких 21 чоловік та 5 жінок (рис. 2.1).

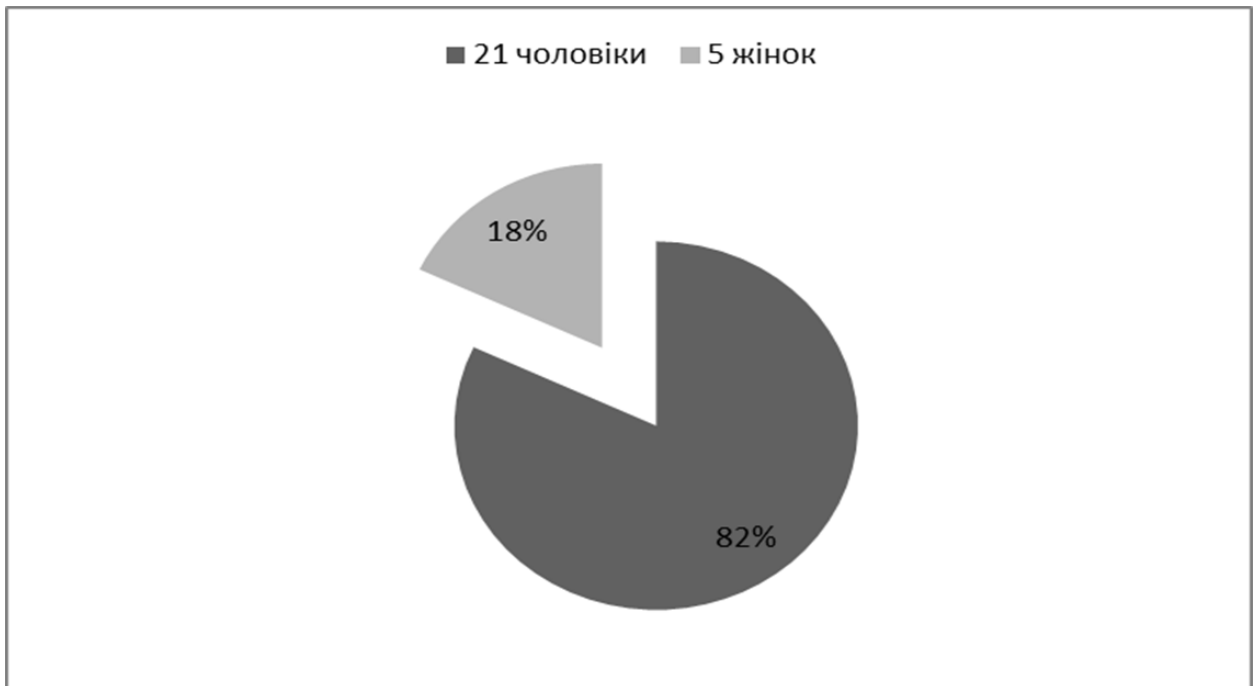


Рис. 2.1. Вибірка дослідження за гендерною ознакою

Опитування проводилось у 169-му навчальному центрі «Десна», де військовослужбовці проходили військову службу з 10 грудня 2024 року, метод відбору респондентів – квотна вибірка (за ознакою статі). Анкета складається з 18 питань, які дозволяють визначити властиві респондентам стереотипи щодо дискримінації за ознакою статі серед військовослужбовців при проходженні військової служби:

- маскулінність та фемінність: стереотипи, які нав'язують людям своєрідні думки про соматичні, психічні та поведінкові якості, які характерні як чоловікам так і жінкам;
- сімейні та професійні ролі: стереотипи, пов'язані з дискримінацією за ознакою статі.

Під час анкетування військовослужбовці не відчували дискомфорту, також були відсутні екстремальні ситуації, а тому воно проводилося у спокійній, комфортній, тихій атмосфері, досить світлому приміщенні, що

сприяло більш достовірним відповідям на питання. Усі респонденти перебували у гарному настрої.

Вік військовослужбовців, які брали участь в опитуванні був: 18-21 років (42%), 22-24 років (42%), 24-26 років (16%) від усього особового складу (рис. 2.2).

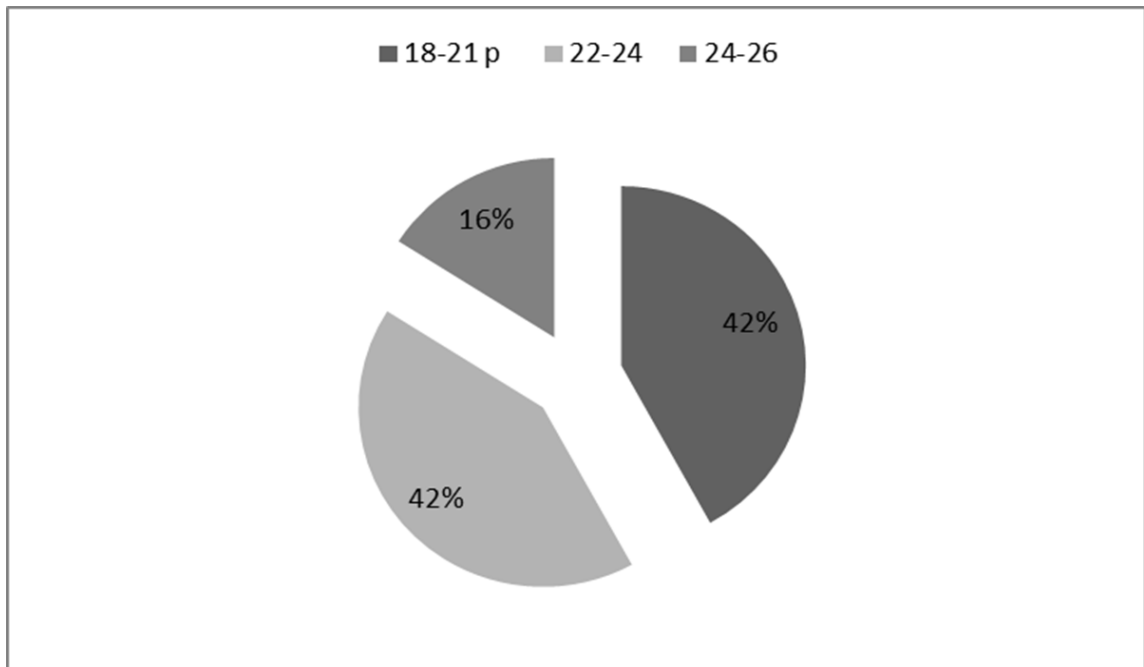


Рис. 2.2. Вік студентів, %

Жінки-військовослужбовиці та чоловіки-військовослужбовці, які брали участь у анкетуванні були: другого (магістерського) рівня вищої освіти (5 осіб), першого (бакалаврського) рівня вищої освіти (18 осіб) та повною загальною середньою освітою (3 особи).

Отож, можливо не усі респонденти могли правильно розуміти, що все таки існують стереотипи щодо дискримінації за ознакою статі, вони не завжди можуть пояснити ці поняття і не зовсім розуміють значення (рис. 2.3).

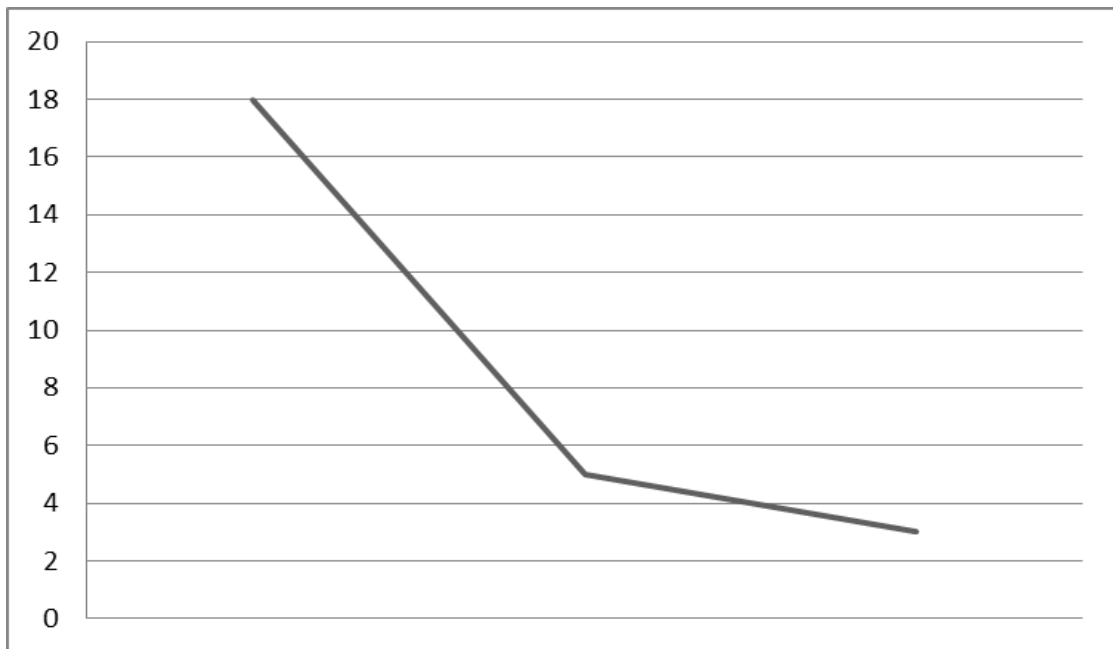


Рис. 2.3. Розподіл студентів за освітою

На наше запитання «Ваше місце проживання?», 63% військовослужбовців (жінки і чоловіки) відповіли, що проживають у Києві, 27% військовослужбовців обох статей проживають у Київській області і 10% військовослужбовців обох статей зазначили, що проживають в інших областях України (рис. 2.4).

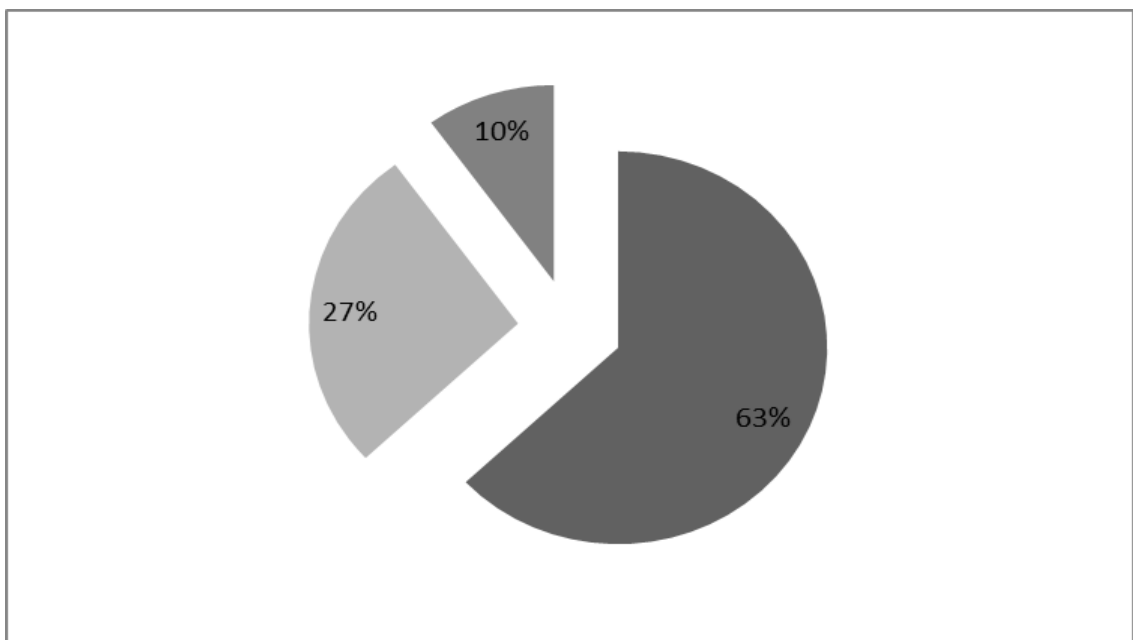


Рис. 2.4. Відповідь на запитання «Ваше місце проживання?»

Результати анкетування підтверджують, що молодь проживає переважно в місті. Тобто, питання не дискримінації за ознакою статі уже давно прийнято сучасним містом більше, ніж у регіонах, а надто у сільській місцевості.

Запитання «Чи є зрозумілими задля Вас поняття «дискримінація», «рівність», «гендерні стереотипи»? свідчило про компетентність, ерудицію, знання військовослужбовців обох статей про поняття (рис. 2.5).

