

Міністерство освіти і науки України

Національний університет «Києво-Могилянська академія» Факультет соціальних наук і соціальних технологій Кафедра Школа соціальної роботи ім. В. І. Полтавця

Кваліфікаційна робота
освітній ступінь - бакалавр

на тему: **«ГЕНДЕРНО ЧУТЛИВІ ПОСЛУГИ ДЛЯ
ЖІНОК-ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВИЦЬ»**

Виконала: студентка 4-го року навчання,

Спеціальності

231 Соціальна робота

Ростовська Катерина

Керівниця Білоус О. І.,

старша викладачка НаУКМА

Рецензент Гусак Н. Є.

Кваліфікаційна робота захищена з оцінкою «_____»

Секретар ЕК _____

«_____» _____ 2022 р.

Київ – 2023

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1 ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТОК ГЕНДЕРНО ЧУТЛИВИХ ПОСЛУГ ДЛЯ ЖІНОК В ЗБРОЙНИХ СИЛАХ.....	5
1.1 Нормативно-правове регулювання становища жінок в секторі безпеки й оборони.....	5
1.2 Історична перспектива формування гендерно чутливої системи послуг для військовослужбовиць.....	10
1.3 Формування та розвиток гендерно чутливих підходів в арміях Великої Британії та Сполучених Штатів Америки.....	18
РОЗДІЛ 2 МЕТОДОЛОГІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ.....	26
2.1 Час та етапи проведення дослідження.....	26
2.2 Проведення дослідження.....	27
2.3 Методи та інструменти дослідження.....	28
2.4 Характеристика вибірки дослідження.....	29
2.5 Концептуалізація та операціоналізація основних понять.....	30
2.6 Етика та обмеження дослідження.....	32
РОЗДІЛ 3 ГЕНДЕРНО ЧУТЛИВІ ПОСЛУГИ ДЛЯ ЖІНОК-ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВИЦЬ В УМОВАХ РОСІЙСЬКО-УКРАЇНСЬКОЇ ВІЙНИ.....	34
3.1 Гендерно чутливі послуги та матеріально-технічне забезпечення для жінок-військовослужбовиць до та під час повномасштабної російсько-української війни.....	34
3.2 Труднощі впровадження гендерно чутливих підходів та послуг на законодавчому рівні в умовах війни.....	41
ВИСНОВКИ.....	46
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	48
ДОДАТОК 1.....	52

ВСТУП

Станом лютий 2022-го року кількість жінок, які проходили службу в Збройних Силах України, становила 32 659 осіб, що вже було досить високим показником для європейської армії (Скібіцька, 2022). Після початку повномасштабного вторгнення Росії в Україну це число почало активно зростати. За одними з останніх даних, у березні 2023-го року показник сягнув числа 60 538 осіб. Із них військовослужбовців – 42 898 осіб, а близько 5 тисяч перебувають на передових позиціях оборони (Укрінформ, 2023).

У 2018 році жінки в Україні отримали доступ до бойових посад. Раніше, уже після початку збройної агресії Росії, фактичне та юридичне місце служби жінки могло відрізнятись, оскільки через законодавчі обмеження в особових справах учасниць бойових дій найчастіше вказували, що вони швачки, кухарки або медички. Проте навіть після внесення змін до законодавства мало змінилася система соціальної підтримки, яка була розроблена орієнтованою виключно на чоловіків-військовослужбовців. Це викликало появу адвокаційних кампаній, які просували потребу актуалізувати наявні послуги для військовослужбовців з урахуванням жіночих проблем і потреб (Скібіцька, 2022).

За словами заступниці Міністра оборони України Ганни Маляр, профільне міністерство зараз орієнтується на те, щоб забезпечити гендерну рівність в армії та створити там максимально комфортне середовище для жінок (Українська правда, 2022). Проте в українському законодавстві досі не згадується поняття гендерно чутливих послуг, незважаючи на його актуальність.

Через специфічну жіночу гендерну соціалізацію, економічну вразливість, високий рівень насильства та відповідальність за доглядову працю в родині, жінки, які вирішують приєднатися до системи Сил оборони можуть потребувати відповідного чутливого підходу, який буде враховувати жіночий досвід та його наслідки.

Отже, зважаючи на масштабування бойових дій та кількість жінок, які брали і продовжують брати в них участь, гендерно чутливі послуги для

військовослужбовиць стають дедалі більш необхідними. А незначна кількість українських статей та публікацій на цю тему зумовлює актуальність дослідження.

Мета та завдання дослідження:

Мета дослідження - описати гендерно чутливі послуги для жінок-військовослужбовиць в умовах російсько-української війни.

Завдання:

1. Описати процес формування гендерних підходів в системах збройних сил.
2. Визначити основні гендерно чутливі послуги, необхідні для жінок-військовослужбовиць в умовах російсько-української війни.
3. З'ясувати труднощі у забезпеченні гендерно чутливих послуг на рівні законодавства.

Об'єкт дослідження - гендерно чутливі послуги для жінок-військовослужбовиць.

Предмет дослідження - гендерно-чутливі послуги для жінок-військовослужбовиць в умовах російсько-української війни.

РОЗДІЛ 1

ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТОК ГЕНДЕРНО ЧУТЛИВИХ ПОСЛУГ ДЛЯ ЖІНОК В ЗБРОЙНИХ СИЛАХ.

1.1. Нормативно-правове регулювання становища жінок в секторі безпеки й оборони.

Основним нормативно-правовим актом, який спрямований на забезпечення гендерної рівності та захисту від насильства в усіх сферах життя є Закон України “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків”. У ньому фактично не описано механізми забезпечення рівних прав у війську, проте важливо, що у Статті 6, де йдеться про заборону дискримінації за ознакою статі вказано, що наявність обов’язкової строкової служби для чоловіків не вважається нею (“Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, 2005).

Більше про військову службу жінок вказано у ЗУ “Про військовий обов’язок та військову службу”, відповідно до якого: “Жінки виконують військовий обов’язок на рівних засадах із чоловіками (за винятком випадків, передбачених законодавством з питань охорони материнства та дитинства, а також заборони дискримінації за ознакою статі)...” Відповідно до закону, жінки, які перебувають на військовому обліку можуть бути призвані на військову службу в умовах воєнного стану, тоді як у мирний період це відбувається виключно на добровільній основі. У законі не йдеться про послуги для військовослужбовців та військовослужбовиць, проте декілька разів згадується про захист материнства, зокрема в питанні звільнення з військової служби (Про військовий обов’язок та військову службу, 1992).

Що стосується міжнародного законодавства, то головними рамковими документами від ООН є Конвенція про ліквідацію всіх форми дискримінації щодо жінок (далі - Конвенція), прийнята Генеральною Асамблеєю ООН у 1979 році, та Резолюції Ради Безпеки ООН “Жінки, мир, безпека” (далі - Резолюції). Перша з них Резолюція 1325 була ухвалена 31-го жовтня 2000 року. Україна є

державою-учасницею обох договорів. (Про ліквідацію всіх форм дискримінації, 1999; «Жінки, мир, безпека», 2000).

Конвенція та Резолюція не суперечать, а навпаки - доповнюють одна одну та містять взаємопосилання.

Ратифікація Конвенції відбулася 12 березня 1981 року, за результатами чого Україна офіційно взяла на себе правові зобов'язання сприяти реалізації зазначених положень та регулярно про них звітувати. Конвенція містить преамбулу та 30 статей, які розкривають поняття дискримінації щодо жінок та необхідних заходів, які мають вживати держави-учасниці. Конвенцію важливо аналізувати разом із додатковими документами, які додаються до неї. Починаючи з 1986 року, Комітет з ліквідації дискримінації щодо жінок прийняв 37 Загальних рекомендацій, кожна з яких глибше розкриває проблему дискримінації жінок у різних галузях та надає практичні кроки, які варто впроваджувати для подолання нерівності (Посібник із реалізації загальної рекомендації №30 та резолюцій ради безпеки ООН "Жінки, мир, безпека", 2015).

У тексті Конвенції не міститься деталей щодо імплементації гендерних підходів в системах збройних сил. Проте у 2013 році на 56 сесії Комітету з ліквідації дискримінації щодо жінок було прийнято Загальну рекомендацію №30 - щодо становища жінок в умовах запобігання конфліктів, в конфліктних та постконфліктних ситуаціях. Відповідно до тексту, “Захист прав людини жінок на будь-якому етапі конфлікту, просування процесу досягнення дійсної гендерної рівності до, під час і після конфлікту і забезпечення всебічного врахування різноманітного досвіду жінок у всіх процесах побудови миру, миротворення і реконструкції є важливими цілями Конвенції” (Загальні Рекомендації, 2018). Загальна рекомендація стосується як міжнародним та локальних конфліктів, так і ситуацій іноземної окупації та ситуації на постконфліктному етапі.

Значною мірою текст Рекомендації стосується підтримки та захисту цивільних жінок, які перебувають в зоні ведення бойових дій, на окупованих або постконфліктних територіях, зокрема увага приділяється питанню насильства за ознакою статі, яке “застосовується в тому числі в якості тактики війни, з метою

приниження, придушення, залякування, розосередження і/або насильницького переміщення цивільних членів громад або етнічних груп” (Загальні Рекомендації, 2018, 30-8). Проте в пункті 3 “Участь” йдеться про те, що по завершенню конфліктних ситуацій жінки, які раніше брали активну участь в тому, що на різних посадах сприяти становленню миру, не мають у належній мірі права голосу та врахування їхнього досвіду. Рекомендація покладає на держав-учасниць відповідальність за те, щоб ті забезпечили всебічну участь жінок у миротворчих процесах. При цьому наголошено, що ці зобов’язання особливо стосуються держав-учасниць, на території яких ведуться бойові дії (Загальні Рекомендації, 2018, 30-12).

У ЗР №30 Комітет наводить низку рекомендацій для держав-учасниць щодо залучення жінок у миротворчі процеси, зокрема важливо звернути увагу на перші дві:

а) забезпечити, щоб законодавчі, виконавчі, адміністративні та інші нормативні документи не обмежували участь жінок в діяльності щодо запобігання, регулювання і вирішення конфліктів;

б) забезпечити рівне представництво жінок на всіх рівнях прийняття рішень в національних установах і механізмах, в тому числі в збройних силах, поліції, органах правосуддя і механізмах правосуддя перехідного періоду (судових і несудових), що займаються розслідуванням злочинів, скоєних під час конфлікту (Загальні Рекомендації, 2018).

Другим циклом рамкових документів є Резолюції “Жінки, мир, безпека”. Перша така Резолюція 1325 виконала роль основи, подальші - доповнили та розширили розуміння гендерних проблем і викликів. Резолюція 1325 підкреслити важливу роль жінок у становленні та підтримці миру, а також - закликати держав-учасниць забезпечити активну участь жінок у прийнятті рішень на різних рівнях. Положення Резолюції підкреслюють потребу враховувати потреби дівчат та жінок під час та по завершенню збройних конфліктів, а також визнають їх вищий рівень вразливості перед конфліктами («Жінки, мир, безпека», 2000).

Резолюція містить низку рекомендацій щодо реформування сектору безпеки (РСБ) та роззброєння, демобілізації і реінтеграції (РДР). Зокрема в Резолюції вимагається, щоб процес РДР планувався з урахуванням гендерною чутливості, а програми РСБ враховували відмінність потреб жінок і чоловіків («Жінки, мир, безпека», 2000). У Резолюції 1889 також вимагається забезпечити задоволення потреб жінок, пов'язаних з озброєними групами, у програмах РДР (Посібник із реалізації загальної рекомендації №30 та резолюцій ради безпеки ООН "Жінки, мир, безпека", 2015).

У межах втілення положень Резолюції Україна як держава-учасниця розробила та затвердила Розпорядженням Кабінету Міністрів Національний план дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 “Жінки, мир, безпека” на період до 2025 року (проміжний перегляд Плану було здійснено після початку повномасштабної агресії РФ на території України). Серед цільових груп Плану виокремлено жінок, які служать/працюють в секторі безпеки і оборони. У тексті йдеться з-поміж іншого про “врахування особливих потреб жінок і дівчат, у тому числі вразливих категорій (зокрема біженців, внутрішньо переміщених осіб, жінок, які постраждали від насильства за ознакою статі та сексуального насильства, пов'язаного з конфліктом), а також жінок-комбатантів, жінок-ветеранів під час надання послуг у сфері охорони здоров'я, психологічної та гуманітарної допомоги; забезпечення участі жінок в економічному відновленні та перехідному правосудді в конфліктних і постконфліктних ситуаціях” (Національний план дій, 2020).

