

**НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ОБОРОНИ УКРАЇНИ
ІМЕНІ ІВАНА ЧЕРНЯХОВСЬКОГО
ГУМАНІТАРНИЙ ІНСТИТУТ**



**АКТУАЛЬНІ АСПЕКТИ
ФОРМУВАННЯ ГЕНДЕРНОЇ
МЕНТАЛЬНОСТІ
У ЗБРОЙНИХ СИЛАХ УКРАЇНИ**

МЕТОДИЧНИЙ ПОРАДНИК

Видання університету
2018

УДК: 355.02 – 055.2(457)

ББК Ц4 (4 укр.) 243.8

Актуальні аспекти формування гендерної ментальності у Збройних Силах України: методичний poradник / під заг. ред. Л. В. Кримець. – К.: НУОУ, 2018. – 32 с.

Затверджено Методичною радою Національного університету оборони України імені Івана Черняхівського, протокол від 13.09.2018 № 1.

Автори: Кримець Л. В., доктор філософських наук, СНС; полковник Осьодло В.І., доктор психологічних наук, професор; Олексієнко С. Б., доктор психологічних наук СНС; полковник Агаєв Н. А., кандидат психологічних наук, СНС.

Методичний poradник містить рекомендації щодо формування гендерної ментальності особового складу військовослужбовців та працівників Збройних Сил України на засадах європейських цінностей, розкриває особливості та проблеми, пов'язані з процесами впровадження принципу гендерної рівності у військовому середовищі.

Poradник розрахований на військовослужбовців Збройних Сил України, командирів, керівників структурних підрозділів, офіцерів з морально-психологічного забезпечення ЗС України. Може використовуватися в якості додаткового джерела інформації для викладачів, слухачів та ад'юнктів під час організації освітнього процесу.

ЗМІСТ

1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ ГЕНДЕРНОЇ МЕНТАЛЬНОСТІ	4
2. ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ ЯК БАЗОВИЙ ДЕМОКРАТИЧНИЙ ПРИНЦИП	8
3. ФОРМУВАННЯ ГЕНДЕРНОЇ МЕНТАЛЬНОСТІ: МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД	14
4. МЕТОДИЧНІ ПОРАДИ ЩОДО ФОРМУВАННЯ ГЕНДЕРНОЇ МЕНТАЛЬНОСТІ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ	23
5. РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ВРАХУВАННЯ ГЕНДЕРНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ	28

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ ГЕНДЕРНОЇ МЕНТАЛЬНОСТІ

Ментальність військовослужбовця являє собою систему, що динамічно розвивається, в якій відбувається зрощування не тільки особистісного, а й професійного розвитку. Ментальність військовослужбовців Збройних Сил України визначається як інтегративна професійно-обумовлена соціокультурна властивість, що зумовлює специфіку їх світосприйняття, образ мислення, особливості формування колективної та індивідуальної свідомості та професійної поведінки. Гендерна ментальність є соціо-етичною складовою ментальності військовослужбовця, яка розкриває специфіку гендерних стереотипів та образу мислення, що в умовах реформування та розвитку Збройних Сил України має ґрунтуватися на демократичних цінностях.

Окремо слід зазначити, що аналіз соціально-психологічних процесів, які супроводжують хід політичних і економічних перетворень в сучасній Україні, показує, що в суспільній свідомості відбуваються гендерні трансформації в структурі ментальності, характерні для поворотних етапів історичного розвитку. Гендерні трансформації в структурі ментальності – це процес гендерних змін ціннісних уявлень, соціально-психологічних установок і гендерних стереотипів щодо статево-рольової поведінки, які визначатимуть обличчя майбутнього суспільства.

Дослідження гендерних трансформацій в структурі ментальності військовослужбовців Збройних Сил України, є

особливо актуальним. Такі дослідження мають очевидне практичне значення, вони створюють необхідну основу для впровадження значного кола демократичних реформ, дозволять своєчасно впливати на соціальні процеси, вирішувати конфлікти і суперечності у військово-професійному середовищі.