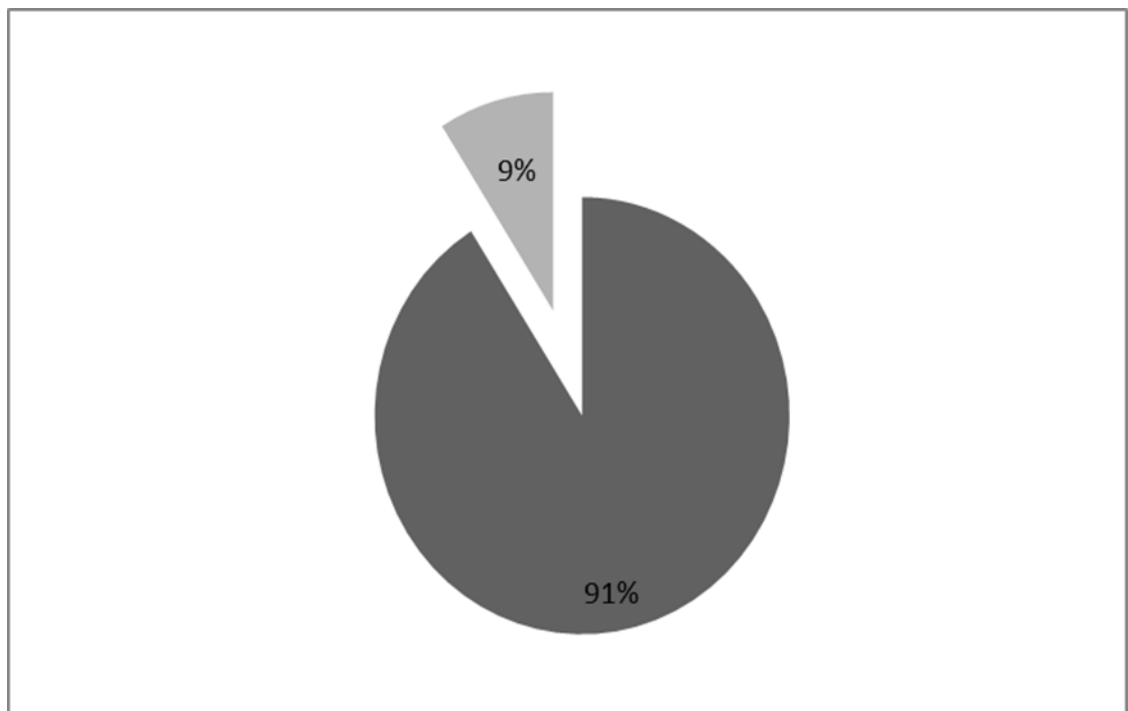


Рис. 2.5. Відповідь на запитання «Чи є зрозумілими задля Вас поняття «дискримінація», «рівність», «гендерні стереотипи»

91% військовослужбовців обох статей сказали, що розуміють ці поняття «дискримінація», «рівність», «гендерні стереотипи» та можуть їх пояснити та дати визначення. 9% військовослужбовців (жінки і чоловіки) не зовсім обізнані щодо зазначених понять. Можливо тому військовослужбовці (жінки і чоловіки) на інші питання анкети надавали не зовсім точні відповіді, адже не володіють у повній мірі категоріальним апаратом.

Аналізуючи питання «Як Ви вважаєте, чи продовжують існувати стереотипи щодо дискримінації за ознакою статі в сучасному середовищі?»,

ми отримали наступні результати: 32% опитаних відповіли, що важко оцінити, 0% респондентів зазначили, що повністю наявні як і було раніше, 23% військовослужбовців (жінки і чоловіки) наголосили, що існують частково, 46% військовослужбовців обох статей зазначили відповідь «Ні». Отже, 100% опитаних військовослужбовців (жінки і чоловіки) повністю відкидає гендерні стереотипи (рис. 2.6).

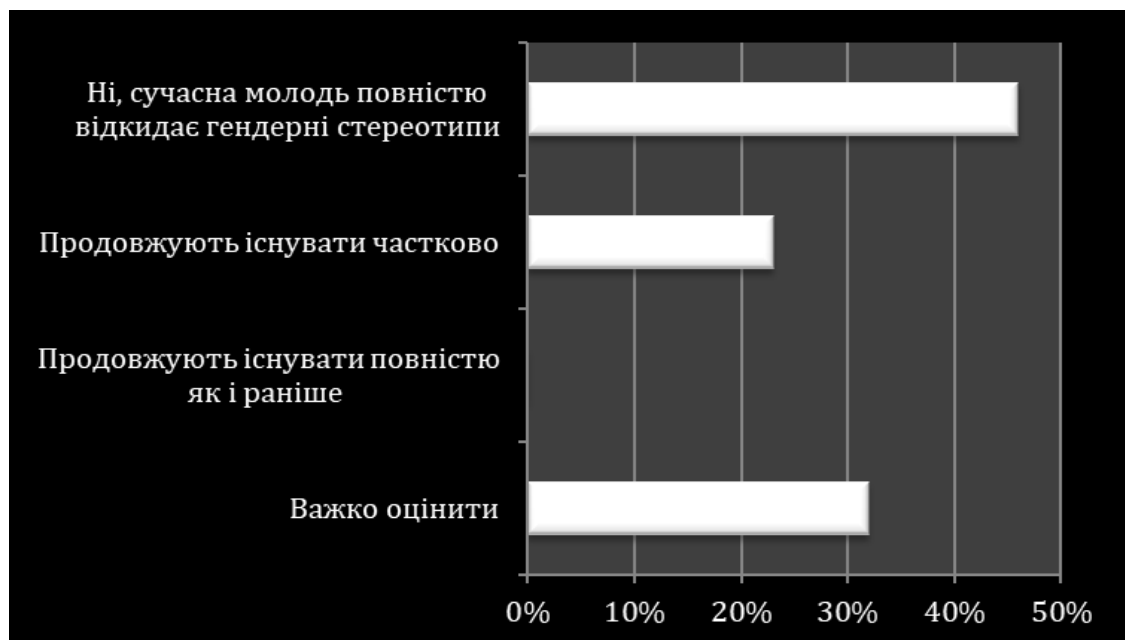


Рис. 2.6. Відповідь на запитання «Як Ви вважаєте, чи продовжують існувати стереотипи щодо дискримінації за ознакою статі в сучасному середовищі?»

Наразі, вони відкидають наявність усіх можливих стереотипів та живуть у сучасному соціальному середовищі, де усі (чоловіки та жінки), мають рівні права та обов'язки щодо особистого саморозвитку, власної самореалізації. Однак, на їхню думку, у суспільстві ще наявне стереотипне відношення до жінок та чоловіків (рис. 2.7).

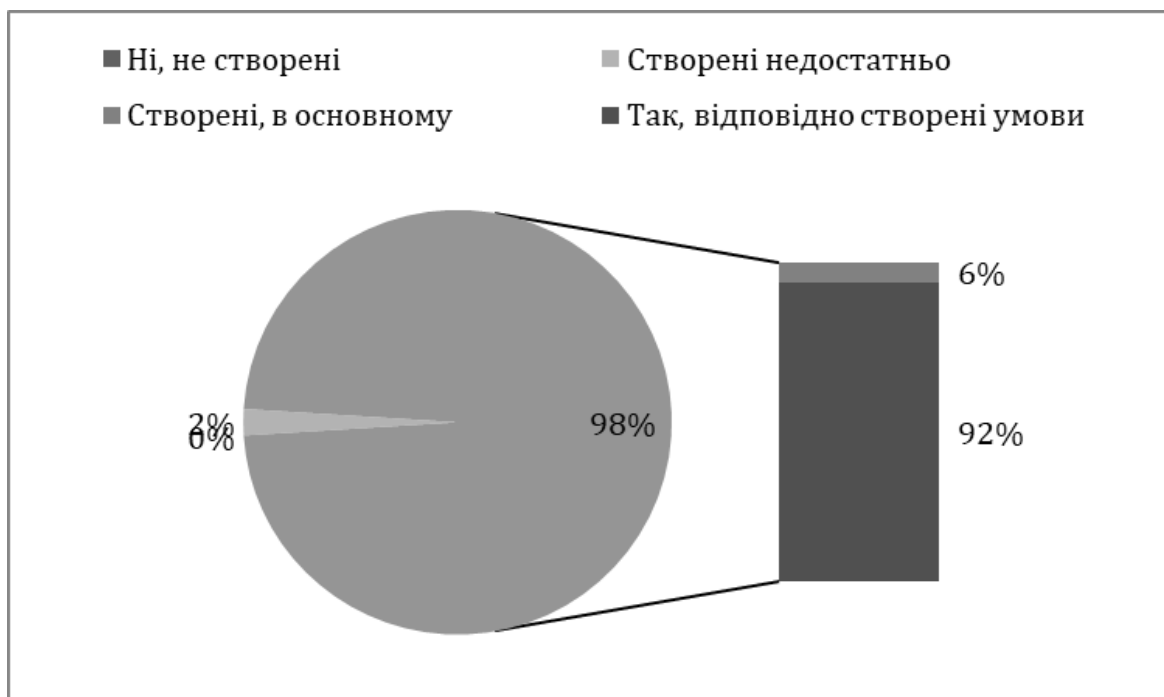


Рис. 2.7. Відповідь на запитання «Як Ви вважаєте, чи створені у вашому навчальному закладі умови, які гарантують дотримання політики не дискримінації за ознакою статі?»

Опитування проводилося у 169-му навчальному центрі «Десна», де проходили військову службу як дівчата та і хлопці. Тому позитивна відповідь на наступне запитання продемонструвала, що у навчальному центрі «Десна» створені належні та необхідні умови для рівноправного навчання та кар'єрного розвитку жінок-військовослужбовиць та чоловіків-військовослужбовців. 92% опитаних військовослужбовців обох статей підтвердили наявність відповідно створених умов, 6% військовослужбовців (жінки і чоловіки) зазначили, що умови створені у загальному і тільки 2% респондентів вказали, що недостатньо створені умови.

На запитання анкети «Як Ви вважаєте, що найбільше підтримує існування стереотипів щодо дискримінації за ознакою статі в сучасному українському суспільстві?» 21% опитаних військовослужбовців обох статей наголошують, що це недостатність освіченості серед населення, а тому важливо поширювати і говорити про дану проблему, залучати молодь. 28%

військовослужбовців (жінки і чоловіки) зазначили, що вважають неефективною державну політику щодо зазначеного питання, що свідчить про необхідність проведення реформ та створення й впровадження соціальних проєктів. 45% опитаних військовослужбовців обох статей звинувачують старші покоління (пострадянські настрої) та 6% опитаних військовослужбовців обох статей звернули увагу на байдужість соціального середовища (рис. 2.8).



Рис. 2.8. Відповідь на запитання «Як Ви вважаєте, що найбільше підтримує існування стереотипів щодо дискримінації за ознакою статі в сучасному українському суспільстві?»

Відповідь на наступне запитання «Чи погоджуєтеся Ви з тим, що основна роль жінки в суспільстві пов'язана з її природним призначенням: родина, чоловік, діти?» розподілились наступним чином: 12 опитаних військовослужбовців обох статей відповіли «Ні», 12 військовослужбовців (жінки і чоловіки) зазначили «Так» та 5 військовослужбовців (жінки і чоловіки) зазначили зауважили, що «Важко відповісти» (рис. 2.9).

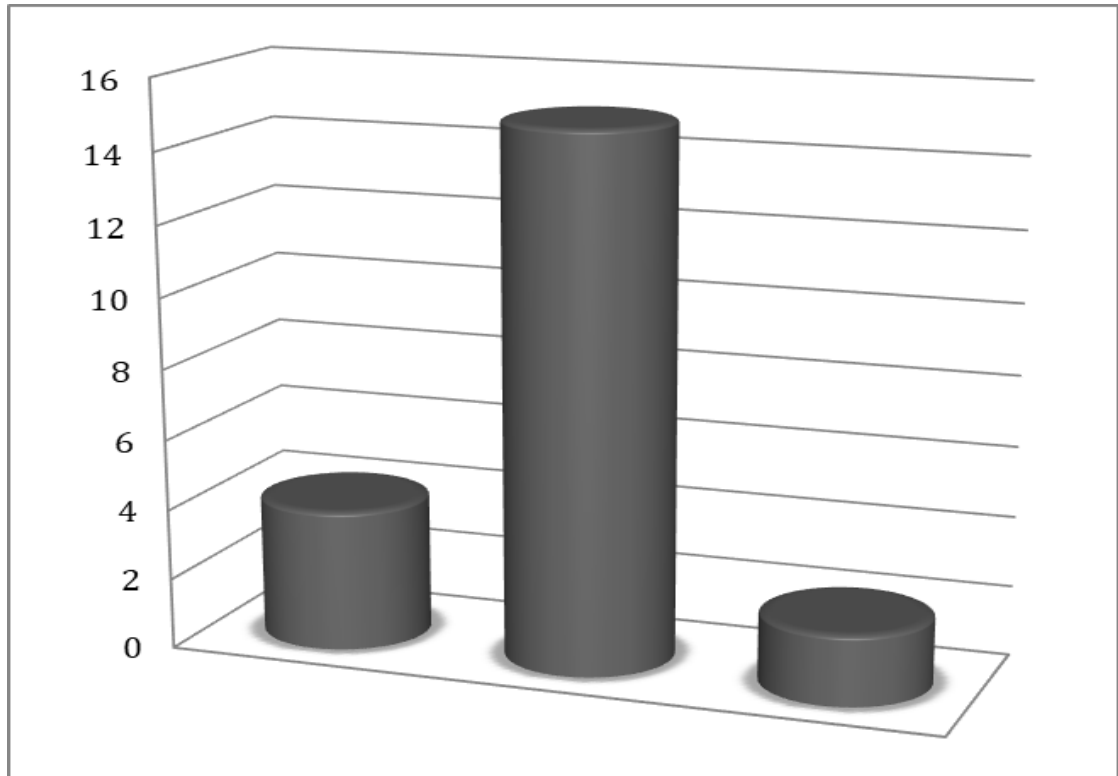


Рис. 2.9. Відповідь на запитання «Чи погоджуєтеся Ви з тим, що основна роль жінки в суспільстві пов’язана з її природним призначенням: родина, чоловік, діти?»

Отримані результати підтверджують наявність стереотипів у сучасному суспільстві щодо жінок загалом та жінок-військовослужбовиць зокрема, головна роль якої на думку соціуму – це домашній затишок, сім’я та діти, а професійна самореалізація жінки повинна бути другорядною. Наразі, цей «застарілий стереотип» уже давно втратив свою актуальність і сучасна жінка, сьогодні не погоджується з місією бути лише берегинею сімейного затишку. Інакше кажучи, для жінок, наразі, важливо самореалізуватися у професійному плані, а створення сім’ї відходить на другий план.

Відповіді на запитання «Чи мають чоловіки та жінки в реальності однакові шанси професійного зростання та просування?» розподілились наступним чином: «Так» – відповіли 15 військовослужбовців (жінки і чоловіки), «Ні» - зазначили 8 опитаних військовослужбовців обох статей та

«Важко відповісти» - наголосили 3 опитаних військовослужбовців (жінки і чоловіки) (рис. 2.10).