У Плані визначено Стратегічні та оперативні цілі, основні завдання, що забезпечують досягнення стратегічних цілей. До стратегічних цілей належать:

1. Забезпечення рівноправної участі жінок і чоловіків у прийнятті рішень щодо запобігання конфліктам, розв'язання конфліктів, постконфліктного відновлення на всіх рівнях та в усіх сферах, зокрема в секторі безпеки і оборони.
2. Створення гендерно чутливої системи ідентифікації безпекових викликів, запобігання таким викликам, реагування на них.

3. Забезпечення процесу постконфліктного відновлення, розбудови та впровадження системи перехідного правосуддя за принципами забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.
4. Забезпечення захисту від насильства за ознакою статі, сексуального насильства (в умовах збройного конфлікту та в мирний час).
5. Забезпечення розвиненої інституційної спроможності виконавців Національного плану для ефективного впровадження порядку денного “Жінки, мир, безпека” відповідно до міжнародних стандартів. (Національний план дій, 2020).

Сам План заходів становить собою детальний перелік кроків, які Україна зобов’язується виконати для реалізації вищеперерахованих цілей, термінів виконання цих кроків, а також - відповідальних органів. Серед заходів, визначених для досягнення Стратегічної цілі 1, наприклад, є проведення за участю підрозділів за напрямами діяльності аналізу наявних інфраструктурних об’єктів та матеріально-технічних умов для служби жінок у секторі безпеки і оборони; розроблення підрозділами фінансового, логістичного та матеріально-технічного забезпечення планів та кошторисів щодо поліпшення інфраструктурних об’єктів та матеріально-технічного забезпечення сектору безпеки і оборони з урахуванням умов для служби жінок у секторі безпеки і оборони та забезпечення архітектурної доступності таких об’єктів; забезпечення військовослужбовців-жінок форменим одягом/одностроєм, екіпіруванням, елементами бронезахисту відповідно до антропометричних даних; забезпечення можливостей виконання професійних і сімейних обов’язків працівниками; проведення аналізу документів, які визначають принципи та норми індивідуальної поведінки та корпоративної етики, щодо наявності положень про запобігання і протидію дискримінації, сексизму, сексуальним домаганням, психологічному та сексуальному насильству та ін (Національний план дій, 2020).

Крім розробки планів, виконання положень Конвенції та Резолюції передбачає регулярний моніторинг. У жовтні 2022-го року Комітет з ліквідації всіх форм дискримінації щодо жінок розглянув дев’яту періодичну доповідь України,

за результатами якої визначив позитивні аспекти та надав рекомендації. Серед занепокоєнь, висловлених Комітетом, зокрема те, що жінки, попри активну участь, мають обмежений доступ до прийняття рішень щодо збройного конфлікту та є недостатньо представленими у секторі безпеки й оборони у тому числі в Збройних Силах, Прикордонній службі, Національній поліції, Державній службі з надзвичайних ситуацій, Національній гвардії та ін. Відповідно до цього Комітет рекомендує “забезпечити значущу участь жінок на всіх етапах прийняття рішень щодо реагування держави-учасниці на збройний конфлікт і в майбутніх процесах встановлення миру та відновлення” (Заключні зауваження до дев’ятої періодичної доповіді України, 2022).

Відповідно до тексту ЗР №30, Резолюції та Національного плану можна виділити декілька груп послуг для жінок-військовослужбовиць, при наданні яких мають враховуватися гендерні фактори, а саме - медична допомога та соціально-психологічна підтримка (включаючи протидію та реагування на факти насильства за ознакою статі). Окремо також гендерної чутливості вимагає матеріально-технічне забезпечення (Загальні Рекомендації, 2018; Національний план дій, 2020; Арнаутова, В., Лукічов, В., & Нікітюк, Т., 2020).

Отже, відповідно до чинного законодавства та низки зобов’язань перед міжнародною спільнотою Україна як держава зобов’язалася сприяти становленню гендерної рівності та активізації жінок в секторі безпеки й оборони. Для цього розроблено Національний план дій, виконання якого вимагає високого рівня міжвідомчої взаємодії.

1.2. Історична перспектива формування гендерно чутливої системи послуг для військовослужбовиць.

Тривалий час класична література та масова культура, яка ставила собі за мету описувати події війн та возвеличувати героїзм захисників у тій чи тій країні, зображувала сміливість та готовність захищати країну суто чоловічими рисами. Відповідно в загальному уявленні сформувався й глибоко вкорінився міцний

зв'язок між “чоловіки” і “захисники”. Тоді як роль жінок у воєнних конфліктах полягала або в тому, щоб слугувати надійним тилом і дбати про дітей та поранених ветеранів, або в тому, щоб ставати медсестрами чи кухарками і знову ж таки - дбати про чоловіків. Американська історикиня Лінда Грант Депау у відповідь на це у своїй книзі “Battle Cries and Lullabies” стверджує, що жінки насправді брали участь у війнах протягом усієї історії людства, проте під тиском канонічного образу захисника їхня роль нівелювалася і зводилася до медичної допомоги в госпіталях: “During wars, women are ubiquitous and highly visible; when wars are over and the war songs are sung, women disappear” (Grant De Pauw, 1998).

Оскільки армія та війна вважалися суто чоловічими сферами діяльності, до середини ХХ століття всі дослідження у цій галузі, програми підтримки та реабілітації орієнтувалися виключно на чоловічий досвід. Внаслідок цього жінки як під час війни, так і по її завершенню залишалися без необхідної допомоги та відповідних їхньому досвіду послуг. Ситуація почала змінюватися у ХХ столітті, коли роль жінок уже неможливо було зводити до “тилу”. Під час Другої світової війни тільки в одній радянській армії налічувалося близько 800 тисяч жінок, які на той час займали дуже різні посади, зокрема у відкритому доступі є історії танкісток, розвідувальниць, льотчиць, медичок, снайперок, які забезпечували значну частину боєздатності армії (Сас, 2022). Як наслідок - у 40-50х роках ХХ століття ігнорувати проблему неврахування жіночого досвіду в армії було неможливо просто через кількість учасниць бойових дій, які разом із чоловіками воювали, захищали, отримувати фізичні травми, поверталися без кінцівок і з ПТСР. Відповідно в окремих країнах це питання почало обговорюватися. Водночас різючих змін не відбулося, оскільки виснажені війною країни повернулися до популярного раніше нарративу про героїв-чоловіків та жінок, які мають народжувати дітей і “берегти родинне вогнище”. Таким чином спрацювала закономірність, про яку писала Лінда Грант: жінки постраждали від війни не менше, ніж чоловіки, проте по її завершенню не отримали очікуваної підтримки та слави героїнь-захисниць (Grant De Pauw, 1998)(Grant De Pauw, 1998).

У різних країнах навіть у межах Європи становище жінок в армії дуже відрізнялося. Наприклад, у Великій Британії Women's Royal Army Corps (WRAC) був сформований у 1949 році, проте жінки могли займати переважно цивільно-адміністративні посади, оскільки були повністю позбавлені можливості виконувати бойові ролі, брати участь у навчаннях та тренуваннях зі зброєю. Така ситуація зберігалася досить довго - і загальний відсоток жінок в армії тримався навколо показника 2.5% до 1979 (Dandeker & Wechsler Segal, 1996).

У країнах Скандинавії еволюція гендерної рівності в системі збройних сил розвивалася інакше у зв'язку з особливим контекстом. Ситуація у Данії, Швеції та Норвегії була дуже подібна: у 60-80-х роках престиж військових спеціальностей різко впав, через що в арміях цих держав, особливо Данії, бракувало чоловіків. У зв'язку з цим у 70-х роках розпочалася реформа війська, спрямована на впровадження гендерної рівності. У 1971-му році Датський парламент проголосував за законопроект, відповідно до якого жінки могли на оплачуваній основі займати військові посади нижчого рангу. Водночас зберігалася тенденція, за якої для жінок створювалися окремі програми базової підготовки, після яких вони могли займати ці позиції, тоді як чоловіки здобували повноцінну військову освіту й відповідно мали необмежений доступ до вищих офіцерських звань. Надалі процес змін в армії Данії рухали самі жінки-військовослужбовиці, вимагаючи розширення їхніх прав та можливостей, під цим тиском у 1974 році Збройні сили Данії відкрили для жінок можливість здобувати військову освіту, а отже - і займати офіцерські посади (Ahlbäck, A., Sundevall, F., & Hjertquist, J., 2022).

Загалом чоловікоцентричний підхід як в армії, так і в цивільному житті зберігався приблизно до 1980-х років, коли феміністки другої хвилі почали активно говорити про жіночі досвіди, з'явилася низка так званих "феміністичних (або гендерних) підходів", які були покликані враховувати гендерне, расове, класове та сексуальне різноманіття при проведенні досліджень, плануванні й розробці програм допомоги, наданні медичних, соціальних та психологічних

послуг, а головне - покликані визнати важливість внеску жінок у події та процеси, які змінювали світ, і зробити цей внесок публічно видимим (Grant De Pauw, 1998)/

Головна ідея гендерних підходів полягає в тому, що жодна зі статей не має домінувати над іншою, обґрунтовуючи цей дисбаланс влади й впливу фізичними або психосоціальними особливостями. При цьому нові підходи не мали на меті “стерти біологічні відмінності” між чоловіками та жінками або заперечити поняття фізичної сили. Йшлося про те, щоб ці відмінності враховувалися, але не ставали ґрунтом для дискримінації та обмежень права обирати. Таким чином дискурс від “жінки не достатньо сильні й розумні в порівнянні з чоловіками” змінився на “жінки й чоловіки мають різний досвід, який не робить нікого з них менш вартим безпеки чи поваги до гідності”. Ці зміни стосувалися усіх сфер життя, відповідно поступово почали впливати й на армію та військову службу (Grant De Pauw, 1998).

Пізніше з узагальненої концепції гендерних підходів сформувалися окремі, з-поміж яких є гендерно нейтральний, гендерно орієнтований та гендерно чутливий.

“Гендерно нейтральний підхід - політика неврахування відмінностей у становищі різних груп жінок і чоловіків, їхніх статусах, потребах, пріоритетах” (Про затвердження Інструкції щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів, 2020). Головна ідея деякого такого підходу - ставитися до чоловіків і жінок однаково, не беручи до уваги стать загалом і відмінності в досвіді як наслідок.

В основу гендерно орієнтованого підходу покладено протилежну ідею - врахування гендерних відмінностей та актуального розподілу наявних можливостей і зобов'язань (Глосарій основних гендерних понять, б.д.).

Третій підхід - гендерно чутливий - зосереджений на тому, щоб враховувати відмінності між чоловіками і жінками, які були спричинені низкою соціокультурних чинників, а також брати до уваги підвищений рівень вразливості тієї чи іншої статі в конкретних суспільно-політичних контекстах (Глосарій основних гендерних понять, б.д.).

Надалі в цій роботі терміни “гендерно чутливі послуги” або “гендерна чутливість” будуть використовуватися саме в значенні послуг або підходів, які враховують фізичні та соціальні відмінності чоловіків і жінок та беруть до уваги вищий рівень вразливості жінок у зв’язку з особливістю жіночого досвіду.

Щоб проаналізувати, чому впровадження гендерно чутливих послуг в системах збройних сил є важливим елементом для реалізації потенціалу жінок в арміях, далі пропонується розглянути декілька досліджень, які розкривають важливі аспекти теми.

У дослідженні “Do trauma type, stressful life events, and social support explain women veterans’ high prevalence of PTSD?” взяли участь цивільні жінки, жінки-ветеранки та чоловіки-ветерани. Метою було визначити, чим пояснюється вищий рівень поширеності ПТСР серед жінок-ветеранок. За результатами опитування, ПТСР протягом року було виявлено у 11.4% жінок-ветеранок, 5.96% цивільних жінок та у 5,19% чоловіків-ветеранів (Lehavot, K., & others, 2018).