Стратегічним оборонним бюлетенем України, введеним в дію Указом Президента України від 6 червня 2016 року № 240/2016, передбачається, що професіоналізація сил оборони та створення необхідного військового резерву в Україні повинні впроваджуватись на засадах і принципах, якими керуються держави – члени НАТО. При цьому розвиток соціально-гуманітарного забезпечення персоналу сил оборони, у першу чергу військовослужбовців, пов'язується зі змінами в ментальності (образі мислення) особового складу, яка, у свою чергу, повинна базуватися на основі європейських цінностей.

У кодексі поведінки військовослужбовців та цивільного персоналу НАТО “The NATO Code of Conduct” зазначено, що Організація Північноатлантичного альянсу (НАТО) передбачає сприяння найвищому рівню довіри між його членами та вимагає від них єдності, вірності, неупередженості, відповідальності і професіоналізму. Ці п'ять основних цінностей складають аксіологічну основу етичного Кодексу, що визначає вимоги до поведінки всіх цивільних та військових співробітників та персоналу підрозділів НАТО, незалежно від їх статі та гендерної ідентичності.

У Збройних Силах України розпочато роботу щодо імплементації в освітній процес директив НАТО, в тому числі: 2017: BI-Strategic Command Directive (BI-SCD) 040-001 (INTEGRATING UNSCR 1325 AND GENDER PERSPECTIVE

INTO THE NATO COMMAND STRUCTURE), що дозволить підвищити якість професійної підготовки військових фахівців.

Згідно означеної директиви, ГЕНДЕР означає сукупність соціальних атрибутів, що формуються у процесі соціалізації і проявляються у взаємодії чоловіків та жінок; які обумовлюють персональну позицію носіїв гендерної ментальності та їх цінності у соціальному контексті. Гендер означає також стосунки між чоловіками, жінками, хлопцями та дівчатами, а також відносини між жінками та чоловіками. Примітно, що поняття ГЕНДЕР, згідно BI-Strategic Command Directive (BI-SCD) 040-001, не спрямовує ексклюзивний фокус уваги виключно на жінок.

Гендерна інтеграція є основою формування гендерної ментальності і визначається як стратегія, що використовується для досягнення гендерної рівності у збройних силах через активізацію залучення жінок та чоловіків до виконання завдань за призначенням на всіх рівнях, з метою врахування інтересів та досвіду обох статей.

Оцінка перспектив гендерної інтеграції спрямована на визначення гендерно-зумовлених відмінностей у соціально-професійному розвитку та ставленні до жінок та чоловіків в означеному контексті, що відображено в їх соціальних ролях та взаємодії, в розподілі праці, владних повноважень та доступі до ресурсів. У діяльності стратегічних команд НАТО, оцінка перспектив гендерної інтеграції була підставою для виконання положень Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 “Жінки, мир, безпека” на період до 2020 року, а також додаткових директив щодо гендерної політики НАТО. Мета їх полягає в тому, щоб враховувати специфіку ментальності, поведінки та потреб чоловіків і жінок у контексті НАТО. Більш фундаментально,

оцінка перспектив гендерної інтеграції здійснюється шляхом адаптації дій, що виконуються в результаті проведення гендерного аналізу.

Відповідно до директиви НАТО BI-Strategic Command Directive (BI-SCD) 040-001, гендерний аналіз вимагає систематичного збору та експертизи інформації про гендерні відмінності та соціальні відносини між чоловіками та жінками з метою виявлення та запобігання здійснення дискримінації за ознакою статі. Гендерний аналіз може здійснюватися зовнішньо в операційному середовищі, а також всередині військових організацій.

ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ ЯК БАЗОВИЙ ДЕМОКРАТИЧНИЙ ПРИНЦИП

На сьогодні членство в ЄС є однією з головних стратегічних цілей України, а європейські принципи – основним орієнтиром у розвитку держави. Але, зазвичай, питання євроінтеграції в Україні зводяться до політичних, правових, галузевих, військових та економічних складових, які прописані в Угоді про асоціацію між Україною та ЄС. Водночас, однією із найважливіших умов розбудови демократичної держави є забезпечення рівних прав і свобод громадян України та ліквідація усіх форм дискримінації за будь-якими ознаками, в тому числі і за ознакою статі. Тому однією із умов входження країни до Євросоюзу та НАТО є побудова на її теренах гендерно-збалансованого суспільства, в перспективі – паритетної демократії, а характер і ступінь участі жінок у всіх суспільно-політичних сферах є основним показником якості демократичної культури суспільства.