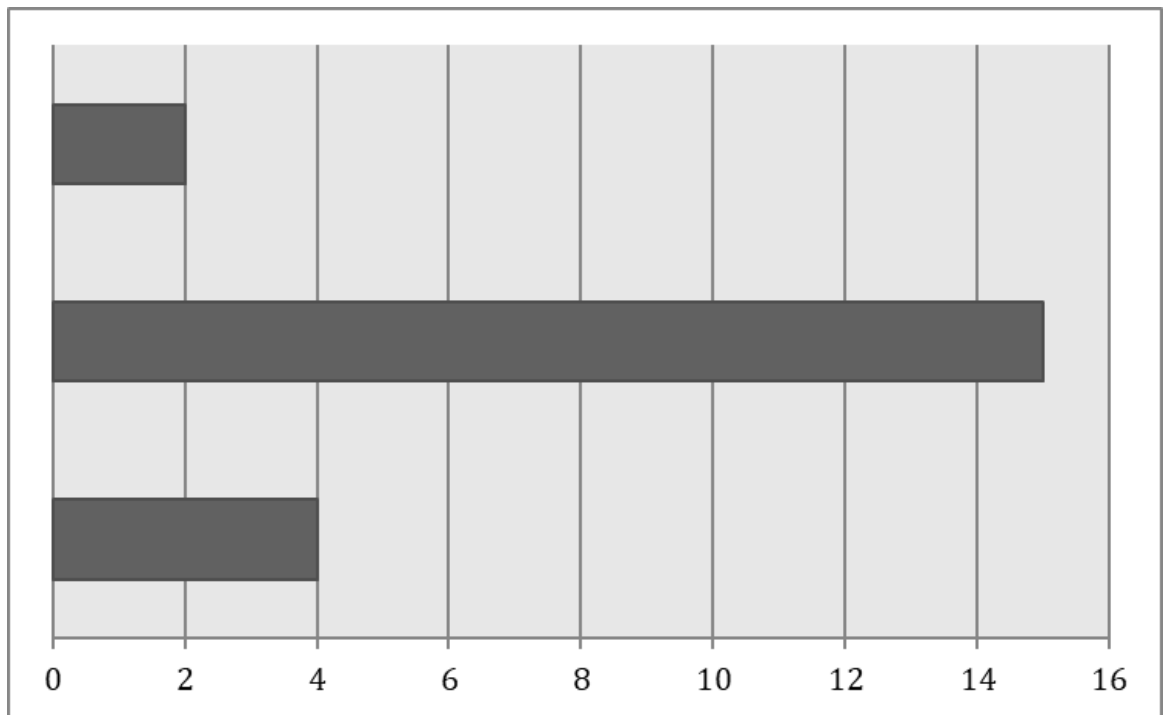


Рис. 2.10. Відповідь на запитання «Чи мають чоловіки та жінки в реальності однакові шанси професійного зростання та просування?»

Такі результати підтверджують, що сучасне суспільство розуміє необхідність та важливість реалізації жінок на рівних умовах з чоловіками, однак не всі підтримують та погоджуються з такою думкою. Наразі, світові технології й соціальні медіа бурхливо та неймовірно швидко розвиваються, відкриваючи нові перспективи як для чоловіків так і для жінок. Тому, усі мають у суспільстві рівні права та має можливості для саморозвитку та самореалізації й для кар'єрного зростання.

Цікавою, на наш погляд, була відповідь на запитання «Як би Вам запропонували на вибір, під чийм керівництвом працювати – жінки чи чоловіка, якою була б ваша відповідь?». 17 військовослужбовців особового складу обох статей зазначили, що «Не бачу різниці», що є свідченням того, що більшість розуміє, що лідерські якості не залежать від статі. Однак, 7

військовослужбовців (жінки і чоловіки) наголосили, що працювали б під керівництвом чоловіків та 2 військовослужбовців особового складу обох статей зазначили, що працювали б під керівництвом жінки (рис. 2.11).

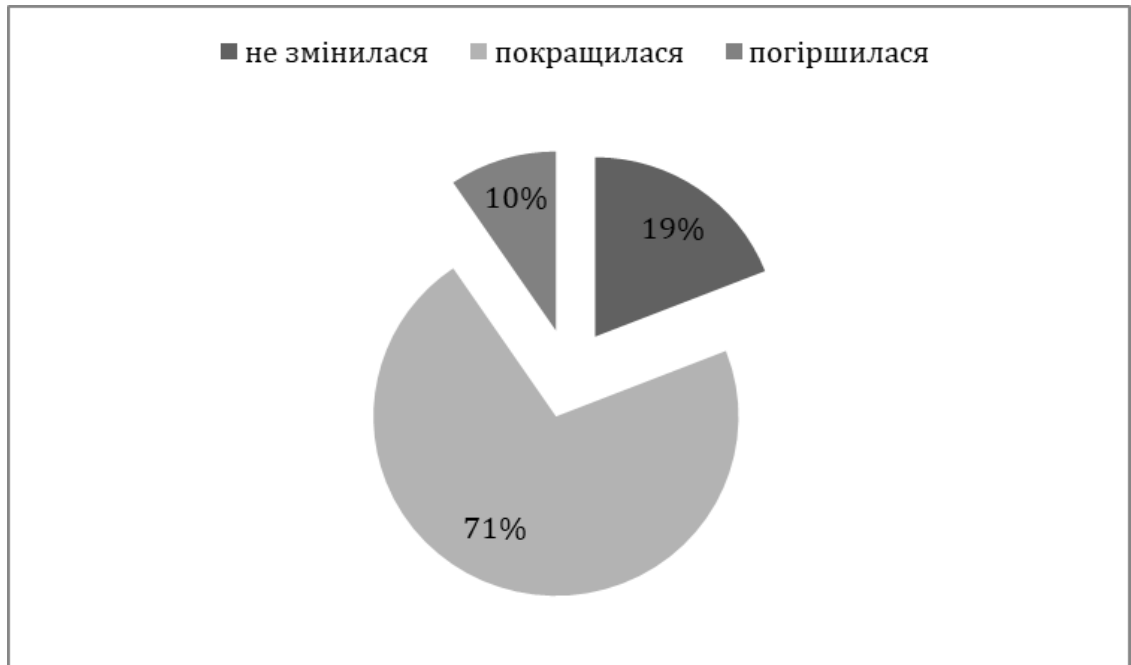


Рис. 2.11. Відповідь на запитання «Як би Вам запропонували на вибір, під чийм керівництвом працювати – жінки чи чоловіка, якою була б ваша відповідь?»

Сьогодні наявна досить велика кількість історичних свідчень, де жінки були правителями, керівниками, полководцями. Жінки намагалися вибороти свій статус, протягом всієї історії людства, усупереч всіляким стереотипам та шаблонам і гендерним зокрема. Початки соціальної дискримінації за ознакою статі необхідно шукати ще в стародавні часи, оскільки в той час більшість учених, політичних діячів навмисно закріплювали нерівноправне положення жінок у соціумі діалогами та обговореннями на тему, чи має жінка душу та чи можна її вважати людиною. Найвідоміша жінка античного світу, Клеопатра, присвятила особисте життя рідній країні довела можливості жінок [27].

М. Кюрі є прикладом перемоги над гендерними стереотипами, гендерними шаблонами та бар'єрами на шляху здобуття жінками вищої освіти та можливості проведення ними наукових досліджень. Як бачимо, жінки докладали чималих зусиль аби довести, що жінки поряд з чоловіками мають рівні права на самореалізацію. Проте, про таких жінок переважно згадують, як виключення від загальної маси пересічних жінок.

Відповіді на запитання «Чи може жінка працювати на рівних умовах у Збройних Силах України?» 17 військовослужбовців (жінки і чоловіки) наголосили, що «Так» та 9 військовослужбовців особового складу обох статей зазначили, що «Ні». Це підтверджує, що наразі жінки-військовослужбовиці впевнено займають місце у становленні й розбудові Інституту армії в Україні (рис. 2.12).

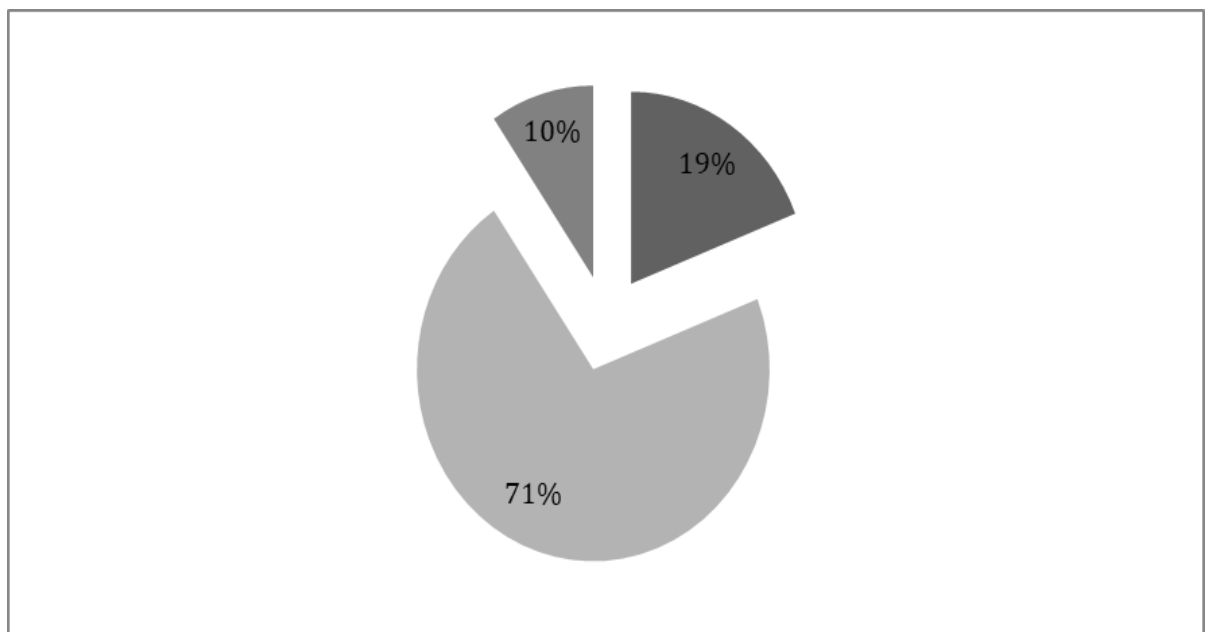


Рис. 2.12. Відповідь на запитання «Чи може жінка працювати на рівних умовах у Збройних Силах України?»

Водночас, варто наголосити, що на сьогодні, у збройних силах більшості держав все ж таки переважають чоловіки, що підтверджує наявність стереотипів та шаблонів щодо чоловічих та жіночих соціальних ролей у сучасному суспільстві. Військовослужбовців чоловічої статі

сприймають як відповідальних за матеріальну підтримку сім'ї та захисників жінок та дітей. Тоді як жінки сприймаються чутливими, які легко та швидко піддаються зовнішнім подразненням, несуть відповідальність за домівку, комфорт, виховання дітей та потребують захисту чоловіків.

Варто зазначити, що Міністерство оборони України активно проводить діяльність щодо реалізації у військовій освіті гендерних аспектів, не дискримінації за ознакою статі, не насильницьких методів вирішення конфліктів, практикують відновні практики, як от: медіація, Коло сили. У закладах вищої освіти, які готують військових фахівців до робочих програм навчальних дисциплін додані теми з питань гендерної політики та політики не дискримінації за ознакою статі [54]. Також оновлено навчальні плани та робочі програми навчальних дисциплін курсів підвищення кваліфікації науково-педагогічного складу закладів вищої освіти, які готують військових фахівців. Зокрема, з метою інтегрування принципів гендерної рівності та не дискримінації за ознакою статі, розроблено навчальний план, робоча програма навчальних дисциплін курсів підвищення кваліфікації для жінок-військовослужбовиць Збройних Сил України, які проходять військову службу. Також, розроблено Методичні рекомендації задля проведення тренінгу «Гендерна компетентність військовослужбовців Збройних Сил України» задля підвищення обізнаності особового складу щодо питань не дискримінації за ознакою статі, загальним обсягом навчального часу 4 години (Додаток А).

Доволі цікавим, на нашу думку, є запитання про те, які ж саме особистісні якості, риси характеру перешкоджають жінкам-військовослужбовицям у Збройних Силах України працювати з чоловіками на рівних правах. Запитання мало кілька варіантів відповідей. Найбільш типовою, характерною була відповідь, що жінки не можуть контролювати власні емоції (46%), чуйність, співчутливість (15%), велика емпатія (18%), невпевненість, нерішучість, вагання (15%), поведінка чоловіків-

військовослужбовців (3%) та 3% військовослужбовців особового складу обох статей зазначили, що нічого не заважає. Підсумовуючи, можемо зазначити, що здебільшого військовослужбовці особового складу обох статей зазначили, що жінки-військовослужбовиці не спроможні контролювати власну поведінку та є надто емоційними (рис. 2.13.).