Дослідники пояснюють такі відмінності в показниках низкою факторів, зокрема відмінність у поширеності ПТСР між цивільними жінками та військовослужбовицями обґрунтовується кількістю пережитих травматичних подій, яка зі зрозумілих причин у військовому житті в рази більша. Тоді як відмінності в показниках між жінками-ветеранками та чоловіками-ветеранами пояснюються характером раніше пережитих травм, оскільки жінки частіше зазнавали аб’юзу в дитинстві, їм частіше доводилося переживати стресові події, а також вони частіше були постраждалими від міжособистісного насильства (Lehavot, K., & others, 2018).

Таким чином попередній досвід людини має безпосередній вплив на її витривалість та психічну стійкість в умовах військової служби, а оскільки різниця досвідів має гендерно зумовлене пояснення, то врахування цих особливостей є необхідним для максимальної реалізації потенціалу всього особового складу (Lehavot, K., & others, 2018).

Ще одне дослідження, проведене у Тайвані, вивчає вплив соціальної підтримки на рівень стресу та його наслідки для здоров’я. Результати показали,

що середні показники стресу, пов'язаного з роботою, у чоловіків-військовослужбовців були вищими, ніж у жінок, але рівень підтримки, на яку могли розраховувати жінки, залишався значно нижчим, ніж у чоловіків, що мало значні наслідки для здоров'я військовослужбовиць у середньо- та довгостроковій перспективі. Це пояснюється тим, що в армії Тайваню загалом домінують чоловіки, так само вони займають більшість командних посад, відповідно система підтримки теж спрямована переважно на них. Виходить, що чоловіки-військовослужбовці, які відчувають занепокоєння, стрес чи пригнічення з вищою ймовірністю можуть поділитися цим досвідом, обговорити його з колегами навколо й отримати підтримку. У перспективі це дозволяє зберегти здоров'я військовослужбовців у кращому стані. Тоді як жінки мають дуже обмежений доступ до підтримки, оскільки жінок-командирок, жінок-супервізорок і загалом жінок-колег значно менше, тож їм фактично немає з ким поділитися своїми переживаннями (Hsieh & Tsai, 2019).

Інше дослідження “Just a Girl in the Army: U.S. Iraq War Veterans Negotiating Femininity in a Culture of Masculinity” розкриває досвід 12 жінок-ветеранок армії Сполучених Штатів, які брали участь у бойовій операції “Свобода” в Іраку (Crowley, K., & Sandhoff, M., 2017).

Жінки в цьому дослідженні служили в переважно чоловічих підрозділах, а також були одними з перших жінок, які займали бойові посади в американському війську. Перше, на чому зосереджується дослідження, - це те, як самі респондентки говорять про себе і свою роль в армії. Зокрема більшість із них підкреслює, що їм завжди були притаманні більш маскулінні характеристики, вони з дитинства краще ладнали з хлопчиками, їм комфортніше перебувати в чоловічих компаніях. Самі респондентки описують свою ідентичність до входу в армію терміном “Tomboy”, яким позначають жінок із чоловічими рисами, яким притаманна участь у традиційно чоловічих активностях. Для частини жінок бути в цій ролі - означало максимально наблизитися до статусу “своя” в переважно чоловічому колективі. Такі відповіді респонденток підкреслюють те, що армія США не була готова до різноманіття, зокрема гендерного, тому жінкам

доводилося підлаштовуватися під стандарти маскулінності, аби адаптуватися і пристосуватися до служби з чоловіками (Crowley, K., & Sandhoff, M., 2017).

Усі опитані жінки-ветеранки ідентифікували себе як tomboys. Вони переконані, що були здатні стати солдатами в армії США саме через те, що з дитинства поводитися як хлопчики, а в дорослому віці більше спілкувалися з чоловіками, ніж із жінками. Це припущення відображає розуміння військової служби як абсолютно чоловічої справи, у якій успіх вимагає виключно чоловічих характеристик (Crowley, K., & Sandhoff, M., 2017).

Крім того, у відповідях військовослужбовиць чітко простежується у внутрішній мізогінія - тобто бажання дистанціюватися від інших жінок, применшуючи їхню значимість. Такий наслідок тривалого перебування в глибоко патріархальній структурі простежується в тому, як респондентки говорять про інших військовослужбовиць, зокрема одна з них стверджує, що інші молоді дівчата “часто були незрілими у своїй поведінці, а також багато фліртували, тоді як я цього просто не робила”. Аналізуючи ці відповіді дослідниці роблять такий висновок: “Masculinity was expected in these combat units, and the women soldiers were generally willing to perform the expectation, even through the denigration of femininity” (Crowley, K., & Sandhoff, M., 2017, p. 226).

Друга спільна риса, яка простежується у відповідях усіх респонденток, - родинний мотив. Оскільки чоловіки-військовослужбовці часто окреслюють свої стосунки за допомогою терміну “братерство”, використовуючи одне до одного звертання “брат”, “побратим”, підкреслюючи спорідненість і рівність, жінки шукали відповідну альтернативу - і часто нею ставала ідентифікація себе як молодшої сестри, яка перебуває під захистом старших братів, або матері, яка опікується тими, хто поруч. Загалом, на цьому незначному моменті можна простежити, що взаємини чоловіків в армії вибудовуються на засадах рівності і спільної роботи, тоді як жінки опиняються в ролях підпорядкування (Crowley, K., & Sandhoff, M., 2017).

Усі жінки, які взяли участь у цьому дослідженні, під час своєї служби зазнавали сексуальних домагань або ставали свідками таких дій щодо інших

військовослужбовиць (Crowley, K., & Sandhoff, M., 2017). В іншому дослідженні, яке розкриває проблему сексуальних домагань в ізраїльській армії, йдеться про те, що жінкам доводилося ігнорувати сексуальні домагання, аби не набувати в очах інших військовослужбовців ролей жертви або сексуальних об'єктів, яким не місце в армії, оскільки в їхньому сприйнятті бути слабким - означає бути не здатним захищати країну: "If they react to sexual harassment by being insulted and hurt, they confirm the discourse that the harassment itself is trying to create, which constitutes women as sexual objects" (Sasson-Levy, 2003).

Проблема замовчування сексуальних домагань в армії значною мірою пояснюється культурою віктимблеймінгу, який передбачає звинувачення постраждалої жінки, незалежно від ситуації, а особливо - коли ця жінка опинилася в традиційно чоловічому середовищі. Одна з опитаних американок так аналізувала свою неготовність подавати офіційну скаргу на сексуальні домагання, розуміючи кар'єрні ризики, які це може нести для неї: "Honestly, I didn't feel that it was worth making the mess that could have been made. At that point I really did want a 20 year career, [...] so I didn't want to mess up those chances based on boys being boys, not that I think it's right, because I definitely don't, but again you've got to see the bigger picture"(Crowley, K., & Sandhoff, M., 2017, 229).

Незважаючи на суперечливі твердження деяких респонденток щодо інших жінок в армії, за результатами інтерв'ю вони так чи інакше визнавали, що чоловіки навколо не дозволяли їм в повній мірі реалізовувати свій потенціал, а отже, першочергово вони мали довести своє право бути серед чоловіків: "I know there was certain men in our platoon and our detachment the first time that we deployed that were very much against women being in the military, situations like that I feel like I have to prove myself with them. They try to coddle you because you are a woman, and think that, "Oh, you can't lift that heavy thing." No, I'll lift it myself" (Crowley, K., & Sandhoff, M., 2017, 234).

Отож, інтерв'ю з американськими військовослужбовицями, які одними з перших жінок досягли успіху у військовій галузі своєї країни, підкреслюють декілька важливих моментів, які пояснюють необхідність впровадження гендерно

чутливих послуг, зокрема через високий рівень стигматизації всього жіночого, а також поширення сексизму і явища сексуальних домагань, із яким доводиться стикатися жінкам в армії.

З вище наведених досліджень можна зробити висновок, що жінки до служби в армії та під час неї отримують певний специфічно жіночий досвід, який впливає на їхню подальшу діяльність, емоційну стійкість, здатність справлятися зі стресом, тощо. Цей досвід має бути врахований при залученні жінок до військової служби, створенні системи підтримки, розробці програм реабілітації відповідно до жіночих потреб, - і все це разом утворює зміст поняття гендерно чутливих послуг.

1.3. Формування та розвиток гендерно чутливих підходів в арміях Великої Британії та Сполучених Штатів Америки.

Для аналізу впровадження гендерно чутливих підходів та гендерно чутливих послуг в збройних силах було обрано дві країни: Сполучені Штати Америки та Велика Британія. Це обгрунтовано тим, що історія участі жінок у бойових діях в обох цих країнах досить тривала, завдяки чому можна простежити, як трансформувалося становище жінок в цих арміях, як формувалася та розвивалася система підтримки військовослужбовиць. Крім того, і британська, й американська армії беруть активну участь у різних миротворчих операціях в гарячих точках, через що ці армії мають реальний бойовий досвід, а отже, в контексті подій, що розгортаються в Україні, ці армії є важливими для аналізу та запозичення досвіду.

Роль жінок у системі збройних сил Великої Британії почала активно обговорюватися під час Другої Світової війни. За декілька років до неї прем'єр-міністр Вінстон Черчилль виступав категорично проти залучення жінок до військової служби, проте з початком масштабних бойових дій солдатки стали важливою частиною мобілізаційного потенціалу. Незважаючи на те, що кількість жінок у Британській армії в 40-х роках ХХ століття становила за різними підрахунками від 300 до 600 тисяч осіб, військово-політичне керівництво

продовжувало підтримувати стратегію, за якою жінки не могли займати ті самі бойові посади, що й чоловіки, хоча частина з них брала участь в активних воєнних операціях. Більше того, було видано офіційну заборону жінкам брати участь у воєнних операціях, проте метою цієї заборони було уникнення суспільного осуду. Частина бойових посад були цілеспрямовано переведені в ранг небойових, щоб жінки могли їх займати й виконувати цю роботу, проте не претендувати на місце поруч із чоловіками. Попри офіційне законодавство є низка свідчень про те, що жінки брали безпосередню участь в наступальних операціях (Залєток, Гуржій, 2021).

Таким чином участь у бойових діях ніяк не змінила того факту, що армія була чоловікоцентричною структурою. Жінки хоч і брали участь у війні, проте всі вони, незалежно від своїх досягнень, залишалися в підпорядкуванні чоловіків, тобто глобальний розподіл влади і слити в силах оборони Британії лишався незмінним. Фактично, керівництво країни використало жіночий потенціал рівно тією мірою, якою це було вигідно, оскільки з одного боку жінки виконували вагомому частину роботи в умовах війни, а з іншого - держава трималася ідей про те, що жінки - слабка стать, яка не може бути нарівні з чоловіками, а натомість має виконувати побутово-доглядову функцію (Залєток, Гуржій, 2021).

Зміни до законодавства, які дозволяють жінкам у британській армії займати всі офіцерські та неофіцерські посади приймалися поступово. Рішення про відкритий доступ до всіх посад в системі ЗС було ухвалено вже у 2018 році. Це сталося після того, як було проведено 5-річну дослідницьку програму, спрямовану на вивчення ризиків для жіночого здоров'я. Її результати підтвердили, що закриті раніше посади мають бути доступними для всіх військовослужбовців, незалежно від статі (A. Fieldhouse, T. O'Leary, 2020). Попри те, що британські жінки лише 5 років тому отримали офіційний доступ до всіх посад, фактично військовослужбовиці Сполученого Королівства мають тривалу історію участі у бойових діях і значний бойовий досвід - як наслідок саме в британській армії запозичують стратегії активізації потенціалу жінок та впровадження підходів гендерної рівності (Fit to fight: Women in the Army today, 2019).

Трансформація становища жінок в армії Сполученого Королівства нерозривно пов'язана з боротьбою за права окремих категорій на расовому, етнічному та статевому ґрунті. Вперше про чутливість та захист від дискримінації було згадано в межах Плану дій рівних можливостей від 1997 року (Equal Opportunities Action Plan), який першочергово спрямовувався на подолання расової дискримінації, проте містив також згадки й про гендерну. Важливо, що у Плані було не лише формально задекларовано недискримінаційний підхід, а й визначено цілі та механізми моніторингу дотримання заходів, спрямованих на боротьбу з домаганнями та дискримінацією за етнічною та статевою ознакою (R. Woodward, P. Winter, 2006).