Впровадження гендерної рівності та формування гендерної ментальності суспільства на засадах демократичних принципів мають довготривалу історію. Одним із перших базових нормативних актів з даної проблематики стала Загальна декларація прав людини, яка була затверджена Генеральною Асамблеєю ООН в 1948 р., де рівні права чоловіків та жінок були визначені як один із головних факторів стабільності у світі. Фундаментальні положення цього документа знайшли своє втілення у конституціях більш ніж ста країн світу.

Серед найважливіших складових концептуальної та нормативної бази з питань формування гендерної ментальності

та політики гендерної рівності слід зазначити такі міжнародні нормативні акти:

– Міжнародний пакт про громадянські та політичні права й Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права, прийняті Генеральною Асамблеєю ООН 1966 р.;

– Декларація про ліквідацію дискримінації стосовно жінок від 7 листопада 1967 р. (Резолюція 2263 (XXII) Генеральної Асамблеї ООН);

– Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації стосовно жінок, прийнята Генеральною Асамблеєю ООН 18 грудня 1979 р. (ратифікована Україною в 1980 р.);

На сьогоднішній день широкий політичний план дій НАТО з питань гендерної політики базується на Резолюції Ради безпеки ООН 1325 “Жінки, мир, безпека”, затвердженої у 2000 році, а також на Стратегічній концепції НАТО, прийнятій на Лісабонському саміті у 2010 році. Ключовими положеннями Політики НАТО з питань імплементації Резолюції РБ ООН №1325 і Стратегічної концепції є дослідження впливу конфліктів на національну систему забезпечення прав людини, надання допомоги та реабілітації постраждалим від гендерно-зумовленого насильства, участі жінок у встановленні миру та запобіганні конфліктам. Це також і недопущення гендерної дискримінації, забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у прийнятті суспільно важливих рішень.

За останній час поняття “гендер” набуло важливого сенсу у військовій сфері. Роль жінок у збройних силах не сходить з порядку денного в більшості демократичних держав. Служба жінок в збройних силах – це, насамперед, питання прав людини, що передбачає право жінок на військову службу, та питання

формування гендерної ментальності на засадах демократичних принципів.

Проте, до недавнього часу, жінки в основному займали посади, пов'язані з безпосереднім забезпеченням бойових дій, матеріально-технічним постачанням, виконанням адміністративних функцій, доглядом за пораненими і вирішенням інших завдань, пов'язаних з медициною.

На сьогоднішній день у збройних силах більшості держав існує розуміння того, що для підвищення якості функціонування військової організації необхідно не тільки включати в лави збройних сил представниць жіночої статі, але й чітко розрізняти ролі і потреби жінок і чоловіків військовослужбовців. Досягти цього неможливо без розвитку потенціалу самих збройних сил в області вирішення гендерних питань. У багатьох країнах військове керівництво усвідомило, що, використовуючи змішані контингенти, які складаються з військовослужбовців обох статей, можна домогтися більш ефективного виконання своїх завдань. Тому у збройних силах країн – членів НАТО намагаються збільшити прийом на службу, утримання в своїх рядах і просування по службі жінок, а також прагнуть підтримувати високий моральний дух і викорінювати зловживання серед особового складу.

Збройні Сили України не стали винятком, адже у період соціальних проблем та військових конфліктів важливо враховувати інтереси всіх категорій громадян і громадянок, які залучені до розв'язання конфліктів і встановлення миру в країні. Поняття “гендер” та “гендерна ментальність” відноситься не тільки до жінок, але і до чоловіків. У збройних силах уявлення про те, що означає бути чоловіком або жінкою (гендерні ролі), суттєво впливає на ставлення

військовослужбовців жіночої та чоловічої статі один до одного і на їх взаємодію з місцевим населенням. Таким чином, інтеграція гендерних аспектів дає можливість не тільки спонукати збройні сили до використання потенціалу жінок і чоловіків, але й суттєво підвищити безпеку та обороноздатність держави.