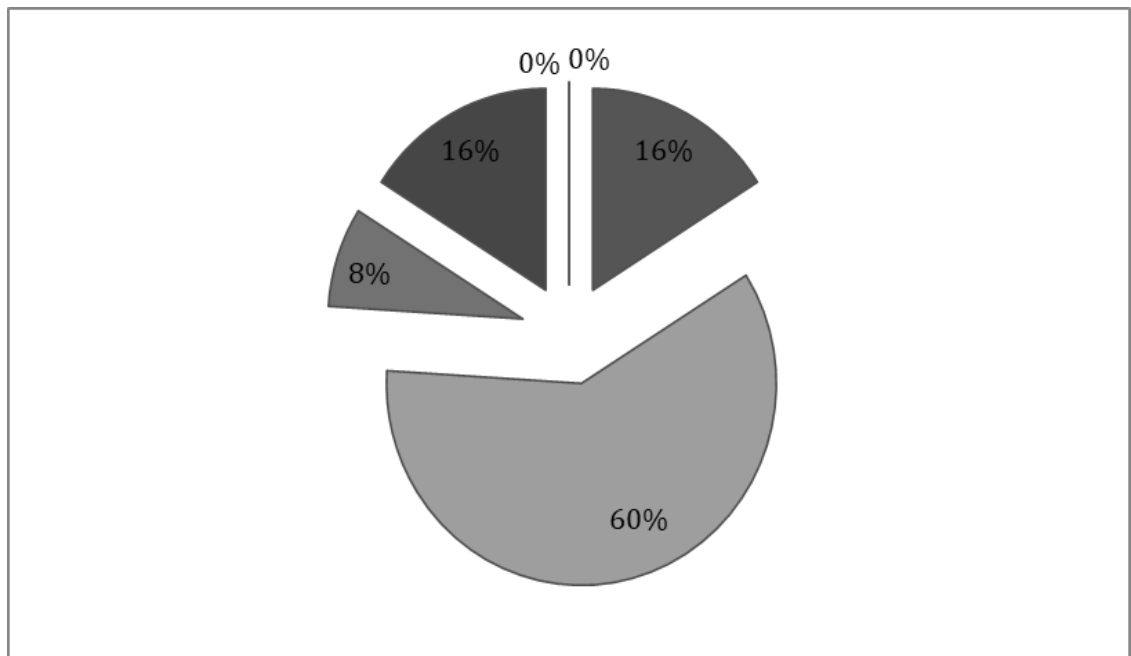


Рис. 2.13. Відповідь на запитання «Як саме риси характеру заважають жінкам працювати на рівних з чоловіками у Збройних Силах України?»

Здебільшого, підґрунтям аргументів є фізична підготовленість жінок-військовослужбовиць і вони не можуть діяти максимально якісно у бойовій ситуації. Однак, така думка є помилковою, адже об'єктивні результати різноманітних, багатогранних наукових досліджень підтверджують, що рекордні фізичні досягнення чоловіків у минулому, наразі, вони доступні жінкам також [3]. Отож, при забезпеченні однакових умов фізичної підготовки та рівноправного відношення до жінок-військовослужбовиць та чоловіків-військовослужбовців, вони однаково якісно та максимально ефективно здійснюють особисті професійні обов'язки. Зважаючи на

модифікацію характеру організації сучасних бойових дій, гендер не має бути ключовим фактором визначення соціальних ролей жінок-військовослужбовиць та чоловіків-військовослужбовців у військових структурах під проходження служби [35].

Відповіді на запитання «Чи існують в Україні регіональні відмінності в гендерній проблематиці та особливостях її прояву?» жінки-військовослужбовиці та чоловіки-військовослужбовці наголосили на наявності регіональних гендерних відмінностях, адже для жінки у сільській місцевості дотепер основним призначенням є створення сімейного затишку і виховання дітей, а самореалізація у професійній сфері та кар'єрне зростання є другорядним. 15 військовослужбовців особового складу обох статей зазначили, що такі відмінності наявні, 6 військовослужбовців особового складу обох статей зазначили, що немає регіональних відмінностей, 5 військовослужбовців особового складу обох статей зазначили, що важко відповісти (рис. 2.14).

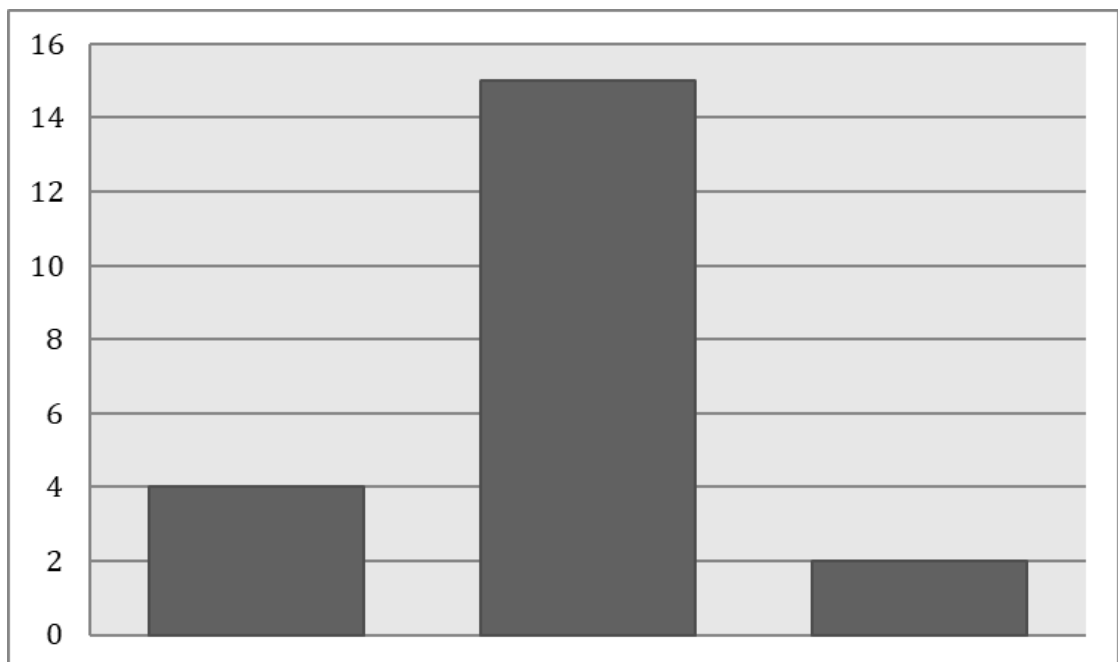


Рис. 2.14. Відповідь на запитання «Чи існують в Україні регіональні відмінності в гендерній проблематиці та особливостях її прояву?»

Жінки, які мешкають у сільській місцевості, зустрічаються з упередженнями, гендерно обумовленими проблемами та дискримінацією за ознакою статі, як от: обмежений доступ до економічних, соціальних, соціокультурних здобутків, наявна дискримінація за ознакою статі при працевлаштуванні, існують психосоціальні проблеми. Чинник дискримінації за ознакою статі посилюється переважно за рахунок соціальних обмежень, які сприяють більш низькому статусу мешканців сільської місцевості у порівнянні з міськими жителями [30].

Наразі, жінки в органах державного управління та самоврядування займають певну складову та працюють на рівних умовах з чоловіками і мають гендерну рівноправність. За результатами опитування військовослужбовців особового складу обох статей можемо зазначити, що 7 респондентів зауважують, що рівень наявності жінок у органах влади є достатнім, а 19 військовослужбовців (жінки і чоловіки) наголосили, що він є недостатнім (рис. 2.15).

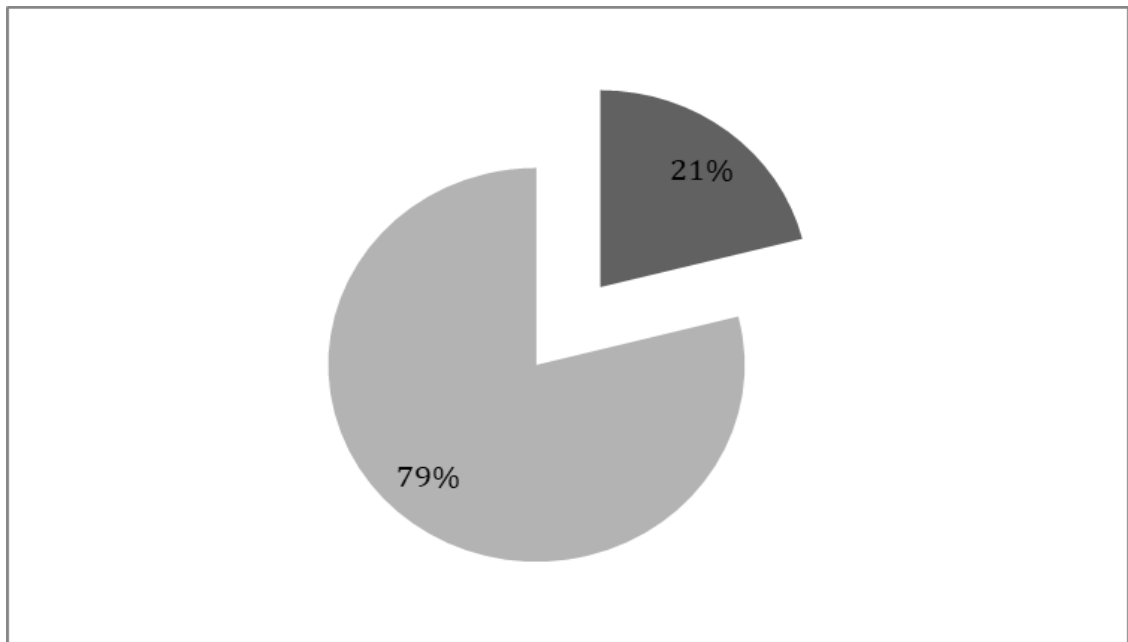


Рис. 2.15. Відповідь на запитання «Як ви вважаєте, наскільки достатнім є теперішній рівень присутності жінок в органах державної влади України та українській політиці?»

Події останніх майже десяти років в Україні: Євромайдан, АТО, повномасштабне вторгнення росії на територію України, змусили звернути увагу на питання дискримінації за ознакою статі, адже доволі важливо було залучення медсестр, волонтерів, зв'язківців, логістів саме жінок-військовослужбовиць. З огляду на це, ситуація сьогодні позитивно вирішується. 60% військовослужбовців (жінки і чоловіки) наголосили, що ситуація покращилася, 8% військовослужбовців (жінки і чоловіки) наголосили, що погіршилася, 16% військовослужбовців (жінки і чоловіки) наголосили, що не змінилася, 16% військовослужбовців (жінки і чоловіки) зауважили, що важко відповісти (рис. 2.16).

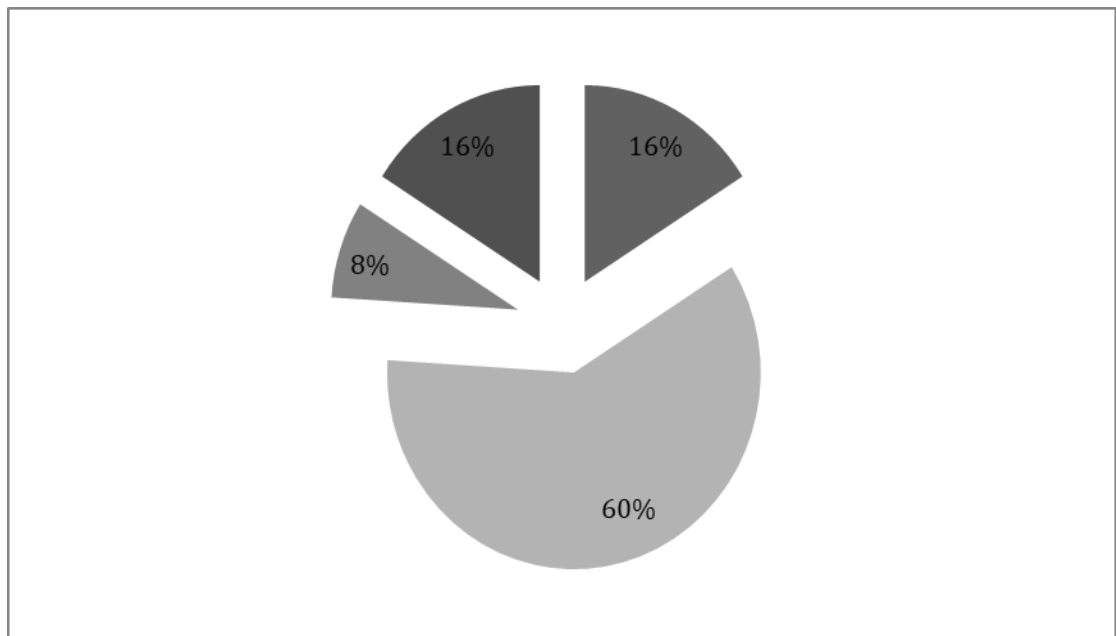


Рис. 2.16. Відповідь на запитання «Як на вашу думку змінилася ситуація з гендерними проблемами і дотриманням гендерної рівноваги за останні 3 роки?»

Важливо з'ясувати галузі, де практики, пов'язані з дискримінацією за ознакою статі, проявляються найбільшою мірою на ринку праці, адже мова йде про поширеність в Україні таких практик. Переважна більшість опитаних респондентів підтверджують думку, що це відбувається у політиці та

державному управлінні, інженерній справі, керівних посадах, адміністративній діяльності, правоохоронних органах та силових структурах, Збройних Силах України.

Однак, необхідним є відзначення погіршення ситуації у деяких аспектах, що відображаються у недоліках що прийняття та імплементації антидискримінаційних за ознакою статі нормативно-правових актів (зволікання ратифікації Стамбульської конвенції 2011 року); погіршення соціальної, економічної, соціокультурної сфери, що нівелює усі спроби реформ.

Наявний, наразі, в Україні гендерний розподіл у сфера працевлаштування є наслідком суб'єктивних дискримінаційних стереотипів за ознакою статі, а не об'єктивної різниці між статями. Проблема зводиться до того, що порушення принципу гендерної рівності зачіпає, у більшій мірі, жінок. Опитані респонденти співвіднесли періодичність та регулярність таких порушень прав жінок щодо прав чоловіків, як от 76 % проти 24 %.

Таким чином, аналіз отриманих даних анкет, підтвердив, що значна частина опитаних військовослужбовців (жінки і чоловіки) наголосили, що підтримує гендерні стереотипи щодо маскулінності та фемінності. Саме вони, на їхню думку, формують систему певних очікувань, правил, вимог відповідно норм виконання соціальних ролей за ознакою статі (гендерно правильна, гендерно неправильна поведінка людини).