На шляху до розвитку гендерно чутливих підходів Британська армія закономірно приймала спочатку гендерно нейтральні, з метою “урівняти” права та можливості. Наприклад, у 1998 році модель армії описували як “безгендерну, спрямовану на об’єктивну оцінку можливостей новобранців” (“gender-free” model). В межах впровадження ідей рівності було прийнято низку відповідних рішень, зокрема з квітня 1998 року частка посад, відкритих для жінок в армії, була збільшена з 47% до 70%. Одночасно з законодавчими змінами держава декларувала розширення прав і можливостей жінок в армії. Зразком може слугувати The Defence White Paper 1999 року, у якій йдеться: “The Armed Forces place the highest priority on equal opportunities. Our aim is to achieve universal acceptance and application of a working environment free from harassment, intimidation and unlawful discrimination in which all have equal opportunity based on merit, consistent with our legal obligations, to realize their potential in contributing to the maintenance and enhancement of operational effectiveness” (R. Woodward, P. Winter, 2006).

Поступово від ідей “безгендерності” британська армія трансформувалася до гендерно чутливого підходу, який у дослідженнях називають управлінням різноманітністю (the management of diversity). Незважаючи на відмінність назви, за своїм змістом це поняття наближене до терміну “гендерна чутливість”, оскільки обидва вони передбачають врахування фізичних та соціальних відмінностей

чоловіків, жінок та інших суспільно сепарованих груп. Фактично ЗС Британії взяли в основу підходу ідею про те, що вивчення та визнання відмінностей різних категорій особового складу дозволить краще керувати власними людськими ресурсами. Зокрема у військових посібниках та журналах кінця ХХ-початку ХХІ століття йдеться про те, що “жінки не такі самі, як чоловіки: вони не кращі і не гірші, вони інакші”. У межах нових тенденцій розвитку британської армії було цілковите викорінення будь-якої дискримінації, домагань, цькування, аби армія набирала людей, які повною мірою можуть розкрити і реалізувати свій потенціал, не перебуваючи під тиском традиційних стандартів (R. Woodward, P. Winter, 2006).

Критика концепції управління різноманітням стосується переважно того, що цей підхід спрямований на боротьбу з наслідками, проте ігнорує причини систематичної гендерної та соціальної нерівності. Під цим мається на увазі, що британська армія взяла собі за мету побудувати структуру, у якій буде усунено перешкоди для розвитку окремих категорій громадян, проте вона не зосереджується на тому, чому з’являються ці перешкоди і які зміни потрібні суспільству, аби вони не виникали на жодному з рівнів (R. Woodward, P. Winter, 2006). Отож, вважати цей підхід таким, що не має обмежень, не можна. Проте саме він дозволив змінити дискурс з “урівняти всіх” до “цінувати кожного і кожну”, що у свою чергу далі поступово теж зазнавало трансформацій і розвивалося.

Сучасна Британська армія спрямовує значні ресурси для підсилення та підтримки потенціалу військовослужбовиць, пропонуючи програми, які враховують фізіологічні особливості жінок, а також специфіку їхнього попереднього досвіду та гендерно зумовлених ризиків. На офіційному сайті Міністерства оборони Великої Британії є низка публікацій, які описують наявні програми підтримки жінок. Наприклад, розділ “Women`s health” містить інформацію про варіанти отримання медичної допомоги жінкам в армії, а також візуальні матеріали про необхідні для військовослужбовиць обстеження. В одній зі статей, зокрема, йдеться: “Хоча проблеми жіночого здоров’я не є винятковими для жінок, які служать в армії, поради, які ми надаємо жінкам-військовослужбовицям,

враховують характер їхньої роботи та унікальне середовище, в якому вони працюють. З цієї причини, якщо у військовослужбовиці виникнуть проблеми зі здоров'ям, їй буде надано лікування спеціалізованими військово-медичними консультантами з глибоким розумінням унікальної природи військового життя” (British Army). Крім цього, сайт містить інформацію про варіанти жіночої контрацепції; допологовий догляд та повернення до служби після народження дитини; профілактику розвитку онкозахворювань, пов'язаних з жіночою статевою системою (British Army).

У 2018 році Британська армія увійшла до рейтингу 50 найкращих структур для працевлаштування жінок, а на сайті Міністерства Оборони з'явився напис: “We're immensely proud of the contribution female service people make to Army life” , що свідчить про значні зміни, які відбулися з кінця 1990-х до 2018 (The British Army, 2018). При цьому не можна стверджувати, що система сил оборони Британії зараз є абсолютним зразком гендерної рівності та/чи гендерної чутливості, оскільки армія досі залишається патріархальною структурою, проте Велика Британія зробила низку необхідних реформ, які дозволили створити більш сприятливе середовище для реалізації жіночого потенціалу в армії.

Історія служби американських жінок в Армії починається з періоду Війни за Незалежність, де жінки виконали свою роль, проте не отримали належного визнання. Пізніше під час Першої світової війни вони в переважній більшості були польовими медсестрами, працювали в евакуаційних таборах та польових госпіталях. Незважаючи на їхню включеність у бойові дії (хоч і на дуже обмеженій кількості посад), вони не могли розраховувати на пенсію чи пільги, передбачені для ветеранів. У 1928 році вперше було запропоновано залучати жінок до армійської культури та процесів на умовах, які були наближеними до чоловічих, проте цього не сталося (Kamarck, 2019).

Уже під час Другої світової війни, у 1942 відбулося створення Жіночого армійського допоміжного корпусу, який потім став Жіночим армійським корпусом (WAC) у 1943 році. Загалом, професійні ролі, які виконували жінки під час війни, розширилися з посад медсестер до посад механіків літаків, диспетчерок

повітряного руху, інструкторок та інших спеціальностей, за винятком безпосередніх бойових. Жінки також вперше служили пілотами військових винищувачів, бомбардувальників, транспортних і навчально-тренувальних літаків у рамках спеціалізованої воєнізованої програми під назвою «Жінки-пілоти повітряних сил» (WASP), проте офіційно вони не були частиною збройних сил і не мали права на пільги або статус ветеранок до 1977 року. Усього, під час Другої світової війни понад 350 000 жінок служили в Збройних Силах Америки (Kamarck, 2019).

Після Другої світової війни Конгрес зробив жінок постійною частиною військової служби за допомогою Закону про інтеграцію жіночих збройних сил від 1948 року, який не дозволяв жінкам займати посади на бойових кораблях і літаках, а також обмежив частку жінок (за пропозицією Пентагону) до 2% військовослужбовиць у кожній гілці армії. Незважаючи на інтеграцію жінок до регулярної армії, нове законодавство не передбачало засад гендерної рівності (Kamarck, 2019).

Рух за рівність та недискримінацію жінок і расових та етнічних меншин в американській армії припадає на 1960-1970-ті роки, коли активно розгортався загальний рух боротьби за права. Тоді вважалося, що розширення прав жінок в армії автоматично призведе до розширення прав жінок у цивільному житті. Хоча в цей період з'являлося багато ініціатив, покликаних сприяти гендерній рівності в армії США, вони не мали особливого успіху. Натомість вже починаючи з 1990-х років Конгрес поступово розширював можливості жінок, почавши з відкриття для них посад на бойовій авіації. Остаточо всі обмеження для жінок у збройних силах Америки були зняті у 2016 році (Кашук, 2023).

Сучасна американська армія орієнтується на подолання будь-якої гендерної, расової, етнічної дискримінації. Про це свідчить, зокрема, кількість подій та публікацій, присвячених цій темі, із якими можна ознайомитися на офіційному сайті U.S. Department of Defence (*U.S. department of defense*, б. д.). Існує ціла низка програм підтримки, спрямованих саме на жінок та жіноче здоров'я, - і це не що інше, як зразок гендерно чутливих послуг.

Прикладом реалізації концепції гендерної чутливості в межах американської армії є діяльність, спрямована на попередження та лікування розладів харчової поведінки. Відповідно до Women Veterans Report 2018-го, жінки та дівчата, які пережили досвід сексуального насильства, більш схильні до розвитку РХП. У відповідь на це керівництво відділу психічного здоров'я розробило 10-тижневий мультидисциплінарний тренінг для амбулаторної групи лікування, який проводиться дистанційно за допомогою відеоконференції. Навчальна програма охоплює проблему розладів харчової поведінки та готує фахівців, які в системі сил оборони зможуть надавати відповідну підтримку, зокрема шляхом когнітивно-поведінкової терапії, спрямованої на лікування харчових розладів та попередження рецидивів.

Водночас жінки в армії Сполучених Штатів досі стикаються з тим, що армія значною мірою спрямована на чоловіків. Наприклад, у звіті йдеться про те, що жінки-ветеранки часто відчують труднощі з отриманням протезів, розроблених відповідно до їхньої анатомії і мають додаткові проблеми з належним приляганням і функціонуванням цих протезів через щомісячні зміни тіла та вагітність. За цим же звітом, у 2016 році 1 з 23 жінок-військовослужбовиць пережила сексуальне насильство, 1 з 5 жінок на дійсній службі повідомила, що зазнала сексуальних домагань, а 1 з 4 ветеранок зазнала сексуальної травми під час служби в армії (Women Veterans: the journey ahead, 2018).

Незважаючи на те, що армії в США та Британії формувалися й розвивалися в дещо різних умовах, на їхньому прикладі можна умовно простежити ключові етапи формування гендерно чутливого підходу в секторі безпеки й оборони. Зокрема спочатку йшлося про заперечення та невизнання ролі жінок у війську; пізніше - про певну міру "безгендерності", спрямованої на те, щоб унормувати таким чином перебування жінок на військовій службі, і зрештою - з кінця ХХ століття обидві армії поступово рухалися в напрямку вивчення та врахування специфічно жіночих потреб і відповідно застосування гендерно чутливих підходів.

Можна також зробити висновок, що розглянуті приклади впровадження гендерно чутливих підходів не є такими, що цілковито покривають всі запити та

проблеми, які виникають у жінок-військовослужбовиць. Проте британська й американська армія мають низку стратегій та підходів, які можуть бути запозичені та адаптовані до національного контексту, аби максимально сприяти покращенню становища жінок на службі. Сюди належать, наприклад, вище згадане управління різноманіттям та/або стратегії інформування жінок про всі доступні послуги.

РОЗДІЛ 2

МЕТОДОЛОГІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ

2.1. Час та етапи проведення дослідження.

Дослідження проводилося в Києві протягом квітня 2023. Для проведення дослідження було обрано онлайн-зустрічі на платформах Zoom та MS Teams. Такий формат пояснюється об'єктивними перешкодами, які виникають у зв'язку з російською агресією, зокрема до них належать повітряні тривоги та той факт, що не всі респондентки перебували в межах України на період проведення дослідження.

Проведення дослідження складалося з трьох етапів: підготовчого, основного та заключного.

Під час першого етапу, який тривав протягом жовтня 2022-лютого 2023 здійснювався огляд літератури: публікацій та досліджень, проведених раніше закордоном та в Україні, на теми, що стосуються розвитку, розробки та впровадження гендерно чутливих підходів та послуг для жінок в арміях світу. Було також проведено аналіз базових рамкових документів, спрямованих на подолання дискримінації щодо жінок та залучення жінок до процесів становлення й підтримки миру.

Крім того, на першому етапі було обрано метод дослідження - напівструктуроване інтерв'ю з експертками - та сформовано приблизну досліджувану групу.

Другий етап - березень-квітень 2023-го - передбачав розробку інструменту дослідження, формування вибірки, встановлення зв'язку з експертками та власне проведення напівструктурованих інтерв'ю. З дозволу респонденток для зручності подальшої роботи з отриманим матеріалом було здійснено запис розмов.

Під час цього процесу виникли обмеження щодо вибірки, які детальніше буде описано в наступних підрозділах.

Третій етап - квітень-травень 2023 року - аналіз зібраних даних. Оскільки методом дослідження було напівструктуроване інтерв'ю, заключний етап передбачав транскрибування отриманої інформації, узагальнення та висновки відповідно до визначених раніше мети й завдань.

2.2. Проведення дослідження.