В умовах війни збройні сили повинні використовувати весь наявний потенціал і можливості особового складу та резерву, необхідно забезпечити повну інтеграцію для виконання завдань за призначенням військовослужбовців обох статей. Крім цього, жінки-військовослужбовці можуть привнести в діяльність збройних сил особливі переваги – наприклад, вони легше встановлюють контакти з жінками з місцевого населення.

Досвід країн-членів НАТО свідчить, що оперативна ефективність інститутів сектору безпеки зростає у разі збільшення частки жінок і зниження рівня дискримінації, сексуальних домагань і насильства в їх лавах. Крім того, робота жінок у структурах сектору безпеки та оборони (включаючи збройні сили, поліцію, прикордонну службу, систему правосуддя, пенітенціарну систему тощо) – один з основних факторів забезпечення репрезентативності їх інститутів, що сприяє підвищенню рівня суспільної довіри до них.

Військове керівництво Альянсу розробило принципи інтеграції гендерних питань у свою діяльність. На основі Резолюції 1325 країни-члени НАТО узгодили та чітко дотримуються Кодексу поведінки для всього персоналу НАТО, за останні роки значно збільшилась кількість жінок серед політичного штату НАТО і ретельно вивчається важливість формування гендерної ментальності на засадах демократичних цінностей.

Важливим методологічним і методичним документом для соціально-політичної практики України є розроблене під егідою ООН “Практичне керівництво щодо впровадження гендерного підходу”, яке визначає 12 ступенів впровадження гендерного компонента під час прийняття політичних рішень, що передбачає: гендерний підхід до складу учасників, які розробляють рішення на політичному рівні; гендерний підхід до формування програми суспільного розвитку; гендерний підхід до досягнення соціальної рівноправності; відображення реальної гендерної ситуації у суспільстві, розкриття наявної інформації про неї; постійний контроль за перебігом подій з позиції гендерного підходу; оцінювання досягнень у сфері гендеру; конкретизація й уточнення гендерної програми; взаємодія в інтересах зміцнення гендерної рівності.

Впровадження принципу гендерної рівності у контекст сил безпеки та оборони є пріоритетним напрямком актуалізації сучасної української політичної системи. Питання рівності між чоловіками та жінками у виконанні службових обов'язків вже врегульовані Верховною Радою України, яка 06.09.2018 прийняла відповідний Закон України у другому читанні.

Довідково. Законопроект за № 6109 про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків під час проходження військової служби у Збройних Силах та інших військових формуваннях покликаний сприяти утвердженню гендерної рівності у Збройних Силах України та інших військових формуваннях, а також протидіяти дискримінації за ознакою статі у сфері безпеки і оборони.

Законопроектом пропонується надати особам обох статей рівні можливості щодо укладення контракту на проходження військової служби, визначивши, що жінки можуть укладати контракт на проходження військової служби до досягнення граничного віку перебування на військовій службі.

Тимомж закріплюється принцип, за яким жінки проходять військову службу на рівних засадах із чоловіками, що включає рівний доступ до посад і військових звань та рівний обсяг відповідальності під час виконання обов'язків військової служби.

На сам кінець, скасовуються необґрунтовані обмеження щодо служби жінок у військовому запасі та проходження військових зборів чоловіками та жінками.

ФОРМУВАННЯ ГЕНДЕРНОЇ МЕНТАЛЬНОСТІ: СВІТОВИЙ ДОСВІД

Прикладом впровадження принципу гендерної рівності та формування гендерної ментальності особового складу може служити досвід країни-партнера НАТО зі статусом нейтралітету у війні – Швеції, яка значно просунулася вперед в окреслених аспектах. Так, у 2007 р. в рамках проекту Genderforce у Швеції була розпочата програма “Інструктор з гендерних питань” (Gender Coach), в якій взяли участь шість високопоставлених керівників збройних сил, в тому числі начальник Штабу армії Швеції, директор відділу навчання і постачання Збройних Сил Швеції та шість ретельно відібраних інструкторів з гендерних питань. Інструктори були відібрані відповідно до рівня знань у сфері гендерної рівності та наявності високого рівня педагогічних навичок та вмій. Вони зустрічалися з військовими керівниками один або два рази на місяць для обговорення проблем, з якими ті зіштовхувалися в своїй роботі. Програма дістала позитивні відгуки. Учасники відзначали зміни у власній манері спілкування та поведінці.