В результаті опитування, портрет довершеної, досконалої та взірцевої жінки зображує жінку в сучасному українському суспільстві, яка виражає інтереси, думки, бажання слабкої статі, погоджується з дискримінацією за ознакою статі. Отож, якщо не звертати увагу на отримані під час анкетування нейтральні характеристики, досконала й неперевершена жінка, на думку опитаних, це добра, з привабливою зовнішністю, без шкідливих звичок, має навички ведення домашнього господарства, не амбітна, матеріально залежна.

Варто зазначити, що гальмування формування й розвитку чеснот, які не виправдовують уявлення про ідеального чоловіка або ідеальну жінку, є ключовим негативним аспектом дискримінації за ознакою статі. Жіноча душевність, збудженість, непередбачуваність та чоловіча непохитність та байдужість є усталеними стереотипами щодо дискримінації за ознакою статі, які беруть починають формуватися та розвиватися ще від процесу гендерної соціалізації дитини. Наприклад, абсолютна більшість респондентів (76 % жінок та 55 % чоловіків) поділяла, схвалювала даний стереотип, зауваживши, що більш емоційними по відношенню до чоловіків є жінки.

Отже, більшість респондентів заявляло, що робота жінки жодним способом не впливає на сім'ю, стосунки у родині, взаємовідносини з дітьми, результати опитування продемонструвало, що для більшості опитаних властиві та визначальні є стереотипи щодо дискримінації за ознакою статі, які об'єднані соціальними гендерними ролями у сфері сімейних взаємостосунків, професійній діяльності, кар'єрному зростанні. Приміром, твердження, думку про жінку, як берегиню домашнього затишку, а чоловіка, як годувальника, який утримує усю родину, схвалила переважна більшість опитаних.

Зокрема, результати анкетування засвідчують, що через соціально-економічні умови життєдіяльності, потреби і бажання самореалізації, ідеальна жінка сьогодні переобтяжена, адже має подвійне навантаження: з одного боку вона є інвестором сімейного бюджету, з іншого боку, вона має бути берегинею домашнього комфорту та відповідати за виховання дітей.

Також, на прямі питання щодо проблем працевлаштування, професійної сфери діяльності, кар'єрного зростання, статі керівника відділу чи установи, статі фахівця, який надає соціальні послуги, опитувані продемонстрували здебільшого гендерно нейтральні відповіді.

Наразі, роль жінки-військовослужбовиці у Збройних Силах України досить суттєва та важлива. Жінка-військовослужбовиця має гендерні права

та рівні можливості, у партнерстві із чоловіками долучається до миротворчих місій, є невід’ємною складовою військового колективу.

Стереотипи щодо дискримінації за ознакою статі, асоціюються із змістом професійної діяльності чоловіків та жінок, ґрунтуючись на стереотипах щодо дискримінації за ознакою статі, які виправдовуються поглядами та підходами до природнього призначення обох статей.

Отже, ґрунтуючись на отриманих результатах дослідження, можемо стверджувати про брак навчальних курсів, соціальних проєктів і просвітницьких заходів, якісних науково-популярних матеріалів, навчально-методичних посібників з проблеми дискримінації за ознакою статі.

2.2. Розробка та реалізація програми соціальної профілактики дискримінації за ознакою статі серед військовослужбовців при проходженні військової служби

Аналіз діагностичних даних, зібраних на контрольному етапі дослідження, допоміг виявити наявність стереотипів щодо дискримінації за ознакою статі, необ’єктивних уявлень, суб’єктивного ставлення і випадків латентної дискримінації за ознакою статі серед військовослужбовців, які проходять військову службу. Встановлено, що майже 40 % опитаних засвідчили середній рівень толерантності до гендерних відмінностей й особливостей, а 15 % респондентів виявили високий рівень згоди з твердженнями, які засвідчують дискримінаційні переконання. У такому контексті було розроблено програму соціальної профілактики дискримінації за ознакою статі серед військовослужбовців, які проходять військову службу «Гендерне партнерство в армії», яка сприяє підвищенню обізнаності військовослужбовців особового складу обох статей, формування толерантності, культури взаємоповаги, сприйняття та створення передумов для рівноправної взаємодії у військовому середовищі.

Програма соціальної профілактики спиралася на такі принципи:

Соціальна профілактика дискримінації за ознакою статі є важливою складовою системи соціальної роботи, оскільки спрямована на створення безпечного, інклюзивного середовища, у якому права та можливості всіх членів суспільства захищені та забезпечені. Її функції охоплюють як індивідуальний, так і колективний рівні впливу.

1. Захисна функція.

Спрямована на попередження порушень прав людини та недопущення дискримінаційних проявів у соціальних групах.

- У військовому середовищі ця функція полягає у створенні механізмів реагування на випадки дискримінації, захисту постраждалих та забезпечення рівного доступу до ресурсів, посад, можливостей.

- Вона забезпечує дотримання принципів рівності, закріплених у національному законодавстві та міжнародних документах.

2. Освітньо-просвітницька функція.

Реалізується через підвищення обізнаності військовослужбовців щодо:

- сутності дискримінації за ознакою статі;
- її проявів (від прихованих упереджень до відкритих актів нерівного ставлення);
- шляхів запобігання.

Соціальні працівники проводять тренінги, лекції, інформаційні кампанії, спрямовані на формування гендерної чутливості та толерантності.

3. Профілактично-попереджувальна функція.

Має на меті усунення чинників, які спричиняють дискримінаційні практики.

- У системі військової служби вона полягає у впровадженні комплексних програм профілактики, що формують культуру рівноправ'я та взаємоповаги.

- Здійснюється через інституційні зміни (оновлення політик, впровадження стандартів рівності), а також через індивідуальну роботу з військовослужбовцями [33; 34].

4. Соціально-інтеграційна функція.

Забезпечує рівне включення жінок і чоловіків у всі сфери військової діяльності.

- Профілактика дискримінації сприяє інтеграції жінок у бойові підрозділи, рівноправному розподілу обов'язків і подоланню стереотипів, що перешкоджають їхньому кар'єрному зростанню.

- Ця функція формує згуртованість колективу, підвищує його психологічну готовність і ефективність.

5. Ресурсно-підтримувальна функція.

Соціальна робота надає підтримку особам, які зазнають дискримінації, допомагає відновити їхні ресурси та впевненість.

- Включає психологічну допомогу, консультації, сприяння у захисті прав, підтримку при зверненні до керівництва чи правових органів.

6. Соціально-адаптаційна функція.

Допомагає військовослужбовцям адаптуватися до умов служби, знижує рівень конфліктності, сприяє гармонізації міжособистісних відносин у колективі.

- Завдяки профілактичним заходам нові військовослужбовці швидше інтегруються в підрозділ без упередженого ставлення.

7. Контрольно-регулятивна функція.

Передбачає моніторинг проявів дискримінації, оцінку ефективності заходів, корекцію профілактичних програм.

- Соціальні працівники виступають посередниками між особовим складом і командуванням, фіксують випадки нерівного ставлення та пропонують механізми реагування.

Соціальні функції профілактики дискримінації за ознакою статі у військовому середовищі взаємопов'язані й комплексно впливають на формування рівноправної, ефективної та згуртованої армії. Вони реалізуються через системні заходи соціальної роботи, що включають освітні, психологічні, правозахисні та організаційні інструменти.

Освітній модуль.

Програма розпочалася з циклу лекцій, під час яких військовослужбовці (жінки і чоловіки) ознайомилися з ключовими поняттями: дискримінація, гендерна рівність, права людини у військовому контексті, національні та міжнародні нормативно-правові документи (Резолюція Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека») [36].

Лекції містили приклади з практики Збройних Сил України та наявний досвід армій країн НАТО, де впроваджено політику рівних можливостей. Особливу увагу приділено наслідкам дискримінації за ознакою статі серед військовослужбовців для бойової ефективності підрозділів і психосоціального клімату. Важливим компонентом стало обговорення особистих історій жінок-військовослужбовиць, що дозволило чоловікам глибше зрозуміти проблеми гендерних бар'єрів.

Тренінги з розвитку емоційного інтелекту та ненасильницької комунікації.

На наступному етапі учасники пройшли серію інтерактивних тренінгів, які допомогли:

- усвідомити власні емоції та керувати ними;
- розвинути навички емпатії – здатності розуміти почуття інших;
- опанувати основи ненасильницької комунікації та

ненасильницького вирішення конфліктів за методикою Маршалла Розенберга, що дозволяє уникати конфліктів і досягати взаєморозуміння у стресових ситуаціях.

У ході тренінгів використовувалися вправи «Зміна ролей» та «Відкрите вухо», де військовослужбовці обох статей вчилися слухати й сприймати співрозмовника без упередженого ставлення.

Рольові ігри та аналіз кейс-стаді щодо дискримінації за ознакою статі.

Важливою складовою програми стали рольові ігри, в яких військовослужбовці особового складу обох статей відпрацьовували реагування на ситуації прихованої та відкритої дискримінації за ознакою статі у військовому колективі:

- аналізувалися ситуації, коли жінка-військовослужбовиця отримує менш відповідальні завдання, попри рівну кваліфікацію;
- розглядалися кейси міжнародних збройних сил, де впровадження гендерної політики рівних можливостей позитивно вплинуло на бойову готовність;
- кожен сценарій завершувався обговоренням: які дії були ефективними, якісними, а які – ні, як можна було б вирішити конфлікт без шкоди для колективу.

Групові обговорення зі зворотним зв'язком – це серія групових дискусій, під час яких:

- обговорювалися особисті враження від занять;
- військовослужбовці обох статей ділилися змінами у власному ставленні до колег;
- відпрацьовувалися алгоритми дій у разі виявлення дискримінаційних проявів за ознакою статі.

Важливим моментом було проведення анонімного опитування, що дозволило виявити приховані настрої військовослужбовців особового складу обох статей і коригувати програму в процесі.

Організаційні аспекти реалізації програми.

Програма була реалізована протягом 4 тижнів, з щотижневими сесіями тривалістю 1,5–2 години. Для забезпечення ефективності та безпечного простору:

- заняття проводили двоє тренерів – соціальний працівник та військовий психолог;
- використовувалися мультимедійні матеріали, відео з прикладами ситуацій;
- застосовувалася анонімна рефлексія після кожного заняття для отримання зворотного зв'язку.

Участь у програмі взяли 26 військовослужбовців, серед яких – 21 чоловік та 5 жінок.

Таблиця 2.2.

ОРГАНІЗАЦІЙНІ ПАРАМЕТРИ ПРОГРАМИ «ГЕНДЕРНЕ ПАРТНЕРСТВО В АРМІЇ»

Параметр	Характеристика
Тривалість	4 тижні
Кількість занять	4 сесії (1 раз на тиждень)
Тривалість заняття	1,5–2 години
Формат	лекції, тренінги, рольові ігри, дискусії
Учасники	26 військовослужбовців (21 чоловіків, 5 жінок)
Виконавці	соціальний працівник, військовий психолог

Повторне анкетування після завершення програми соціальної профілактики показало:

- зниження рівня толерантності до стереотипних уявлень – на 25%;
- зростання підтримки рівноправного розподілу обов'язків – на 30%;

- зменшення кількості респондентів, які вважають, що жінки-військовослужбовиці менш ефективні у бойових завданнях – на 17%.

Крім кількісних показників, у відкритих відповідях учасники зазначили:

- поліпшення атмосфери в підрозділі;
- зростання взаємоповаги, взаємопідтримки;
- підвищення готовності захищати права колег.

Таблиця 2.3.

ЗМІНИ ПОКАЗНИКІВ ДО І ПІСЛЯ ПРОГРАМИ

Показник	До програми (%)	Після програми (%)	Зміна
Толерантність до стереотипів (висока)	40	15	-25%
Підтримка рівноправного розподілу обов'язків	45	75	+30%
Переконання, що жінки менш ефективні у бойових завданнях	35	18	-17%

Аналогічні програми застосовуються в арміях США, Канади та Великобританії, де проводяться гендерні тренінги, спрямовані на попередження дискримінації за ознаками статі.

Як приклад можна зазначити, що у Збройних Силах США програма SHARP (Sexual Harassment/Assault Response and Prevention) демонструє зниження випадків дискримінації за ознаками статі після її впровадження. У Збройних Силах Канади також діє програма Operation Honour, спрямована на створення безпечного й комфортного середовища.

Порівняльний аналіз свідчить, що українська профілактична програма має спільні риси з міжнародними, проте відзначається більшою інтеграцією емоційно-комунікативних компонентів.

Реалізація програми соціальної профілактики «Гендерне партнерство в армії» довела, що систематична, послідовна профілактична робота здатна змінити стереотипні установки щодо дискримінації за ознакою статі, навіть у військових колективах з високим рівнем ієрархії та застарілих поглядів та цінностей та демонструє зменшення випадків дискримінації за ознакою статі серед військовослужбовців, які проходять військову службу.

На перспективу щодо подальшої діяльності можна розглядати:

- розширення програми на інші підрозділи;
- інтеграція модулів у навчальні курси військових інституцій;
- підготовка інструкторів з гендерної чутливості серед військовослужбовців обох статей.

Таблиця 2.4.

ПОРІВНЯННЯ УКРАЇНСЬКОЇ ПРОГРАМИ З МІЖНАРОДНИМИ

Параметр	Україна («Гендерне партнерство»)	США (SHARP)	Канада (Operation Honour)
Орієнтація	Профілактика дискримінації	Попередження домагань	Рівність і культура безпеки
Тривалість програми	4 тижні	6–8 тижнів	4–6 тижнів
Використані методи	Лекції, тренінги, рольові ігри	Лекції, онлайн- курси, інструктаж	Лекції, тренінги, групова робота
Результат (зменшення дискримінаційних проявів)	17–25%	20–30%	20–28%

Ефективність програми оцінювалася за допомогою таких індикаторів:

- когнітивний (знання про дискримінацію за ознакою статі та гендерну рівність);
- емоційно-ціннісний (ставлення до представників протилежної статі);
- поведінковий (готовність співпрацювати без упереджень).