За результатами аналізу літератури, було сформульовано мету, завдання, об'єкт та предмет дослідження. Відповідно до них обрано метод напівструктурованих індивідуальних інтерв'ю з експертками, спрямованих на те, щоб поглиблено проаналізувати тему та отримати експертне бачення респонденток.

При відборі експерток для залучення в дослідження головним критерієм був їхній досвід створення, впровадження систем підтримки військовослужбовців та військовослужбовиць та/або фаховість в питаннях гендерної чутливості. В процесі формування вибірки стало зрозуміло, що група респонденток досить неоднорідна за досвідом, тому було вирішено розробити два гайди (Додаток 1), які охоплюють як спільні теми, так і містять певні відмінності, обгрунтовані різницею досвідів учасниць інтерв'ю, про що детальніше йдеться в наступних підрозділах.

Залучення респонденток відбувалося шляхом особистого контактування дослідниці з потенційними учасницями дослідження. Оскільки вибірка формувалася методом доступності й з більшістю респонденток дослідниця мала досвід попередньої взаємодії, домовленість про зустріч здійснювалася у форматі листування в доступних месенджерах та за допомогою електронної пошти. Респондентки були попереджені про тему та формат дослідження на етапі першого контакту.

Перед початком інтерв'ю респонденткам було названо критерій, за яким вони потрапили до вибірки, а також ще раз повторено тему та мету. Усі респондентки надали усну поінформовану згоду на участь в інтерв'ю та дозвіл на

його запис. Учасницям дослідження було надано інформацію щодо того, у якому вигляді та де будуть презентовані та опубліковані результати.

Усіх респонденток перед початком запису було попереджено, що вони можуть уточнювати запитання, відмовлятися відповідати, припинити інтерв'ю в будь-який момент, якщо вважатимуть це за необхідне, або висловити прохання не включати в дослідження щось зі сказаного під час розмови.

По завершенню інтерв'ю респонденткам було надано інформацію щодо термінів дослідження та публікації його результатів, а також про те, що після цього вони за бажання можуть ознайомитися з результатами, сконтактувавши з дослідницею зручним для них способом.

2.3. Методи та інструменти дослідження.

Для дослідження обрано метод напівструктурованого інтерв'ю з експертами. З одного боку він передбачає визначений хід розмови та прописані ключові питання, з іншого - дозволяє респондентці надавати більше інформації та своїх думок щодо певної теми. Оскільки тема поки що мало досліджена в українському просторі, але дуже актуальна, важливо, щоб запрошені експертки мали можливість не лише відповісти на конкретні запитання, але й проаналізувати закордонні програми, поділитися своїми ідеями щодо розвитку системи гендерно чутливих послуг, а дехто із респонденток - відрефлексувати свій досвід військової служби крізь призму гендерної чутливості.

Інструментами дослідження є два гайди напівструктурованих інтерв'ю, розроблених з певними відмінностями для двох підгруп експерток: активісток та/або правозахисниць, які мають досвід військової служби, та гендерних експерток.

При розробці гайдів до уваги бралася інформація, отримана в ході аналізу закордонних та вітчизняних публікацій і досліджень, а також нормативно-правова база, у межах якої держава бере на себе відповідальність щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків під час військової служби.

Обидва гайди складаються з трьох логічних блоків: Загальна інформація про респондентку; Зміст гендерно чутливих послуг та особливостей їх застосування закордоном та в Україні; Оцінка чинного законодавства та необхідних змін. Питання другого та третього блоків розроблені так, щоб експертки могли як надати конкретну інформацію щодо законодавства, наявних або відсутніх програм підтримки, досліджень, які так чи інакше стосуються теми, так і висловити свої очікування, наміри та бачення подальшої роботи в цій галузі.

2.4. Характеристика вибірки дослідження.

Вибірка формувалася методом доступності, на основі особистих контактів дослідниці з запрошеними експертками. Складність формування вибірки полягала в тому, що в Україні немає достатньої кількості експерток, які б мали посаду фахівців з гендерно чутливих послуг для жінок-військовослужбовиць. Тому було прийнято рішення включити до вибірки дві підгрупи експерток: активісток та/або правозахисниць, які мають досвід військової служби, та власне гендерних експерток.

Також було вирішено залучати до участі в інтерв'ю виключно жінок-експерток, щоб таким чином проаналізувати саме жіночий досвід та отримати бачення респонденток, які використовують у своїй роботі феміністичні підходи.

Важливо, що у вибірку було включено як представниць громадського сектору, так і експерток державних структур, що дозволило розглянути питання гендерно чутливих послуг для військовослужбовиць з різних перспектив. Також серед експерток є як учасники бойових дій під час проведення АТО (ООС), так і цивільні жінки, які спеціалізуються саме на гендерній експертизі.

Вибірка не є репрезентативною, отже результати цього дослідження не можуть поширюватися на генеральну сукупність та вважатися такими, які об'єктивно розкривають ситуацію в Україні.

Ольга Царенко	підполковниця юстиції, доцентка кафедри адміністративної діяльності Національної академії державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького.
Юлія Кіріллова	співзасновниця громадської організації “Жіночий ветеранський рух”.
Альона Грузіна	менеджерка міжнародного напрямку експертного ресурсу “Гендер в деталях”.
Тетяна (прізвище не вказується з міркувань безпеки)	активістка руху за права жінок, чинна військовослужбовиця.
Вікторія Арнаутова	психологиня, гендерна експертка, раніше - радниця Міністра МВС з гендерних питань, 2020-2022 рр - радниця Головнокомандувача Збройних Сил України з питань гендерної політики.
Світлана Дубина	голова громадської організації “Інформаційно-просвітницький центр “ВІСЬ”
Ганна Гриценко	дослідниця проекту “Невидимий батальйон” Інституту гендерних програм.

2.5. Концептуалізація та операціоналізація основних понять.

Головні дефініції, значення яких важливо окреслити, - жінки-військовослужбовиці та гендерно-чутливі послуги.

У тексті також використовується формулювання “жінки з сектору безпеки й оборони”, оскільки саме воно подається в зазначених нормативно-правових актах. Проте оскільки сектор безпеки й оборони - широке поняття, яке включає також поліцію, відповідні служби порятунку та інші збройні формування, у дослідженні було вирішено сфокусуватися саме на військовослужбовицях.

Жінки-військовослужбовиці - жінки, які проходять дійсну військову службу у складі Збройних сил України та інших військ відповідно до Закону України. Крім ЗСУ, статус військовослужбовців мають Національна гвардія України та Служба зовнішньої розвідки (Про військовий обов’язок та військову службу, 1992; Про Національну гвардію України, 2014; Про Службу зовнішньої розвідки України, 2006). Надалі в тексті термін “військовослужбовиці” вживається, в першу чергу, щодо жінок у Збройних Силах України, у випадках, де йдеться про інші збройні формування, це буде окремо вказано.

Гендерно чутливі послуги - менш окреслений термін. Як в українській, так і в закордонній літературі трапляються досить різні визначення.

Відповідно до Наказу Міністерства соціальної політики України (Про затвердження Інструкції щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів, 2020), гендерно чутливими послугами є врахування специфічних соціальних, культурних, економічних, політичних та інших характеристик умов життя та потреб жінок і чоловіків.

Відповідно до цього визначення та інших описових визначень, проаналізованих з різних джерел, надалі термін “гендерно чутливі послуги для жінок-військовослужбовиць” вживається в значенні: послуги для жінок-військовослужбовиць, які надаються з врахуванням специфічних соціальних, культурних, економічних, політичних та інших характеристик умов життя та потреб жінок, які мають статус військовослужбовиць.

2.6. Етика та обмеження дослідження.

Для дослідження запрошено експерток у галузі гендерної чутливості та/або підтримки військовослужбовців, частина з яких при цьому має досвід військової служби. Контактні дані респонденток (ПІБ та посада) вказуються публічно, оскільки це необхідно для підтвердження фаховості опитаних осіб. Єдиним винятком є інформація щодо респондентки, яка проходить чинну військову службу і висловила бажання не публікувати її прізвище з міркувань безпеки.

Участь у дослідженні є абсолютно добровільною. У будь-який момент респондентки можуть припинити інтерв'ю або відмовитися відповідати на запитання. У випадку, де в процесі інтерв'ю згадуються кейси або особисті історії жінок-військовослужбовиць, вони з'являться в роботі у вигляді загальної інформації, без жодних контактних даних.

Респонденток також попереджено, що по завершенню інтерв'ю протягом тижня вони можуть звернутися до дослідниці з запитом на повне або часткове вилучення тексту розмови з кінцевого варіанту дослідження.

Вибірка респонденток сформована шляхом доступності, на основі дотичності експерток до теми дослідження та особистих контактів. Відповідно не всі вони можуть володіти повною інформацією, яка потрібна для відповідей на запитання інтерв'ю. Не кожна респондентка може знати відповіді та мати сформовану позицію щодо озвучених питань через відсутність певного особистого та професійного досвіду. Спеціально для того, щоб отримати максимально вичерпну інформацію, перелік експерток сформовано з двох підгруп таким чином, щоб їхні відповіді доповнювали одна одну, а для самих інтерв'ю розроблено два гайди.

Значним обмеженням стало те, що частина експерток, які раніше активно займалися підтримкою військовослужбовців та військовослужбовиць і мали бойовий досвід, після початку повномасштабної російсько-української війни повторно долучилися до війська. Тому в дослідженні, за винятком однієї, не брали участь жінки, які наразі мобілізувалися й перебувають у зоні ведення

бойових дій, тобто самі бенефіціарки, які могли б оцінити якість підтримки для військовослужбовиць з позиції отримувачок. У зв'язку з об'єктивними обставинами таке інтерв'ювання наразі було б складним для виконання, проте буде розглядатися для подальших досліджень у цій темі.

Окремо слід зазначити, що оскільки тема гендерно чутливих послуг і загалом гендерних підходів у війську, в Україні недостатньо вивчена, під час аналізу літератури спостерігався брак актуальних досліджень.

Крім того, наявна закордонна література на цю тему стосується переважно гендерно чутливих послуг для ветеранок, які в більшості випадків брали участь у миротворчих місіях. Тоді як в дослідженні йдеться у першу чергу про послуги для чинних військовослужбовиць.

РОЗДІЛ 3

ГЕНДЕРНО ЧУТЛИВІ ПОСЛУГИ ДЛЯ ЖІНОК-ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВИЦЬ В УМОВАХ РОСІЙСЬКО-УКРАЇНСЬКОЇ ВІЙНИ

3.1. Гендерно чутливі послуги та матеріально-технічне забезпечення для жінок-військовослужбовиць до та під час повномасштабної російсько-української війни.

“Це ознака демократичного людиноцентричного суспільства, особливо в періоди криз”, - так гендерна експертка Вікторія Арнаутова пояснює важливість впровадження гендерно чутливих послуг для жінок в армії під час війни. За її словами, тривалий час армія не враховувала потреби жінок, проте такий підхід саме зараз вимагає змін: “Сама маскулінна структура цієї інституції не передбачала взагалі раніше там жінок, тому потрібно розуміти їхні потреби зараз і змінювати і організаційну культуру, і інфраструктуру, і матеріально технічне забезпечення, бо вони досі були розрахована на середнього арійця...”

Альона Грузіна зазначає, що зараз досить широко використовується теза про те, що “в армії нема чоловіків і жінок. є лише службовці”, але насправді таким чином намагаються нівелювати проблеми, які існують: “Коли п’ята частина армії не забезпечена формою, неможливо просто говорити “у нас всі солдати”. Чому тоді певна частина солдатів забезпечена, а певна не може бути забезпечена в принципі?” Світлана Дубина називає тезу про відсутність чоловіків і жінок в армії явною маніпуляцією: “З мого досвіду це часто про полярність: або ми няньчимося з жінками, або ви захотіли гендерної рівності, то тепер в нас немає чоловіків і жінок”.

Чинна військовослужбовиця Тетяна говорить, що ідея безгендерності в армії закладалася раніше для того, щоб легалізувати перебування жінки на військовій службі, підкреслити, що за наявності відповідних компетенцій жінки можуть бути не менше ефективними, але насправді частіше вона використовується для

виправдання дискримінації: “Тобто коли я звертаюся до командирів і кажу, що через те, що я жінка, я зазнаю того і того, мені кажуть, що в армії немає жінок, в армії є бойові одиниці”.