Також фахівці оборонної аналітичної групи ЗС Швеції (як оперативного партнера НАТО) провели дослідження у сфері гендеру, після чого Альянс продемонстрував ряд дій в рамках організації щодо втілення гендерної політики: була створена структура із забезпечення інтеграції Резолюції РБ ООН 1325 та імплементації гендерних питань; були введені посади радників з гендерних питань на всіх організаційних рівнях у структурі Об’єднаних командувань силами НАТО – морського, сухопутного та повітряного компонентів, паралельно

створювалися посади радників у режимі виїзних консультантів на тактичному рівні.

Для формування гендерної ментальності на засадах демократичних цінностей у контексті збройних сил необхідна наявність відповідних законів, доктрин і директив. Законодавство має забезпечити відсутність прямої дискримінації по відношенню до жінок, захисту жінок і чоловіків від насильства і дискримінації у збройних силах, а також наявність незалежного контролю. Директиви командування мають встановлювати чіткі стандарти.

Гендерна політика збройних сил деяких країн в основному зосереджена на забезпеченні рівних можливостей для військовослужбовців жіночої та чоловічої статі (наприклад, така практика існує в Бельгії, Ірландії, Іспанії, Норвегії, Фінляндії, Чеській Республіці та ПАР). Збройні сили інших країн інтегрують гендерні аспекти у свою діяльність за допомогою відповідної підготовки особового складу і спеціальних ініціатив, демонструють відповідну реакцію на випадки сексуального насильства під час збройних конфліктів, а також налагодження співпраці з жінками з місцевого населення (наприклад, Збройні Сили Нідерландів і Сьєрра-Леоне).

Наступним прикладом з інтеграції гендерних аспектів може служити проект Міністерства оборони Нідерландів – GENDERFORCE. Так, у 2004 р. Міністерство оборони Нідерландів розпочало здійснення Плану дій щодо досягнення гендерної рівності, спрямованого на збільшення кількості жінок-військовослужбовців. На наступний рік цей план став частиною комплексного проекту Genderforce, який охоплював такі питання:

- гендерні аспекти в операціях з реагування на кризові ситуації;
- гендерні аспекти в підготовці особового складу;
- впровадження комплексного гендерного підходу.

Для здійснення проекту був задіяний ряд механізмів внутрішнього і зовнішнього контролю. Система внутрішнього контролю проекту Genderforce включала ряд заходів щодо поліпшення набору, утримання та просування по службі жінок-військовослужбовців, в тому числі шляхом збільшення кількості жінок, що беруть участь у курсовій підготовці професійного зростання.

Керівний орган, що складався з начальників різних директоратів, які брали участь у проекті, а також з представників Міністерства оборони та Міністерства соціальної політики і зайнятості, спостерігав за здійсненням проекту і в разі необхідності виконував відповідні дії. Крім того, для здійснення конкретних контрольних заходів був призначений керівник проекту і створена координаційна група. Для забезпечення участі в проекті усього складу Міністерства оборони та Збройних Сил заступники командирів семи основних підрозділів були призначені представниками з питань гендерної рівності. Кожен з них відповідав за виконання конкретних планів дій, контроль за інтеграцією гендерних аспектів в усі види діяльності в їх сферах відповідальності та подання донесень Державному секретарю з питань оборони. Контроль за виконанням конкретних планів дій здійснювали за допомогою піврічних звітів з питань управління, які періодично розглядало і обговорювало керівництво Міністерства оборони. Донесення про хід виконання планів дій складали за участю Міністерства

оборони та обговорювали з Державним секретарем з питань оборони.

Зовнішній контроль над проектом Genderforce полягав у наступному: в рамках проекту була створена Група експертів з гендерних питань, яка періодично проводила зустрічі для того, щоб “сформувати свіжий погляд на проект Genderforce”. Група працювала під керівництвом Міністерства соціальних справ і зайнятості. До її складу входили представники незалежних організацій, в тому числі науково-дослідних центрів, профспілок, Ради жінок і Amnesty International.