Зміни були підтверджені результатами контрольного анкетування та якісного аналізу інтерв'ю (Додаток В). Позитивні зміни спостерігалися як серед жінок-військовослужбовиць, так і серед чоловіків-військовослужбовців. Ключовим чинником успішності було проактивне залучення до групової роботи, відкритий формат дискусій, обговорення та підтримка командирів підрозділів.

Висновки до другого розділу

Верховна Рада проголосувала за законопроект № 6109 «Про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків під час проходження військової служби у Збройних силах України та інших військових формуваннях». У цьому документі зазначено, що жінки-військовослужбовиці проходять військову службу на рівних засадах із чоловіками. Відтепер наші співгромадянки нарівні з чоловіками приймаються на контрактну службу. Знято вікове обмеження в 40 років. Скасовано дискримінаційну норму про неврахування військового звання.

Програма «Гендерне партнерство в армії» стала прикладом того, як соціальна робота у військовому середовищі може ефективно, якісно запобігати дискримінації за ознакою статі серед військовослужбовців, які проходять військову службу та зміцнювати колектив. Її успішність підтверджують як кількісні результати, так і якісні відгуки

військовослужбовців обох статей. Надалі необхідно забезпечити її інституціоналізацію, підтримку керівництва та інтеграцію в систему військової освіти.

Провівши дослідження ми зробили висновок, що перехід української армії на контрактну систему комплектування вже не можливо уявити без широкого залучення жінок-військовослужбовиць до військової служби. За відгуками командирів військових частин та підрозділів саме жінки-військовослужбовиці найбільш ретельно та старанно виконують свої службові обов'язки.

Основними позитивними моментами у військовій службі жінок-військовослужбовиць, за оцінками їх колег є відповідальність за доручену справу, велика працездатність, внутрішня самодисципліна, професіоналізм.

Жінки-військовослужбовиці мають рівні права з чоловіками в такій небезпечній справі, як військова. Однак достатньо лише трохи заглибитись у тему, і можна побачити купу рудиментів старої системи, які дісталася нам у спадок від радянської армії.

Наприклад, в українській армії лише 70 жінок-військовослужбовиць мають офіцерські звання полковника та вище. Лише на третій рік війни, завдяки громадськості, Міноборони розширило перелік військових спеціальностей, які можуть займати українки.

Результати дослідження підтверджують ефективність цілеспрямованої соціально-профілактичної роботи з військовослужбовцями обох статей для подолання гендерної дискримінації за ознакою статі, які проходять військову службу. Розроблена та апробована програма сприяє трансформації поглядів і поведінки, формує навички конструктивної взаємодії в колективах. Соціальна робота в армії здатна забезпечити стійке зниження рівня дискримінації за ознакою статі та упередженості за умов системності та підтримки на рівні командування.

ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ

1. Аналіз наукової літератури засвідчив, що у військовій сфері дискримінація за ознакою статі проявляється у таких формах: недопущення жінок до певних посад, які формально не заборонені; упереджене ставлення з боку командування; сексистські висловлювання та мікроагресія; сексуальні домагання; відсутність належної інфраструктури.

Як зазначають українські науковці, у Збройних Силах України спостерігається тенденція прихованої межі, що перешкоджає жінкам обіймати вищі командні посади, навіть за наявності відповідного досвіду та освіти. Вони виокремлюють стереотипи, що сформувалися під впливом деяких чинників та наявного досвіду: динамічний, соціальний.

Можна стверджувати, що держава здійснює певні кроки щодо досягнення не дискримінації за ознакою статі у суспільстві, розуміючи потребу у реалізації політики гендерної рівності. Нажаль, здобути реальних результатів щодо не дискримінації за ознакою статі неможливо без внесення змін до законодавчої бази, без проведення адвокаційних кампаній та без відповідної фахової підготовки майбутніх соціальних працівників, які впроваджуватимуть цю політику.

Питання реалізації політики не дискримінації за ознакою статі можна вирішити завдяки державним правовим механізмам та проактивній участі всього суспільства щодо його вирішення. Подолання гендерної дискримінації у військовій сфері неможливе без послідовної соціальної роботи, яка ґрунтується на правових, етичних і професійних засадах, орієнтованих на людину як найвищу цінність.

2. Соціальна профілактика дискримінації за ознакою статі є важливою складовою системи соціальної роботи, оскільки спрямована на створення безпечного, інклюзивного середовища, у якому права та можливості всіх членів суспільства захищені та забезпечені. Її функції охоплюють як індивідуальний, так і колективний рівні впливу.

Захисна функція спрямована на попередження порушень прав людини та недопущення дискримінаційних проявів у соціальних групах.

Освітньо-просвітницька функція реалізується через підвищення обізнаності військовослужбовців щодо сутності дискримінації за ознакою статі; її проявів; шляхів запобігання.

Профілактично-попереджувальна функція має на меті усунення чинників, які спричиняють дискримінаційні практики.

Соціально-інтеграційна функція забезпечує рівне включення жінок і чоловіків у всі сфери військової діяльності.

Ресурсно-підтримувальна функція: соціальна робота надає підтримку особам, які зазнають дискримінації, допомагає відновити їхні ресурси та впевненість.

Соціально-адаптаційна функція допомагає військовослужбовцям адаптуватися до умов служби, знижує рівень конфліктності, сприяє гармонізації міжособистісних відносин у колективі.

Контрольно-регулятивна функція передбачає моніторинг проявів дискримінації, оцінку ефективності заходів, корекцію профілактичних програм.

Соціальні функції профілактики дискримінації за ознакою статі у військовому середовищі взаємопов'язані й комплексно впливають на формування рівноправної, ефективної та згуртованої армії. Вони реалізуються через системні заходи соціальної роботи, що включають освітні, психологічні, правозахисні та організаційні інструменти.

3. Соціальна профілактика дискримінації за ознакою статі у військовому середовищі має низку специфічних рис, що відрізняють її від аналогічних заходів у цивільних організаціях. Це зумовлено особливостями військової служби, структурою збройних сил, культурними традиціями та соціально-психологічними чинниками військових колективів: ієрархічність військової структури; гендерні стереотипи в армії; закритість військових

колективів; підвищений рівень стресу і ризиків; необхідність нормативно-правової інтеграції; специфіка соціальної роботи у військовому середовищі; важливість лідерства і прикладу командирів.

Соціальна профілактика дискримінації за ознакою статі серед військовослужбовців має комплексний характер, поєднує освітні, правозахисні та психологічні підходи і враховує специфіку військової служби. Її особливістю є робота в умовах ієрархії, стресу, закритості колективів та необхідності поєднання нормативно-правових, соціально-психологічних і культурних інструментів впливу.

4. Профілактична програма, це комплекс заходів, спрямованих на запобігання конкретної соціальної проблеми, що дає змогу впровадити технологію комплексної соціальної профілактики. було розроблено програму соціальної профілактики дискримінації за ознакою статі серед військовослужбовців, які проходять військову службу за контрактом «Гендерне партнерство в армії», яка сприяє підвищенню обізнаності військовослужбовців особового складу обох статей, формування толерантності, культури взаємоповаги, сприйняття та створення передумов для рівноправної взаємодії у військовому середовищі.

Програма соціальної профілактики спиралася на такі принципи: комплексність – включення освітніх, просвітницьких, тренінгових та інтерактивних заходів; проактивна участь – залучення кожного військовослужбовця (чоловіка, жінки) до дискусій, обміну досвідом, обговорення, виконання практичних завдань; безпечний простір – створення атмосфери довіри, де учасники могли б вільно висловлювати свої думки; практична спрямованість – відпрацювання практичних навичок та умінь у реальних або наближених до реальності ситуаціях; гендерна чутливість – врахування особливостей чоловічого та жіночого досвіду у військовому колективі.

Важливою складовою програми стали рольові ігри, в яких військовослужбовці особового складу обох статей відпрацьовували реагування на ситуації прихованої та відкритої дискримінації за ознакою статі у військовому колективі.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Алещенко В. Гендерний аспект або чи погана та жінка, яка не мріє стати генералом. *Військо України*. 2006. № 3. С. 4–6.
2. Андреев А., Вовк В., Івченко Ю., Павлишин О. Гендерна рівність як об'єкт філософсько-правової рефлексії. Київ, 2015. 88 с.
3. Аніщук Н. В. Основи гендерного права України. Одеса : Фенікс, 2015. 208 с.
4. Бачинська О.-М. І. Принцип недискримінації і механізми його реалізації (теоретико-правові аспекти) : дис. ... канд. юрид наук : 12.00.01 / Київський національний університет імені Тараса Шевченка. Київ, 2019. 254 с.
5. Біла книга. Київ : ГШ Збройних Сил України: редакція центру Розумкова, 2015. 223 с.
6. Біла книга. Київ : ГШ Збройних Сил України: редакція центру Розумкова, 2016. 223 с.
7. Білинська М. М. Гендерна політика в системі державного управління. Запоріжжя : Друкарський світ, 2016. 132 с.
8. Бурейчак Т., Петренко О. Канапки, Січ та «бандерівки». *Zahid.net*, 2014. 8 січ. URL: https://zaxid.net/kanapki_sich_ta_banderivki_n1300428 (дата звернення: 07.08.2025).
9. Веснянка О., Шеляженко Ю. Панічний сексизм або ідеї Януковича живі. *Детектор медіа*. 2014. 3 верес. URL: <https://detector.media> (дата звернення: 07.08.2025).
10. Вишняков О. Україна і Ізраїль. Жінки на війні. 2015. 20 серп. URL: https://consul-ukraine.blogspot.com/2015/08/blog-post_20.html (дата звернення: 07.08.2025).

11. Гендерний розвиток в Україні : реалії і перспективи / Т. Мельник та ін.; Шведське агентство з міжнарод. розвитку (Sida). Київ : ЛОГОС, 2003. 104 с.
12. Грінченко Г., Кобченко К., Кісь О. Жінки Центральної та Східної Європи у Другій світовій війні: гендерна специфіка досвіду в часи екстремального насильства. Київ : Арт-книга, 2015. 536 с.
13. Гендер і етнічність. Україна перед європейським вибором. Київ, 2010. 49 с.
14. Гендер та здоров'я. *World Health Organization* : вебсайт. URL: https://www.who.int/health-topics/gender#tab=tab_1 (дата звернення: 08.08.2025).
15. Гендерна рівність в освіті. Запоріжжя : Друкарський світ, 2015. 80 с.
16. Гендерне навчання військовослужбовців : посіб. Женева : ДКЗС, Консорціум ПЗМ, 2016. 232 с. URL: <https://www.dcaf.ch/sites/default/files> (дата звернення: 07.08.2025).
17. Гендерні стереотипи та ставлення громадськості до гендерних проблем в українському суспільстві / Ю. І. Саєнко та ін. Київ : Інститут соціології НАН України, 2007. 144 с.
18. Дубчак Н. І. Жінки у Збройних силах України: проблеми гендерної політики. *Стратегічні пріоритети*. 2008. № 4(9). С. 187–191.
19. Енциклопедія освіти / голов. ред. В. Г. Кремень. 2-е вид., доп. та перероб. Київ : Юрінком Інтер, 2021. 1143 с.
20. Зверєва І. Д. Здоров'я – моя цінність : метод. матеріали до тренінгу / автор-упоряд. О. М. Петрук, за заг. ред. І. Д. Зверєвої. Київ : Науковий Світ, 2005. 53 с.
21. Калагін Ю. А. Гендерний аспект типологізації особистості військовослужбовців збройних сил України. *Український соціум*. 2014. № 3. С. 44–53.

22. Калагін Ю. А. Стереотипи військовослужбовців-жінок про армію та військову службу. *Грані*. 2014. № 2. С. 112–117.
23. Капська А. Й. Соціальна педагогіка : підручник / за ред. А. Й. Капської. 5-те вид. перероб. та доп. Київ : Центр учбової літератури, 2011. 488 с.
24. Келлі Джоан. Чи існував Ренесанс задля жінок? / Джоан Келлі, О. Кісь. *Гендерний підхід: історія, культура, суспільство*. Львів : ВНТЛ Класика, 2015. С. 46–61.
25. Кісь О. Моделі конструювання гендерної ідентичності жінки в сучасній Україні. *Незалежний культурологічний часопис «І»*. 2013. № 27. С. 46–61.
26. Ковбасюк С. Напрями інституалізації недискримінації в Україні. *Теорія держави і права*. 2019. № 12. С. 259–265.
27. Кротиков В. П., Топальський В. Л., Малюга В. М. Актуальні проблеми гендерної політики у Збройних силах України. Київ : НДЦ ГП ЗС України, 2014. 112 с.
28. Левченко К. Б. Методологічні підходи щодо здійснення гендерно-правової експертизи національного законодавства України. Київ : Телесик, 2008. 88 с.
29. Лехолетова М., Лях Т., Спіріна Т. Алгоритм організації та проведення успішної адвокаційної кампанії із представництва інтересів. *Social Work and Education*. 2022. Vol. 9, No. 1. P. 67–78. DOI: 10.25128/2520-6230.22.5.5.
30. Лобода С. М. Педагогічна преса як чинник формування педагогічної творчості вчителя в історії розвитку української освіти (XX ст.) : автореф. дис. ... д-ра наук : 13.00.01. Луганськ, 2012. 44 с.
31. Лях Т. Гендерні аспекти соціальної профілактики дискримінації. *Соціальна робота*. 2021. № 3(45). С. 56–64.