Говорячи про важливість гендерно чутливих послуг для жінок-військовослужбовиць, усі експертки висловлювали схожі думки про те, що йдеться про забезпечення базових прав та базових потреб, наявність яких не робить жінок менш чи більш ефективними за чоловіків, а лише підкреслює, що кожна зі статей має притаманні саме для неї потреби.

Ольга Царенко також висловила думку, що створення комфортного і чутливого середовища для жінки в армії вигідне не лише для жінок, а й для держави, яка таким чином зберігає вмотивованість та зацікавленість службовиць продовжувати контракт, залишатися у війську й реалізовувати свій потенціал на користь обороноздатності країни. Подібну позицію має Ганна Гриценко: “Це історія про боєздатність армії. Коли до жінки домагаються в армії, а вона з цим нічого не може зробити - вона просто звільняється. І армія втрачає функціональну бойову одиницю”.

Що стосується змісту поняття “гендерно чутливі послуги”, то на початковому етапі інтерв’ю з більшістю експерток виникали певні труднощі з визначенням “послуги для військовослужбовиць”. За словами дослідниці Ганни Гриценко, це пов’язано з тим, що ніде в законодавстві не наведено вичерпний перелік послуг, на які можуть розраховувати військовослужбовці або військовослужбовиці. Натомість соціальні послуги, які існують для учасників бойових дій, стосуються вже ветеранів, тоді як чинним військовим часто не роз’яснюється інформація про те, на що вони можуть розраховувати з боку держави під час проходження служби.

До переліку послуг, які були сформовані за результатами огляду літератури й обговорювалися з респондентками, належать медична допомога та соціально-психологічна підтримка, включаючи протидію та реагування на факти насильства за ознакою статі, а також окремо - матеріально-технічне забезпечення, яке не є послугою, проте має важливе значення для покращення загального

становища жінок у війську. Гендерна експертка Вікторія Арнаутова рекомендувала додати до переліку реабілітаційні послуги для військовослужбовиць, які отримали поранення або повернулися після участі в бойових діях з погіршеним загальним станом здоров'я. Також експертка декілька разів наголошувала на інфраструктурних потребах жінок, які передбачають облаштування окремих туалетів, окремих душових та казарм, де жінки зможуть почуватися в безпеці.

Частина експерток також зазначила, що сам конструкт “гендерно чутливі послуги” не виглядає достатньо вичерпним, оскільки йдеться швидше про гендерно чутливу стратегію або політику. Це пояснюється тим, що деякі прояви гендерної чутливості не належать до послуг, але при цьому формують загальну видимість жінок в армії, яка у свою чергу посилює рівень чутливості. Світлана Дубина, Голова ГО “ВІСЬ”, вказує на те, що важливим фактором є збільшення кількості жінок на службі та медійних згадок про ці випадки. Таким чином, порівняно з 2014-2015 роками, суспільство дедалі більше готове до сприйняття жінок на військовій службі, а що більше сприйняття, то вищий рівень врахування потреб. Альона Грузіна щодо цього також зазначала про зміни в риторичній перших осіб держави, які постійно у своїх промовах та зверненнях підкреслюють участь жінок в захисті держави. Так само на формування образу жінки в армії позитивно впливає відзначення досягнень жінок, які отримують нагороди. Усе це разом крок за кроком формує культуру, у якій знаходження жінки в армії перестає бути нетиповим.

Майже в усіх інтерв'ю значна увага приділялася психологічній допомозі та захисту від насильства. Усі експертки так чи інакше вказували на те, що якість психологічної підтримки військовослужбовиць більшою мірою залежить від фаховості психолога чи психологині в кожному окремому підрозділі. Важливо зазначити, що психологічна підтримка військових незалежно від статі вже вимагає специфічної підготовки фахівця. При цьому врахування фактору гендерної чутливості на практиці означає усвідомлення додаткових ризиків, із якими можуть зіткнутися саме жінки під час військової служби: несприйняття службовиці за

рівну собі з боку військових-чоловіків, сексуальні домагання, попередній досвід насильства, “конфлікт” материнства і військової служби. “Чимало насправді може бути випадків, коли жінку в армії банально не сприймають. І це насправді ще дуже добре, якщо її не сприймають на рівні жартів, тобто вона може робити свою роботу, але при цьому стикатися з упередженими жартами, сексизмом тощо, це верхівка айсбергу. Найгірше - це коли вона може бути єдиною жінкою в батальйоні і зіткнутися з тим, що до неї буде застосоване насильство, бо вона єдина жінка і бо її сприймають саме як жінку, не як колежанку, не як службовицю, не як військову, а саме як жінку, якою можна скористатися”, - зазначає Альона Грузіна. Розуміння цього досвіду, визнання його і здорове співчуття, - це і будуть прояви гендерної чутливості в наданні психологічної підтримки.

Військовослужбовиця Тетяна говорить, що з її досвіду ефективнішими в наданні психологічних консультацій є неурядові організації, зокрема гарячі лінії українських ГО та БО, які спеціалізуються на підтримці військовослужбовців. Тоді як перешкодою до отримання якісної психологічної підтримки є брак інформації про те, куди можна по неї звернутися. Це стосується як чоловіків, так і жінок на службі. Тому можна узагальнити, що врахування або неврахування специфічно жіночого досвіду та жіночих потреб залишається на рівні індивідуальної підготовки фахівця, а не у форматі закріпленої державою системи підтримки.

Обмеження надання послуг психологічної підтримки з боку неурядових організацій полягає в тому, що військовослужбовці та військовослужбовиці рідко є цільовою групою, на яку спрямовується їхня діяльність. Як зазначає Світлана Дубина, звичайно, якщо жінка звертається на лінію підтримки з тим, що має якісь психологічні проблеми, їй нададуть консультацію, незалежно від її статусу, проте більш системна робота малоімовірна. Це пояснюється тим, що більшість міжнародних донорів продовжують зберігати нейтралітет в умовах війни, тобто не готові фінансувати проекти, спрямовані на допомогу військовим. Відповідно чинні військовослужбовці й військовослужбовиці мають обмеження в доступі до послуг громадського сектору і можуть розраховувати лише на підтримку профільних

волонтерських ініціатив та організацій, які функціонують за рахунок пожертв і членських внесків.

Підполковниця та доцентка Ольга Царенко окремо зосереджувалася на охороні материнства в армії. За її словами, жінкам під час проходження служби в частині надається більша кількість можливостей по догляду за дитиною. Зокрема сама експертка говорить, що у зв'язку з інвалідністю своєї дитини їй доводилося бути відсутньою на службі по декілька місяців протягом року, але при цьому залишатися на посаді.

Про чутливість до потреб військовослужбовиць-матерів також говорила Ганна Гриценко. Відповідаючи на питання про роль громадського сектору в підтримці жінок в армії, вона вказувала на те, що адвокаційна кампанія “Невидимий батальйон” містила низку рекомендацій щодо облаштування дитячих кімнат, просторів для грудного вигодовування, встановлення сповивальних столиків. У першу чергу ці рекомендації були взяті до уваги громадськими та волонтерськими організаціями. Водночас в самій армії тема материнства є дуже гострою, оскільки коли військовослужбовиці говорять про свої потреби по догляду за дитиною, то часто командирами ставиться під сумнів доцільність їхньої присутності в структурі.

Актуальним питанням протягом останніх 9 років залишається матеріально-технічне забезпечення, а саме військова форма, розроблена відповідно до анатомічних особливостей жіночого тіла; жіноча білизна; полегшені бронежилети; набори жіночої гігієни. Основну частину цих потреб протягом 2014-2022 років забезпечував саме громадський сектор. Міністерство оборони декілька разів порушувало питання про пошиття жіночої форми, проте наразі більшість наборів форми шиють волонтерські організації. Така сама ситуація із білизною, які жінки змушені купувати самостійно або замовляти у волонтерів. При чому якщо дискусії про створення департаменту, відповідального за розробку і забезпечення жіночою військовою формою ведуться на рівні Міністерства Оборони, то питання білизни поки не розглядається як таке, що потребує вирішення.

Єдиною польовою формою, затвердженою у ЗСУ, є чоловіча. Юлія Кіріллова пояснює, що носіння такої форми для жінок не лише незручне, але й може шкодити здоров'ю: “Ми читали деякі дослідження і спілкувалися з лікарями, що носіння такої неправильної форми може негативно вплинути на жіноче репродуктивне здоров'я, оскільки пояс, наприклад, розташований не там, де потрібно, і може перетискати нервові закінчення, тиснути на внутрішні органи, що може призвести до безпліддя або проблем з репродуктивною системою...”

Невирішеною залишається ситуація із засобами гігієни, проте варто зауважити, що, за словами Ганни Гриценко, проблема забезпечення гігієною хоч і має фактор неврахування потреб жінок, але залишається не вирішеною і для чоловіків, оскільки більшість необхідних засобів військовослужбовці купують самі або замовляють у волонтерів. Військовослужбовиця Тетяна відзначає, що ключову роль в забезпечення гігієнічними засобами, відіграє саме неурядовий сектор. За її словами, їй не доводилося відчувати дискомфорт через відсутність якоїсь гігієни якраз-таки через те, що організацій жінок-волонтерок активно працюють над забезпеченням цих потреб.

Ключовим безпековим питанням є наявність бронежилетів, розроблених з урахуванням жіночої анатомії. Юлія Кіріллова загадувала випадок, коли військовослужбовиця отримала поранення якраз через те, що чоловічий бронежилет не прилягав належним чином у зоні грудей, через що туди залетіла куля. Сьогодні це питання досі залишається невирішеним на рівні держави, за наявності жіночих бронежилетів відповідають самі військовослужбовиці, які змушені звертатися до волонтерських організацій із цим запитом. Загалом, “Матеріально-технічне забезпечення залишається за громадським сектором, - говорить Вікторія Арнаутова. - Волонтерські течії включені по потребах як чоловіків і жінок. Вони враховують їх якраз через те, що дуже багато рідних цим займаються і запитують конкретних жінок, що їм треба”.

Що стосується інфраструктури, то, за словами Вікторії Арнаутової, це той напрям, у якому можна відстежити зміни, які відбулися протягом останніх 9 років, зокрема збільшилася кількість жіночих туалетів, приділяється увага питанню

окремого розміщення в частинах. Водночас у практиці Збройних Сил є випадки, коли в одному приміщенні проживали декілька десятків чоловіків і одна жінка, що створює певний рівень дискомфорту та позбавляє військовослужбовицю відчуття безпечного простору. На перетині інфраструктурних і медичних послуг виникає також питання жіночих палат у військових госпіталях. За словами Юлії Кіріллової, їхня кількість становила зазвичай 1-2 на установу, це в середньому 5-6 ліжкомісць. Після початку повномасштабного вторгнення, хоча кількість жінок на війні зростає, кількість ліжкомісць для них навпаки скоротилася, оскільки ці палати теж заповнюються пораненими чоловіками. Це пояснюється тим, що кількість поранених чоловіків дійсно значно більше, проте, крім таких екстрених випадків, службовиці можуть просто хворіти й потребувати лікування. У багатьох випадках доступ до нього був обмежений, жінкам доводилося чекати, поки звільняться місця в жіночих палатах, або навіть отримувати відмову в наданні медичних послуг.

Також експертки зазначали про зрушення в системі юридичної підтримки. Під час проведення АТО/ООС у військовослужбовиць нерідко виникали проблеми з оформленням статусу учасника бойових дій, передбаченого законодавством для тих, хто, власне, брав участь у веденні бойових дій. Сьогодні значною мірою завдяки зусиллям громадського сектору, а частково через стрімке збільшення кількості жінок на службі, ця система працює значно більш злагоджено.

Одним із найвагоміших досягнень останніх років боротьби за гендерну рівність в армії експертки називали скасування обмежень щодо бойових та командних посад, які можуть займати жінки. При цьому майже всі висловлюють занепокоєння щодо того, що неформальні обмеження все ще існують. Одна з експерток зазначала, що особисто працювала з декількома кейсами, де жінок не хотіли підвищувати саме через дискримінацію на основі статі. Проте механізму, який дозволив би довести цю дискримінацію, досі не існує. Зокрема Тетяна, яку командир відмовився брати на виконання бойових завдань, бо вона була віку його дочки, зверталася по юридичну консультацію з цього приводу, однак отримала відповідь, що дієвого інструменту для протидії таким випадкам немає. Натомість

Ганна Гриценко вказувала, що довести факт дискримінації можливо, якщо докласти значних зусиль, проте в умовах війни це не видається можливим щонайменше через брак часу та доступу до зв'язку.