В результаті проекту GENDERFORCE:

- підвищилася інформованість військовослужбовців щодо гендерних питань;
- істотно збільшилась частка жінок-військовослужбовців (до 9%);
- у збройних силах зросла частка жінок на старших командних посадах;
- більше уваги стали приділяти проблемі утримання жінок на службі, оскільки в результаті проекту з’ясувалося, що це пріоритетний спосіб досягнення більш збалансованого співвідношення жінок і чоловіків серед особового складу;
- була досягнута інтеграція гендерних аспектів в процеси поточного планування, контролю та прийняття рішень;
- була розроблена розширена система підтримки у сфері інтеграції гендерних аспектів.

Якщо гендерна політика, стратегія і план дій вже розроблені, необхідно призначити конкретний орган або органи для контролю за їх виконанням і оцінюванням результатів. Такий орган може бути створений у вигляді міжвідомчої робочої групи або комітету при вищому керівництві. Дієвою практикою

є включення до складу контрольного органу представників зовнішніх інститутів, наприклад, представників організацій з питань гендерної рівності, правозахисного інституту або експертів (науковців), що займаються гендерними проблемами, пов'язаними з військовими конфліктами. Збройні сили також можуть залучати експертів до моніторингу та оцінювання політики військового відомства у сфері досягнення гендерної рівності (як це було представлено у проекті Genderforce Збройних Сил Нідерландів).

Існуючі національні та відомчі документи з питань гендерної рівності також мають накладати на збройні сили певні обов'язки, часто такі документи пов'язані з міжнародними зобов'язаннями держави. Таким документом є Національний план дій щодо виконання Резолюції Ради Безпеки ООН №1325, національна політика з питань гендерної рівності та ліквідації насильства щодо жінок. Збройні сили мають відстежувати свою діяльність щодо виконання цих документів та звітувати з даного питання. Держави-члени НАТО надають щорічні доповіді Комітету НАТО з інтеграції гендерної політики (NATO Committee on Gender Perspectives).

Збройні сили багатьох країн розглядають питання про необхідність створення спеціалізованих органів або спеціальних посад для виконання зобов'язань у сфері гендерної рівності і для контролю над виконанням цих зобов'язань. У збройних силах деяких країн існують бюро або служби з гендерних питань, наприклад, Військовий наглядовий комітет з питань рівності між чоловіками і жінками в Збройних Силах Іспанії. В інших країнах існують відділи, які займаються конкретними гендерними питаннями (наприклад, відділи з питань рівності; відділ щодо запобігання сексуальних зазіхань і реагування в Сполучених

Штатах). У збройних силах багатьох країн є радники з гендерних питань або координатори з гендерних питань при Генеральному штабі.

Робота спеціалізованого органу або відділу з гендерних питань буде ефективною тільки за умов, якщо вона:

- користується підтримкою на політичному рівні і підтримкою вищого командування;

- має офіційний доступ та вплив на осіб, які приймають рішення на стратегічному рівні, має доступ до інформації в будь-яких підрозділах;

- є частиною існуючої структури, і якщо його робота пов'язана або узгоджена з діяльністю існуючих контрольних органів (наприклад, системи військової юстиції);

- має довгостроковий план дій і конкретні цілі;

- має потенціал для проведення досліджень, аналізу політики і має доступ до всіх необхідних даних;

- забезпечує навчання своїх співробітників з гендерних питань;

- має рівну, або близьку до рівної кількість жінок і чоловіків серед свого персоналу;

- має достатнє фінансування в довгостроковій перспективі.

У збройних силах ряду країн (наприклад, у Болгарії, Угорщині, Канаді та Великобританії) були створені комітети або мережі, що представляють інтереси військового і цивільного персоналу жінок. Не маючи офіційних повноважень з реалізації гендерної політики, ці групи відстежують питання, що хвилюють жіночий персонал; доводять ці проблеми до відомо командування, а також надають командуванню рекомендації щодо їх вирішення. Такі об'єднання можуть бути ефективним механізмом внутрішнього контролю.