32. Маланчук-Рибак О. Ідеологія та суспільна практика жіночого руху на західноукраїнських землях XIX – першої третини XX ст.: типологія та європейський культурно-історичний контекст. Чернівці : Книги – XXI, 2006. 500 с.
33. Марценюк Т. Жінки в українській політиці: виклики і перспективи змін. Київ, 2015. 35 с.
34. Марценюк Т. О. Гендерна соціологія Майдану: роль жінок у протестах. *Постсоціалістичні суспільства: різноманіття соціальних змін. Матеріали Сьомих Міжнародних соціологічних читань пам'яті Н. В. Паніної та Т. І. Заславської* / за наук. ред.: Є. І. Головахи, О. Г. Стегнія. Київ : Інститут соціології НАН України, 2014. С. 146-160.
35. Марценюк Т., Плахотнік О. Гендерна робота: як ринок праці та хатня робота конструюють гендер (Розділ 5). *Гендер задля медій* : підручник / за ред.: М. Маєрчик, О. Плахотнік, Г. Ярманової. Київ : Критика, 2013. С. 77-96.
36. Національний план дій з виконання Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року : Розпорядження Кабінету Міністрів України № 1544-р від 28 жовтня 2020 р. Дата оновлення: 16.12.2022. РАДА. Верховна Рада України. Законодавство України : вебсайт. URL: <https://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення: 07.08.2025).
37. Нейджел Дж. Маскулінність та націоналізм; гендер та сексуальність у творенні націй. *Незалежний культурологічний часопис*. 2015. № 27. С. 23.
38. Немежанська О. А. Зростаємо разом: практикум сімейного дозвілля. Київ : Книга, 2013. 204 с.
39. Організаційні та правові елементи інституційного механізму забезпечення гендерної рівності в Україні. Запоріжжя : Друкарський світ, 2012. 140 с.

40. Пожарова О. В., Пожаров Ю. В. Поняття дискримінації за міжнародними актами та законодавством України. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Сер.: Юриспруденція*. 2022. № 56. С 60–63.

41. Пономарьов С. Ю., Федорович І. Ю. Запобігання та протидія дискримінації в Україні : посіб. із запобігання та протидії дискримінації. Київ : Міжнародна організація з міграції, Представництво в Україні, 2016. 74 с.

42. Про затвердження переліків військово-облікових спеціальностей і штатних посад рядового, сержантського і старшинського складу і тарифних переліків посад вищезазначених військовослужбовців : Наказ Міністерства оборони України № 317 від 07.09.2020. Дата оновлення: 04.07.2025. РАДА. Верховна Рада України. Законодавство України : вебсайт. URL: <https://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення: 07.08.2025).

43. Путівник гендерної інтеграції у Збройних Силах України. Формування гендерної компетентності військового професіонала / уклад.: В. Арнаутова, В. Лукічов, Т. Нікітюк. Київ, 2020. URL: https://www.osce.org/files/f/documents/4/8/479044_0.pdf (дата звернення: 07.08.2025).

44. Реалізація гендерної політики в управлінні освітою : навч.-метод. посіб. / Н. Г. Протасова та ін. Запоріжжя : Друкарський світ, 2011. 176 с.

45. Розширення прав та можливостей жінок з метою посилення політичних партій. Київ, 2015. 59 с.

46. Романова Н. В. Забезпечення гендерної рівності в секторі безпеки і оборони: імплементація міжнародно-правових стандартів у законодавство України : дис. ... д-ра філос. : 081 / Інститут держави і права імені В. М. Корецького Національної академії наук України. Київ, 2024. 235 с.

47. Савченко Ю. С. Деякі особливості правового статусу військовослужбовців-жінок у Збройних силах України. *Юридична наука*. 2015. № 6. С. 175–181.

48. Світовенко Д. В. Форми та способи реалізації принципу гендерної рівності за трудовим законодавством України : дис. ... д-ра філос. : 081 / Навчально-науковий інститут права Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Київ, 2023. 87 с.

49. Сидоренко Н. М. Скорик М. М. Гендерні ресурси українських мас-медіа: ціна і якість. Київ : К. І. С, 2014. 76 с.

50. Соціальний супровід військовослужбовців Збройних Сил України та членів їх сімей: практичні аспекти діяльності посадових осіб військових частин, територіальних центрів комплектування та соціальної підтримки : метод. посіб. / О. В. Герасименко та ін. Київ : НДЦГПЗС України, 2023. 130 с

51. Ставлення військовослужбовців до гендерної рівності та її утвердження у Збройних Силах України: Звіт за результатами соціологічного дослідження. Київ, 2011. 66 с.

52. Україна як країна призначення задля торгівлі людьми. Матеріали задля практичного використання працівниками прикордонної служби, правоохоронних органів та суддями. Київ : Фенікс, 2015. 120 с.

53. Український жіночий фонд : вебсайт. URL: <https://uwf.org.ua/> (дата звернення: 07.08.2025).

54. Уразов У. Ю. Методичний посібник з основних питань організації повсякденної діяльності військ. Київ : Логос, 2014. 234 с.

55. Фулей Т. І. Основи гендерної рівності. Київ : ТЮТЮКІН, 2015. 240 с.

56. Царенко О. М., Царенко С. І. Гендерна дискримінація жінок-військовослужбовців. *Правова позиція*. 2020. № 3(28). С. 102–107.

57. Янковець І. В. Дискримінація та інституційний механізм її подолання в Україні : дис. ... д-ра філос. : 081 / Національний університет «Одеська юридична академія». Одеса, 2020. 300 с.

58. Liakh T., Spirina T. The problem of social prevention of gender inequality in military services. *Інноваційна педагогіка*. 2020. Вип. 21(2). С. 192–195. DOI: 10.32843/2663-6085/2019.21.2-43.

Додаток А

Тренінгова програма соціальної профілактики «Гендерне партнерство в армії»

Мета: підвищення рівня поінформованості молоді з проблем дискримінації за ознакою статі у сучасному соціумі, формування поваги до кожної статі та розвиток відповідних умінь та навичок, які сприятимуть запобіганню проблем, пов'язаних з гендерною нерівністю .

Завдання тренінгової програми

1. З'ясувати рівень поінформованості учасників із згаданої проблеми.
2. Надати інформацію поняттю «дискримінація», «гендерна нерівність», «гендерні стереотипи».
3. Визначити поширення стереотипних уявлень про дискримінацію за ознакою статі серед військовослужбовців. Розширити знання учасників про проблему гендерних взаємовідносин у суспільстві.
4. Формувати неупереджене ставлення до представників обох статей. Розкрити прояви гендерної нерівності у різних сферах життя.

Категорія учасників: молодь віком 18-26 років.

Тренінгове заняття 1

Тема: «Гендер – це цікаво!»

Мета: сформувати поняття такої важливої соціальної категорії як «гендер». Виховання засад «гендерної рівності» та поваги до кожної статі.

Вступне слово. Ми всі дедалі частіше чуємо і використовуємо слово «гендер». Часто думають, що це поняття, яке торкається виключно захисту прав жінок. Проте це не так. В нашій країні прийнято Закон про рівні права та можливості жінок і чоловіків. Отже гендер – це те, що стосується нас всіх,

бо всі ми є людьми, і, як все живе в природі, поділяємося на дві статі. Чим же гендер відрізняється від статі? Чому вважається, що поняття «гендер» є ключовим у поступі будь-якої країни до демократії і щасливого, заможного життя? Саме над цим ми будемо роздумувати і саме це будемо аналізувати сьогодні.

Отже, темою нашого заняття буде: «Гендер – це цікаво!»

Міні-лекція: Базові поняття стать і гендер.

Хід проведення.

Тренер (або тренери по черзі) надають базову інформацію щодо понять «стать» та «гендер».

Сучасна соціальна наука розрізняє поняття стать (sex) і гендер (gender). Стать має відношення до фізичних, тілесних відмінностей між чоловіком і жінкою (тобто стать людини біологічно детермінована). Гендер визначає психологічні, соціальні і культурні особливості чоловіків і жінок (тобто гендер є культурно і соціально заданим). Розмежування статі і гендера є фундаментальним, оскільки багато відмінностей між чоловіком і жінкою обумовлюються причинами, що не являються біологічними за своїм походженням. З біологічної точки зору між чоловіками і жінками значно більше подібності, ніж відмінностей. Єдина чітка і значуща біологічна відмінність між жінками і чоловіками полягає в їх ролі у відтворенні потомства (вагітність, пологи, годування материнським молоком). Таким чином, поняття гендер, означає сукупність соціальних і культурних норм, які суспільство вимагає виконувати людям в залежності від їх біологічної статі.

Вправа 1. «Інтерв'ю»

Мета: познайомити присутніх, сформувати почуття довіри і згуртованості.

Виконання вправи

Запропонуйте групі розбитися на пари і протягом п'яти хвилин дізнатися одне про одного якомога більше. Потім по черзі потрібно представити свою пару (ім'я, уподобання, звички одне одного).

Подякуйте групі й підведіть маленький підсумок:

Дякую всім за цікаву роботу. Отож, ми дізналися більше одне про одного. Маю надію, що це допоможе нам краще зрозуміти та поважати одне одного, цінуючи власну і чужу неповторність.

Вправа 2. «Дорога»

Мета: допомогти сформувати очікування від заняття.

Обладнання: стікери у вигляді великих дорожніх камінців, ватман.

Виконання вправи

На великому аркуші малюється дорога. Всі учасникам роздаються стікери, на яких вони пишуть свої очікування від заняття. І прикріплюють на ватман, викладають свою дорогу: «Що ви очікуєте від сьогоднішнього заняття»?

Вправа 3. «Стать чи гендер?»

Мета: розширити знання учасників про поняття «гендер» та «стать» (тренер зачитує наступні речення, по яким потрібно визначити, до якого поняття вони відносяться: статі чи гендеру).

1. Жінки дають життя дітям (стать).
2. Дівчаток виховують, як правило, акуратними і скромними, хлопчиків – сміливими і рішучими (гендер).
3. Мати – символ любові, турботи і миру (гендер).
4. У хлопчиків в підлітковому віці голос починає ламатися (стать).
5. Жінки емоційні, чоловіки – раціональні (гендер).
6. М'язові тканини жінок як правило меншого об'єму та складають близько 23 відсотків, натомість у чоловіків 40 відсотків (стать).
7. Серед вищих релігійних керівників мусульман немає жінок (гендер).
8. Під час місячних багато жінок відчувають нездужання (стать).

9. В традиційному індійському суспільстві жінкам під час місячних заборонялося відвідувати храм, готувати їжу, спілкуватися з сім'єю (гендер).

Вправа 4. «Візуальний портрет».

Мета: усвідомлення поняття «гендерні стереотипи».

Завдання: проаналізувати упередження, усвідомити: наскільки швидко можуть створюватись гендерні стереотипи.

Хід проведення:

За допомогою рухавки «Острови» об'єднати учасників у чотири групи. На підлогу кладуться чотири аркуші паперу А-4. Під музику учасники тренінгу «плавають у морі», з початком «шторму» (команда тренера, зупинка музики) учасники «пливуть» до ближчого острова.

Групи отримують фотографії та листи паперу, і намагаються уявити, ким може бути ця людина, дати їй біографію, відповідаючи на запитання робочого листа.

Представлення результатів роботи груп. Обговорити, наскільки швидко можуть створюватись упередження та гендерні стереотипи. Дуже доцільно дати зрозуміти учасникам, що те, як ми думаємо про інших людей, говорить про нас самих більше, ніж про описувану особу.

Питання:

Хто людина, яка зображена на фотографії? Яка в неї/нього професія? Яким життям він/вона живуть на Вашу думку? Чи щаслива ця людина?

Виберіть з наведеного переліку характеристики, які найкраще, на Вашу думку, описують цю людину: вихована, здатна до самоконтролю, смиренна, амбітна, готова допомогти, компанійська, розумна, дурна, надійна, емоційна, безневинна, не амбіційна, агресивна, сповнена енергії, безладна, крута, небезпечна, стримана, миролюбна, грайлива, щаслива, серйозна, ненадійна, самотня, неконтрольована, домінуюча, мрійлива, егоїстична, легковажна, успішна.

Вправа 5. «Гість із іншої галактики».

Хід проведення:

Учасники об'єднуються в кілька груп. Групи отримують журнал і завдання: Ви істоти з іншої планети. Мандруючи галактикою ви знайшли журнал і намагаєтеся зрозуміти особливості цивілізації, якій він належить.

Складіть тези про цю цивілізацію.

1. Чисельність населення.
2. Розмаїття населення.
3. Які групи населення виділяються, які ролі вони виконують?
4. Ваші враження від різних груп.
5. Кому належить влада?
6. Інші спостереження.

За десять хвилин групи презентують результати роботи. Групи роблять висновки про викривлення соціальними медіа суспільних відносин.

Вправа 6. «Ромашка»

Мета: зробити підсумок заняття, чи справдилися очікування .

Обладнання: ватман, олівці, пелюстки ромашки з паперу.

Хід завдання:

Учасники на пелюстках ромашки пишуть свої враження та прикріплюють на ватман формуючи цим квітку вражень.

Тренінгове заняття 2**«Ми – за гендерну рівність»**

Мета: розширити знання учасників про проблему гендерних взаємовідносин у суспільстві, створити ситуація, яка сприятиме викоріненню гендерних стереотипів серед молоді та поважливого ставлення до кожної статі.

Вступне слово.

Поняття гендер, гендерна рівність увійшла в наш словник не так і давно. Але з проявами цієї нерівності, гендерної дискримінації ми з вами

стикалися в житті і не один раз. Може це відбувалось не особисто з вами, а з вашими близькими, рідними, знайомими.

Давайте разом поспробуємо згадати відомі задля нас ситуації гендерної нерівності чи дискримінації. Де на вашу думку, в яких сферах нашого життя найбільше проявляється це поняття? Чи є актуальним задля нас в даний час це питання? (**Інтерактивне спілкування присутніх**)

Вправа 1. «Структура гендерних взаємин»

Хід роботи

Розраховуючись по порам року учасники об'єднуються в 4 групи. Кожній з 4 груп дається картка із описом певної ситуації. Група повинна інсценувати дану ситуацію. Презентація сценок.