Частина експертів також зазначали, що неможливо розглядати питання гендерної рівності і чутливості в системі збройних сил окремо від суспільного дискурсу. Це стосується як законодавства, так і загальної культури, освіти, настроїв, ставлення до жінок. Наприклад, це можна помітити в темі сексуальних домагань: неможливо боротися з ними суто в армії, це вимагає загальнодержавної політики, зокрема впровадження в шкільну освіту курсів з статевого виховання, криміналізацію домагань, інформаційні кампанії, спрямовані проти них тощо.

Таким чином за результатами інтерв'ю та відповідно до поставленого завдання можна актуалізувати та доповнити зміст гендерно-чутливих послуг для жінок-військовослужбовиць. Крім зазначених раніше медичної допомоги та соціально-психологічної підтримки, варто виділити послуги з реабілітації для учасниць бойових дій, юридичне консультування, захист материнства, планування інфраструктури та систему анонімних скарг у випадку проявів гендерно зумовленого насильства. Також варто врахувати, що гендерно чутливі послуги становлять лише частину необхідних для підтримки жінок в армії стратегій, поруч із ними залишається питання матеріально-технічного забезпечення, яке відповідало б потребам та запитам жінок, а також - формування цілісної гендерно чутливої політики з боку держави щодо військовослужбовиць на всіх рівнях.

3.2 Труднощі впровадження гендерно чутливих підходів та послуг на законодавчому рівні в умовах війни.

Аналізуючи чинне законодавство, яке регулює становище жінок на військовій службі, та низку неузгодженостей у ньому, Юлія Кіріллова наводила приклад Київського військового ліцею ім. І. Богуна, до якого у 2019 році було здійснено перший набір дівчат. Відповідно до Статуту Збройних сил військовослужбовець зобов'язаний носити виключно ті речі і той одяг, який йому

видає держава, це також регулюється нормами матеріально-технічного забезпечення. Проте польова форма і натільна білизна, як зазначалося раніше, мають єдиний зразок - чоловічий. Відтак дівчат, які вступили на навчання, зобов'язували носити чоловічу білизну, оскільки інша не передбачена статутом.

Загалом, говорячи про законодавчий аспект, більшість експерток зазначали, що він потребує перегляду й внесення змін. Головна проблема, на думку Вікторії Арнаутової, полягає в тому, що частина документів носять рекомендаційний характер, відповідно впровадження чи невпровадження гендерних підходів часто залишаються на розгляд окремих керівників структури. Юлія Кіріллова також зазначала: “Резолюції - це є рекомендації. А на підставі них ми пишемо Національний план дій - загальну стратегію, і багато показників з Резолюції переносяться в національну стратегію, проте цього можна й не робити...”

Для подолання проблеми законодавчих прогалин напередодні повномасштабного вторгнення розроблялася окрема структура, відповідальна за гендерну інтеграцію в ЗСУ, вона включала в себе розгалужену систему гендерних радників (400 осіб у всіх підрозділах), гарячу лінію для фіксації та опрацювання звернень щодо дискримінації за ознакою статі, інструкції з попередження та запобігання сексуального насильства тощо. Ця структура розроблялася спільно державним та недержавним сектором і була фактично готова до імплементації, проте з початком активної фази бойових дій питання відклалося. Декілька експерток зазначали, що значна частина напрацювань, зроблених протягом 9 років і готових до впровадження в системі сил оборони, стали, як говорять респондентки, “не на часі”.

З відповідей експерток зрозуміло, що і національне, і міжнародне законодавство наразі потребують вдосконалення, а головне - реального застосування. За словами Вікторії Арнаутової, для системних змін необхідною є зміна від рекомендаційного характеру до обов'язкового. Зокрема це стосується мережі радників, адже відповідно до ЗУ Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків призначення радників з питань забезпечення рівних прав в органах виконавчої влади (тобто і в Міністерстві оборони) є

опційним. Відповідно якщо керівні посади займають люди, які не бачать потреби в становленні гендерної рівності у системі сил оборони, це питання починає ігноруватися. Натомість інституціоналізація підходів, документальне закріплення стратегій та спрямування ресурсів на навчання радників могли б перенести питання гендерної чутливості з рівня окремих проєктів на рівень цілісної державної політики.

Щодо Інституту гендерних радників Ганна Гриценко воокремила ще одну проблему: більшість цих фахівців є позаштатними радниками, тобто виконують цю роботу на громадських засадах у вільний від основної діяльності час. Це у свою чергу заважає розгортанню системної і послідовної роботи.

Важливо зазначити, що обмеженням для впровадження законодавчих змін, є воєнний стан, який передбачає низку заборон в галузі законотворення. Прикладом може слугувати Конвенція Ради Європи про запобігання насильству проти жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами (Стамбульська конвенція), що, як зазначає Альона Грузіна, ратифікована, однак не імplementована саме через правовий режим воєнного стану. І хоча Конвенція значною мірою стосується домашнього насильства, вона є важливим документом для протидії насильства за ознакою статі, зокрема в армії.

Що стосується Національного плану дій, декілька експерток зазначають, що він існує як більш формальний документ, який залишається дещо поза процесами, які зараз відбуваються. Наприклад, на один із попередніх НПД не було виділено жодного фінансування, чим і пояснюється відступність кроків. Незважаючи на це, Україна як держава-учасниця Резолюції продовжує регулярно звітувати про зроблене. На думку Ганни Гриценко, Національний план дій “не є якоюсь рамкою, яка направляє процеси. Радше навпаки - люди, які його складають, намагаються вловити тренди і їх там прописати”.

Альона Грузіна вказує, що певні зрушення з виконання міжнародного законодавства і національного плану все-таки відбуваються, у першу чергу, через зростання кількості жінок в армії. Схожу тезу висловила Тетяна, зазначивши, що головною рушійною силою змін і впровадження гендерно чутливих підходів для

жінок в армії є самі жінки в армії. За їхніми словами, саме по собі законодавство мало впливає на покращення становища жінок і розвиток системи підтримки, проте на нього накладається той факт, що жінки в армії стають видимими, їх стає більше, вони публічно говорять про свої проблеми й потреби, привертає увагу громадськості, яка у свою чергу спонукає державу до виконання зобов'язань.

Важливо зазначити, що в процес розробки національних планів і стратегій спільно з Міністерством оборони і Генеральним штабом активно включається громадський сектор. Зокрема експертки згадували щонайменше три недержавні організації, які на різних рівнях залучалися державними структурами до обговорень, серед них “Жіночий ветеранський рух”, “Невидимий батальйон” та “Юридична сотня”.

Крім того, що певні завдання Національного плану дій існують більш формально, Юлія Кіріллова також зазначила, що наразі фактично неможливо здійснювати громадський контроль над виконанням цілей. Це пов'язано з двома причинами: по-перше, на період дії воєнного стану значна частина діяльності структур сектору безпеки й оборони є непублічною, по-друге, у моніторингових звітах про виконання НПД дуже узагальнено вказується результат роботи (наприклад, виконання завдань позначається як “виконано”, “виконано із зауваженнями” і тд.).

Щодо значимості Національного плану дій, Ольга Царенко говорить: “Це документ, який дійсно передбачає злам підходів, які раніше існували щодо місця жінки у військових формуваннях”. Як приклад відчутних змін, експертка вказує на те, що після затвердження НПД навчальні програми низки закладів освіти були переписані з урахуванням гендерних підходів.

Загалом, більшість експерток так чи інакше зазначали, що наразі складно оцінити ефективність міжнародних рекомендацій, відображених в Національному плані дій. Це пов'язано як з тим, що частина завдань відтерміновані як неперіоритетні на час воєнного стану, так і з тим, що перегляд НПД відбувся вже після початку повномасштабної війни, а тому імплементація окремих цілей і заходів зараз перебуває на етапі обговорення.

Незважаючи на негнучкість системи й значний опір змінам, які впроваджуються в армії, експертки говорять, що надалі гендерно орієнтованість армії ставатиме дедалі більш пріоритетним напрямком. Рушіями цього є громадськість, яка активно порушує питання становища жінок в армії та виносить в публічних простір актуальні потреби військовослужбовиць, і певний тиск з боку міжнародної спільноти. Зокрема Альона Грузіна зазначала, що Україні доведеться крок за кроком приймати зміни, аби не відходити від визначеного шляху Євроінтеграції та інтеграції стандартів НАТО в українській армії.

Отже, за результатами обговорення з експертками змісту національного та міжнародного законодавства, можна зробити висновок, що існуючі вже нормативно-правові акти потребують перегляду та узгодження з Національним планом дій. Водночас якщо говорити про зміни, які відбуваються, то головною рушійною силою до них є не стільки законодавство, скільки суспільство, а значною мірою - самі жінки в армії, кількість яких зростає і потреби яких стає неможливо ігнорувати.

ВИСНОВКИ

1. Формування гендерно чутливих підходів в арміях світу проходило через декілька проміжних етапів, зокрема утвердження права жінок проходити військову службу; розширення доступу до бойових та командних посад; розробку системи підтримки, яка враховує питоми жіночі проблеми й потреби.
2. Доступ жінок-військовослужбовиць до гендерно чутливих послуг - це питання не лише забезпечення прав самих жінок, а й загальної боєздатності армії, яка покликана створити сприятливі умови для максимальної реалізації потенціалу всіх службовців і службовок.
3. Гендерно чутливі послуги для жінок-військовослужбовиць є комплексним поняттям, яке складається з медичної допомоги, соціально-психологічної допомоги, включаючи протидію та реагування на факти насильства за ознакою статі, юридичного консультування, реабілітаційних послуг, захисту материнства та інфраструктурних змін. А для загального покращення становища жінок в армії необхідними також залишаються відповідне матеріально-технічне забезпечення та публічна комунікація щодо ролі жінок у війську.
4. Воєнний стан загальмував низку програм та стратегій, які напрацьовувалися й були готові до впровадження напередодні повномасштабного вторгнення. Сьогодні частина з них неможливі через правовий режим, який обмежує можливість внесення змін до законодавства. Тоді як з метою забезпечення норм та рекомендацій міжнародних правових документів такі зміни необхідні, зокрема для переведення низки положень зі статусу рекомендаційних і статус обов'язкових.
5. Значна частина відповідальності за забезпечення жінкам-військовослужбовицям гендерно чутливих послуг покладається сьогодні на недержавний сектор, який є більш гнучким та уважним до потреб і проблем жінок в армії.