Обговорення питань:

1. З яким явищем ми зіткнулися?
2. Проти кого були спрямовані стереотипи: проти дівчат чи проти хлопців?
3. Як почували себе люди, що виконували роль «жертв» стереотипів?
4. Як почували себе люди, що здійснювали вживали стереотипи в сценках?
5. Як почували себе люди, які були присутні при перетворенні стереотипів у обмеження людських прав?
6. Як звичайно поведуться люди, які присутні при дискримінації?
7. Які були шляхи рішення проблеми?

Примітки:

Ситуація 1. Сашко любить рок-музику. Нещодавно він проколов собі вухо, тому що багато рок-зірок носять серги. Він прийшов у школу, і однокласники на перерві стали глузувати з нього. Один хлопчик навіть крикнув йому «ти не чоловік». Друг Сашка намагався захистити його, показуючи листівки рок-зірок, та все, чого він досяг, стали глузувати і з нього. Діти не заспокоювались і з початком уроку. Вчитель, щоб не гаяти

зайвий час, прокоментувала ситуацію таким чином: «Ось, що буває, коли не виконуєш Статут школи».

Ситуація 2. Класні збори присвячені обранню старости. Класний керівник висунув кандидатуру Оксани, яка добре вчиться, акуратна та сумлінна. Однак, група хлопчаків висунула кандидатуру Андрія, який вчиться не так добре як Оксана, та не менш сумлінний та відповідальний. Вчителька наполягла на кандидатурі Оксани, мотивуючи це тим, що Андрію слід краще думати про уроки.

Вправа 2. «Норми жіночності/мужності»

Хід роботи

Тренер зачитує тези, а учасники займають позицію згідно своїх переконань в одному із кутів кімнати. Після визначення учасники обговорюють мотиви свого вибору.

Завершення обговорення дозволяє учасникам змінити позицію і обґрунтувати своє рішення.

Примітки:

Тези, що стосуються шкільного життя.

- В навчанні не потрібно звертати увагу на стать дитини.
- У вихованні необхідно звертати увагу на стать дитини.
- На уроках праці хлопці повинні опановувати «чоловічі» види праці, а дівчата – «жіночі».
- І хлопців, і дівчат необхідно привчати до різних видів праці без статевої диференціації.
- Хлопець і дівчинка повинні сидіти за однією партою, оскільки це покращує навчання хлопців.
- Коли вчитель робить зауваження учням, цілком правомірне починати фразу зі слів типу: «Ти - хлопець, ти мусиш бути...», «Ти - дівчинка, ти повинна бути...»

Тези, що стосуються життя взагалі.

- Головне призначення жінки – не кар'єра, а родина і діти.
- Цінність чоловіка визначається його заробітком та успішністю на роботі.
- Чоловік повинен бути сильним.
- Жінка вважається успішною лише тоді, коли вдало виходить заміж.
- Жінкам на роботі платять менше, тому що вони менш компетентні працівники.
- Жінки не такі гарні керівники, як чоловіки.
- Чоловік повинен виказувати мало почуттів і розв'язувати свої емоційні проблеми без сторонньої допомоги.
- Жінки не агресивні.
- Чоловік повинен бути компетентним.
- Чоловік повинен уникати специфічно жіночих видів діяльності.

Вправа 3. «Шкільні стереотипи»

Хід роботи

Тренер зачитує, а учасники займають позицію згідно своїх переконань в одному із кутів кімнати. Після визначення учасники обговорюють мотиви свого вибору. Завершення обговорення дозволяє учасникам змінити позицію і обґрунтувати своє рішення.

Примітки:

Учасники об'єднуються у чотири групи:

- Ви – мати, яка виховує трьох синів.
- Ви – батько, який виховує трьох дочок.
- Ви – вчителька літератури.
- Ви – вчитель фізкультури.

Завдання: записати якості, якими повинен володіти ідеальні учениця/учень. За десять хвилин групи вивішують результати роботи і обговорюють питання:

- Чи є відмінності?
- У чому вони полягають?
- Чи впливає стать батьків чи вчителів на визначення ідеальних якостей?

Рефлексія:

«Мій комплімент і дарунок задля тебе» (гра).

Для забезпечення психологічного розвантаження учасників, створення позитивного емоційного фону. Учасники об'єднуються в пари і говорять один одному по черзі «Ти дуже ... (позитивні риси), я дуже хочу подарувати тобі...

Тренінгове заняття 3

«Ми за рівні можливості»

Мета: сформувати знання про гендерну політику, стереотипи та їх вплив на становище в суспільстві, проблемами, пов'язаними з гендерною рівністю і можливістю їх розв'язання, сприяти зацікавленості учнів у вивченні даного питання.

Вислови:

Щоб не робили жінки, їм потрібно зробити вдвічі більше ніж чоловікам, щоб їх вважали вповнину такими ж гарними. На щастя, це нескладно.

Шарлота Віттон, колишній мер Оттави.

Сподіваюся, що більше жінок будуть поєднувати родинне життя та кар'єру. Таке упередження, що заважають цьому, є не лише у чоловіків. На жаль, дуже часто вони йдуть і від нас самих.

Маргарет Тетчер

Гасло заняття на дошці: Жінка і чоловік різні, але повинні бути рівними.

Інформаційне повідомлення.

Гендерна рівність - рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості задля його реалізації, надання особам обох статей можливості брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства.

Гендерна рівність - це рівне ставлення й оцінювання суспільством подібностей та відмінностей між жінкою та чоловіком і розрізнення ролей, які вони відіграють.

Гендерна дискримінація в Україні та у світі.

Показ відеоролика «Дискримінація жінок в Україні» (обговорення в групі)

Вважається дискримінацією:

- ознака статі при прийнятті на державну службу та службу в органи місцевого самоврядування;
- ознака статі під час висунення кандидатів у народні депутати України;
- пропозиція роботодавцями в оголошеннях вакансій лише задля чоловіків чи лише задля жінок.

Не вважаються дискримінацією:

- спеціальний захист жінок під час вагітності, пологів і грудного вигодовування дитини;
- обов'язкова строкова військова служба задля чоловіків;
- різниця в пенсійному віці задля жінок і чоловіків.

Вправа «Законне й очевидне»

Закон / Факти

1. У деяких країнах Європи законом передбачено право чоловіків на відпустку у зв'язку з народженням дитини та з метою догляду за нею. Прем'єр-міністри Фінляндії та Великої Британії брали такі відпустки.

2. У разі розірвання шлюбу під час вирішення питання в Україні, з ким залишатимуться неповнолітні діти, закон не надає переваг жінці чи чоловікові

1. В Україні задля батька дитини, на відміну від матері, прямо не передбачено право на відпустку у зв'язку з народженням дитини і з метою догляду за нею.

2. Але на практиці в такій ситуації суди завжди стають на бік матері.

Приклади порушення гендерної рівності:

- у структурі населення України жінки займають 54 %;
 - 80 % безробітних в Україні - жінки;
 - у приватному бізнесі гендерний баланс більш-менш зберігається постійно: 50,4 % жінок - 49,6 % чоловіків;
 - серед державних службовців жінки становлять 68 %, проте на керівних посадах, на рівні прийняття рішень їх буквально одиниці;
 - у Вищому господарському суді України близько 40 % суддів - жінки.
- В обласних господарських судах жінки-судді складають 60 %.

Вправа-гра «Жіноча логіка»

Ми часто чуємо саркастичний вислів «жіноча логіка». А чи справді так? Окремо об'єднуються дівчата та хлопці. Необхідно підібрати по 3 непов'язані між собою картини. Між ними слід встановити логічний зв'язок.

- Холодильник, пральна машина, природа;
- Столові прилади, кросівки, торшер;
- Флакони парфумів, зубочистки, люстра
- Чий виступ, на вашу думку, був більш логічним?

Висновок: Ми часто самі породжуємо стереотипи або використовуємо ті, які формувались протягом століть. Сучасне життя дуже мінливе, тож, можливо, варто формувати нове мислення.

Вправа 2 «Міф чи правда»

Окремо об'єднуються дівчата та хлопці.

На дошці записані слова «міф», «правда». Кожна група отримує однаковий перелік тверджень. Перша група має вибрати твердження «міф»,

друга – твердження «правда» і прикріпити їх на дошці під відповідними словами.

Твердження

- Дівчата більш спостережливі, ніж хлопці (хлопці краще орієнтуються на місцевості). (М.)
- Хлопці менше обговорюють один одного. (П.)
- Дівчата більш слухняні (лише в ранньому дитинстві). (М.)
- Лише дівчата більше уваги приділяють зовнішності. (М.)
- Дівчатам більше притаманні суперечки. (П.)
- Хлопці краще знають математику (М.)
- Хлопці краще знаються на комп'ютері. (П.)
- Дівчата більше активні на уроках. (П.)
- Дівчата краще вміють висловлювати свої думки (М.)
- Фемінізм – це рух за рівність у суспільстві обох статей. (П.)
- Дівчата краще схильні до творчої роботи (вони краще пишуть твори) (П.)
- Дівчата більше товариські (М.)
- Хлопці більше піддаються впливу (М.)

Висновок. Майже кожний вислів може бути як міфом, так і правдою.

Це залежить від колективу, обставин, сприйняття певних тверджень. Людина не повинна бути залежною від стереотипів, вона має чітко розуміти ситуацію, мати особисту думку з того чи іншого питання, у разі необхідності аргументовано вести дискусію.

Дійсно, чоловіки і жінки різні, але вони повинні мати однакові права, однакові можливості задля самореалізації.

Рефлексія

«Відкритий мікрофон»

1. Що ви дізналися про гендерну рівність?

Додаток Б**Анкета**

Вашій увазі приділяється анкета на тему
«Визначення стереотипів гендерної нерівності».

Просимо дати відповідь на дані питання, результати будуть використані у соціологічному дослідженні.

Анкета є конфіденційною

1. Ваша стать
 - ☐ Чоловіча
 - ☐ Жіноча
2. Ваш вік
 - ☐ 18-21
 - ☐ 22-24
 - ☐ 24-26
3. Освіта
 - ☐ Середня
 - ☐ Неповна вища
 - ☐ Повна вища
4. Ваше місце проживання
 - ☐ м. Київ
 - ☐ Київська обл.
 - ☐ Інше _____
5. Чи є зрозумілими задля Вас поняття «дискримінація», «гендерна рівність», «гендерні стереотипи»?
 - ☐ Зрозумілим
 - ☐ Недостатньо зрозумілим
 - ☐ Зовсім незрозумілим
6. Як Ви вважаєте, чи продовжують існувати гендерні стереотипи в сучасному молодіжному середовищі?

- Важко оцінити
 - Продовжують існувати повністю як і раніше
 - Продовжують існувати частково
 - Ні, сучасна молодь повністю відкидає гендерні стереотипи
7. Як Ви вважаєте, чи створені у Вашому навчальному закладі такі умови, які гарантують дотримання гендерної рівності?
- Ні, не створені
 - Створені недостатньо
 - Створені, в основному
 - Так, відповідно створені умови
8. Як Ви вважаєте, що найбільше підтримує існування гендерних стереотипів в сучасному українському суспільстві?
- Недостатня освіченість населення
 - Байдужість суспільства
 - Неефективність державної політики
 - Старші покоління
9. Чи погоджуєтесь Ви з тим, що основна роль жінки в суспільстві пов'язана з її «природним» призначенням – родина, чоловік, діти?
- Так
 - Ні
 - Важко відповісти
10. Як Ви вважаєте, чи мають чоловіки та жінки в реальності однакові шанси професійного зростання та просування?
- Так
 - Ні
 - Важко відповісти
11. Якби Вам запропонували на вибір, під чиїм керівництвом працювати – жінки чи чоловіка, якою б була Ваша відповідь?
- Жінка

- Чоловік
- Не бачу різниці

12. Чи вважаєте Ви, що жінка може працювати на рівних умовах в ЗСУ?

- Так
- Ні

13. Які саме риси характеру заважають представницям жіночої статі в ЗСУ працювати на рівних з чоловіками?

- Емоційна нестабільність
- Підвищена емпатія
- Чуйність
- Нерішучість

Свій варіант _____

14. Чи існують в Україні регіональні відмінності в гендерній проблематиці та особливостях її прояву?

○ В Україні немає регіональних відмінностей в гендерній проблематиці

○ В Україні існують регіональні відмінності в гендерній проблематиці

- Важко відповісти

15. Як Ви вважаєте, наскільки достатнім є теперішній рівень присутності жінок в органах державної влади України та в українській політиці?».

- Достатній
- Недостатній

16. Найбільш поширені в Україні дискримінаційні практики та ситуації щодо жінок

- Дискримінація щодо військового обов'язку
- Судочинство

- Гендерні стереотипи чоловіків
- Відсутність прав, жіночого захисту

Свій варіант _____

17. Як в цілому, на Вашу думку, змінилася ситуація з гендерними проблемами і дотриманням гендерної рівноваги в Україні за останні три роки?

- Ситуація покращилася
- Ситуація погіршилася
- Ситуація не змінилася
- Важко відповісти

18. Розподіл обов'язків у сім'ї на «чоловічі» та «жіночі» в українському суспільстві зумовлений гендерними стереотипами та дискримінацією?»

- Так
- Ні

Додаток В**Питання до інтерв'ю**

1. Розкажіть, будь ласка, що Вас спонукало піти навчатися, а потім і працювати в ЗСУ?
2. На вашу думку, гендерна рівність і фемінізм тотожні поняття? Поясніть різницю з вашої точки зору?
3. На вашу думку, чи яскраво виражається гендерна нерівність у сучасному
4. Те, що наші люди мають різні шанси на самореалізацію, – зрозуміло. Тепер поговорімо про умови, в яких знаходиться чоловік і жінка під час працевлаштування. Чи виникає в таких випадках гендерна дискримінація?
5. Чи варто, на Вашу думку, пропагувати ідею гендерної рівності серед молоді, зокрема, активно використовувати її у педагогічній діяльності?
6. Який ваш образ «ідеальної української сучасної жінки»?