6. Головною рушійною силою до розширення прав та можливостей, а також до розробки системи гендерно чутливих послуг для жінок-військовослужбовиць є самі жінки-військовослужбовиці.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Арнаутова, В., Лукічов, В., & Нікітюк, Т. (Уклад.). (2020). Путівник гендерної інтеграції у Збройних Силах України. https://www.osce.org/files/f/documents/4/8/479044_0.pdf
2. Глосарій основних гендерних понять. (б. д.). http://cpk.org.ua/files/gender_glosariy_ponnat.pdf.
3. Жінки, мир, безпека», Резолюція Ради Безпеки ООН 1325 (2000). <https://nssu.gov.ua/genderna-rivnist/rezolyuciya-radi-bezpeki-oon-1325>
4. Загальні рекомендації, ухвалені Комітетом ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок №1-37. (2018). ООН Жінки. <https://land.gov.ua/wp-content/uploads/2019/01/Загальні-рекомендації-Комітет-у-ООН.pdf>
5. Заключні зауваження до дев'ятої періодичної доповіді України. (2022). Організація Об'єднаних Націй. <https://kyivcity.gov.ua/img/item/general/8731.pdf>
6. Кашук, А. (2023, 16 лютого). Жінки в армії США: від війни за незалежність до сьогодення. <https://nako.org.ua/news/zinki-v-armiyi-ssa-vid-viini-za-nezaleznist-do-syogoden-nya>
7. Н. Залєток, О. Гуржій. (2021) Проблема служби жінок у британській армії в роки Другої світової війни: аналіз публічного дискурсу В.Черчилля <http://dspace.nbuv.gov.ua/bitstream/handle/123456789/179916/07-Zalietok.pdf?sequence=1>.
8. Посібник із реалізації загальної рекомендації №30 та резолюцій ради безпеки ООН "Жінки, мир, безпека". (2015). ООН Жінки. <https://decentralization.gov.ua/uploads/library/file/430/4.pdf>
9. Про військовий обов'язок та військову службу, Закон України (2023). <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2232-12#Text>
10. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, Закон України (2023). <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>

11. Про затвердження Інструкції щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів, Наказ Міністерства соціальної політики України № 86 (2020) (Україна).
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0211-20#Text>
12. Про затвердження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 “Жінки, мир, безпека” на період до 2025 року, Розпорядження КМУ (2022).
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1544-2020-p#Text>
13. Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, Конвенція Організації Об'єднаних Націй (1999). https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207#Text
14. Про Національну гвардію України, Закон України (2023).
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/876-18#Text>
15. Про Службу зовнішньої розвідки України, Закон України (2021).
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3160-15#Text>
16. Сас, Ю. (2022, 13 січня). Жінки на фронтах Другої Світової.
<https://18000.com.ua/blogs/zhinki-na-frontax-drugoyi-svitovoyi/>
17. Скібіцька, Ю. (2022), 30 серпня. Жінки на війні. Проблеми бійчинь ЗСУ після повномасштабного вторгнення.
<https://genderindetail.org.ua/season-topic/dosvidy-viyny/zhinky-na-viyni-problemy-biychnyn-zsu.html>
18. Українська правда. (2022, 24 липня). Танкістки та артилеристки: у Міноборони розповіли, скільки жінок служать у ЗСУ.
<https://life.pravda.com.ua/society/2022/07/24/249693/>
19. Укрінформ. (2023, 15 березня). Кількість жінок-військових у ЗСУ з 2014 року зросла у 2,5 рази.
<https://www.ukrinform.ua/rubric-ato/3682549-kilkist-zinokvijskovih-u-zsu-z-2014-roku-zroslo-u-25-raza.html>
20. A. Fieldhouse, T. O’Leary. (2020). Integrating women into combat roles: comparing the UK Armed Forces and Israeli Defense Forces to understand where lessons can be learnt <http://dx.doi.org/10.1136/bmjmilitary-2020-001500>.

21. Ahlbäck, A., Sundevall, F., & Hjertquist, J. (2022). A Nordic model of gender and military work? Labour demand, gender equality and women's integration in the armed forces of Denmark, Finland, Norway and Sweden. *Scandinavian Economic History Review*.
<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/03585522.2022.2142661>
22. Crowley, K., & Sandhoff, M. (2017). Just a girl in the army: US Iraq war veterans negotiating femininity in a culture of masculinity. *Armed Forces & Society*, 43(2), 221-237
<https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0095327X16682045>
23. Dandeker, C., & Wechsler Segal, M. (1996). Gender Integration in Armed Forces: Recent Policy Developments in the United Kingdom. *Armed Forces & Society*, 23:1, 29–47.
<https://journals.sagepub.com/doi/epdf/10.1177/0095327X9602300102>
24. Fit to fight: Women in the Army today | National Army Museum. (2019). National Army Museum.
<https://www.nam.ac.uk/explore/fit-fight-women-army-today>
25. Grant De Pauw, L. (1998). Battle Cries and Lullabies: Women in War from Prehistory to the Present.
https://books.google.com.ua/books?hl=uk&lr=&id=33MBBAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR11&dq=Battle+Cries+and+Lullabies:+Women+in+War+from+Prehistory+to+the+Present&ots=Vf77uFqPCS&sig=vvnjioZGnXr60vMA0Y-7H14xH0M&redir_esc=y#v=onepage&q=Battle%20Cries%20and%20Lullabies:%20Women%20in%20War%20from%20Prehistory%20to%20the%20Present&f=false
26. Hsieh, C.-M., & Tsai, B.-K. (2019). Effects of Social Support on the Stress-Health Relationship: Gender Comparison among Military Personnel. *International Journal of Environmental Research and Public Health*.
<https://www.mdpi.com/1660-4601/16/8/1317/htm>
27. Kamarck, K. N. (2019, June). Diversity, inclusion, and equal opportunity in the armed services: Background and issues for Congress. LIBRARY OF

- CONGRESS WASHINGTON DC. <https://apps.dtic.mil/sti/pdfs/AD1169611.pdf>
28. Lehavot, K., Goldberg, S.B., Chen, J.A. et al (2018). Do trauma type, stressful life events, and social support explain women veterans' high prevalence of PTSD?. *Soc Psychiatry Psychiatr Epidemiol* 53, 943–953 .
<https://link.springer.com/article/10.1007/s00127-018-1550-x>
29. R. Woodward, P. Winter. (2006). Gender and the Limits to Diversity in the Contemporary British Army <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2006.00295.x>.
30. Sasson-Levy, O. (2003). Feminism and Military Gender Practices: Israeli Women Soldiers in “Masculine” Roles. *Wiley Online Library*, 440–465.
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/1475-682X.00064>
31. The British Army has been named in The Times Top 50 Employers for Women 2018. *British Army*
<https://www.army.mod.uk/news-and-events/news/2018/04/british-army-named-in-the-times-top-50-employers-for-women-2018/>.
32. U.S. Department of Defense. (б. д.). U.S. Department of Defense.
<https://www.defense.gov/>
33. Women Veterans: the journey ahead. (2018).
https://www.dav.org/wp-content/uploads/2018_Women-Veterans-Report-Sequel.pdf
34. Women's health. *British Army*
<https://www.army.mod.uk/people/health-wellbeing-welfare-support/health-performance-and-wellbeing-in-the-army/womens-health/>.

ДОДАТОК А

Поінформована згода учасника інтерв'ю

Вітання! Мене звати Катерина Ростовська, я студентка 4 року навчання Національного університету “Кієво-Могилянська академія” за спеціальністю “Соціальна робота”.

У межах підготовки бакалаврської дипломної роботи я проводжу дослідження за темою “Гендерно чутливі послуги для жінок-військовослужбовиць”. Мета дослідження - вивчити гендерно-чутливі послуги для жінок-військовослужбовиць в умовах російсько-української війни.

Розмова з вами дуже важлива для мого дослідження, оскільки ви займаєтеся темою підтримки військових та розробкою послуг для них, а також дотичні до гендерного аспекту послуг, які є у фокусі моєї роботи. Тож дякую, що погодилися взяти участь!

Орієнтовний час інтерв'ю - близько 30-40 хвилин. Закликаю вас надавати відкриті відповіді, ділитися як своїми професійними знаннями, так і вашою думкою щодо того чи іншого питання. Якщо якісь питання є для вас незручними або ви не хочете відповідати - ви можете цього не робити, а також можете припинити інтерв'ю в будь-який момент, якщо відчуєте таку потребу.

Оскільки тема досить чутлива, протягом тижня після цього інтерв'ю ви можете звернутися з запитом на вилучення окремих уривків чи всієї розмови з дослідження.

З вашого дозволу нашу зустріч буде записано на відео. Запис необхідний для подальшого якісного аналізу розмови. Доступ до нього буде лише в дослідника, тобто у мене, та в наукового керівника. Наголошуємо, що це дослідження абсолютно незалежне і не фінансується жодними замовниками.

За вашим бажанням після оприлюднення дослідження його результати можуть бути надіслані вам на електронну пошту. Якщо після сьогоднішньої розмови у вас виникне потреба звернутися до наукового керівника - я зможу їх вам надати.

Скажіть, будь ласка, чи погоджуєтеся ви на участь в інтерв'ю?

Питання для інтерв'ю з активістками та/або правозахисницями, які мають
досвід військової служби

Блок 1. Загальна інформація про респондента.

1. Назвіть, будь ласка, своє повне ПІБ.
2. Розкажіть, будь ласка, про свій професійний досвід, зокрема яку посаду ви зараз займаєте і те вона стосується розробки або забезпечення послуг для військовослужбовців?

Блок 2. Гендерно чутливі послуги та особливості їх застосування закордоном та в Україні.

1. Використовуючи термін “гендерно чутливі послуги для жінок-військовослужбовиць” я маю на увазі врахування специфічних соціальних, культурних, економічних, політичних та інших характеристик умов життя та потреб жінок, які мають статус військовослужбовиць. На вашу думку, чи вичерпне це визначення і чи є воно актуальним?
2. Як ви вважаєте, чому в Україні сьогодні потрібно або не потрібно впроваджувати гендерно чутливі підходи для роботи з військовослужбовицями?
3. Аналізуючи досвід інших країн, я знайшла цікавий британський підхід в армії - управління різноманіттям. Він спрямований на те, щоб кожна людина зі своїми знаннями і навичками могла максимально реалізувати свій потенціал на військовій службі. Скажіть, будь ласка, з вашого досвіду військової служби або роботи з учасниками бойових дій, наскільки такий підхід був би корисний для України, зокрема в контактній реалізації жінок? Або, можливо, уже застосовується щось подібне?
4. Якщо зараз, під час війни, оцінювати систему підтримки (тобто матеріально-технічне забезпечення, психологічну допомогу, медичну допомогу, захист від насильства), як змінилася ситуація, порівняно з 2014-2015 роками, і чи можна вважати, що зараз держава піклується про своїх військовослужбовиць?

5. Як недержавний сектор включений у підтримку військовослужбовиць сьогодні і чи враховують наші ГО й БО гендерно чутливий підхід?

Блок 3. Оцінка чинного законодавства та необхідних змін.

1. Україна є державою-учасницею Конвенції з ліквідації всіх форм дискримінації щодо жінок і Резолюції “Жінки, мир, безпека”. Підписання цих документів передбачає певні дії. Які кроки держава зараз робить (можливо, законодавчі зміни або впровадження програм підтримки), щоби дійсно ліквідувати дискримінацію щодо жінок в армії?
2. Національний план дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 “Жінки, мир, безпека” на період до 2025 року. Його переглянули вже після повномасштабного вторгнення, відповідно було не так багато часу, але можете розказати про те, як прописані цілі й заходи практично покращують становище військовослужбовиць? Чи відчують вони зміни?
3. Які основні кроки, на ваш погляд, необхідно зробити вже зараз, щоб покращити якість гендерно чутливих послуг для жінок-військовослужбовиць в Україні?

Питання для інтерв'ю з гендерними експертками

Блок 1. Загальна інформація про респондента.

1. Назвіть, будь ласка, своє повне ПІБ.
2. Розкажіть, будь ласка, про свій професійний досвід, зокрема чим ви зараз займаєтеся?

Блок 2. Гендерно чутливі послуги та особливості їх застосування закордоном та в Україні.

1. Використовуючи термін “гендерно чутливі послуги для жінок-військовослужбовиць” я маю на увазі врахування специфічних соціальних, культурних, економічних, політичних та інших характеристик умов життя та потреб жінок, які мають статус військовослужбовиць. На

вашу думку, чи вичерпне це визначення і наскільки сам гендерно-чутливий підхід актуальний як явище?

2. Скажіть, будь ласка, як ви ставитеся до твердження, що в армії “немає чоловіків і жінок, є лише службовці”?
3. З вашого досвіду роботи, наскільки ті послуги, які держава зараз надає військовослужбовцям відповідають запитам? Наскільки взагалі розвинена система підтримки військовослужбовців?
4. Як недержавний сектор включений у підтримку військовослужбовців сьогодні і чи враховують наші ГО й БО гендерно чутливий підхід?

Блок 3. Оцінка чинного законодавства та необхідних змін.

1. Україна є державою-учасницею Конвенції з ліквідації всіх форм дискримінації щодо жінок і Резолюції “Жінки, мир, безпека”. Підписання цих документів передбачає певні дії. Які кроки держава зараз робить (можливо, законодавчі зміни або впровадження програм підтримки), щоби дійсно ліквідувати дискримінацію щодо жінок в армії?
2. Чого, на вашу думку, бракує українській армії, щоб називатися гендерно чутливою?

На цьому у мене все. Дуже дякую за ваш час та відповіді! Якщо маєте якийсь зворотній зв'язок або, можливо, думки, які здаються вам важливими, але про які я не запитала, - з радістю послухаю вас!