Дієвим є впровадження таких посад, як радники та координатори з гендерних питань, які беруть участь у військових місіях, займаються плануванням, реалізацією та оцінюванням процесів впровадження гендерної концепції, і в тому числі оцінюють різні ризики для безпеки жінок і чоловіків. В основному їх роль полягає у наданні консультацій з питань жінок, гендерного фактору і культурних особливостей в конкретних районах військових операцій, а також у сприянні дотриманню міжнародних норм щодо гендерної рівності та безпеки. Вони часто планують і проводять навчання з гендерної проблематики, а також встановлюють відносини з місцевими та міжнародними жіночими організаціями. До їх повноважень може входити надання консультацій з питань гендерної політики, набору персоналу, кодексів поведінки, військово-цивільного співробітництва. Радниками з гендерних питань можуть бути як жінки так і чоловіки. В ідеальному варіанті слід створювати змішані групи з представників обох статей. У збройних силах таких країн, як Австрія, Іспанія, Італія, Литва, Нідерланди, Норвегія та Швеція є радники з гендерних питань, іноді вони залучаються до багатонаціональних місій.

Важливим аспектом у забезпеченні рівних можливостей для військовослужбовців обох статей є суворий контроль за процесами набору та просування по службі військовослужбовців різних статей, а також здійснення активного моніторингу заходів, спрямованих на утримання персоналу і забезпечення необхідного балансу між службою та особистим життям військовослужбовців.

Збройні сили мають регулярно збирати й аналізувати базову статистику про військовослужбовців обох статей на всіх

етапах їх служби. Цей аналіз повинен включати наступну інформацію:

- процентне співвідношення жінок і чоловіків у складі органів військового управління, окремих військових частин та підрозділів;

- кількісні та якісні показники залучення жінок і чоловіків до системи військово-професійної підготовки та підвищення кваліфікації;

- обсяг матеріального забезпечення рівних за військовим званням військовослужбовців жіночої і чоловічої статі;

- кількість поданих жінками та чоловіками заяв на отримання пільг, процент задоволення цих заяв (наприклад, відпустка у зв'язку з народженням дитини (для матері або батька), відпустка по догляду за дитиною, гнучкий службовий графік, гнучкі вимоги до виконання посадових обов'язків під час вагітності, відстрочка передислокації після народження дитини);

- заходи, вжиті для підтримання балансу між службою та особистим життям (наприклад, гнучкий графік служби, п'ятиденний (в деяких країнах чотириденний) робочий тиждень, стислий графік, додаткова неоплачувана відпустка, направлення на місце служби з урахуванням особистих обставин, робота вдома і перехід з регулярних військ у запас або навпаки);

- моніторинг причин, через які жінки і чоловіки не закінчують курс навчання або звільняються зі служби.

Ці дані необхідно доповнювати регулярними опитуваннями (або обговореннями у фокус-групах) серед жіночого і чоловічого особового складу з метою аналізу думок військовослужбовців щодо умов проходження військової служби та оцінки загальної задоволеності службою. Важливо проаналізувати досвід тих, хто користується пільгами у зв'язку з сімейними обставинами, і тих,

хто ними не користується. Такі дослідження “психологічного клімату на службі” проводять у Збройних Силах Норвегії, Сполученого Королівства, Сполучених Штатів Америки і Фінляндії. Необхідно регулярно аналізувати ці дані для того, щоб виявити перепони для кар’єрного зростання військовослужбовців обох статей. Особливе значення має рівень забезпечення відповідної інфраструктури, медичних послуг та обмундирування для жіночого та чоловічого персоналу.

МЕТОДИЧНІ ПОРАДИ ЩОДО ФОРМУВАННЯ ГЕНДЕРНОЇ МЕНТАЛЬНОСТІ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ

Щодо сучасної України, проблема формування гендерної ментальності є досить новою для багатьох військовослужбовців. Більшість представників офіцерського та сержантського складу не мають досвіду обговорення питань гендерної рівності або тих переваг, які дає збройним силам інтеграція гендерних аспектів у їх діяльність. Дуже часто вони займають оборонну позицію і сприймають обговорення даної проблеми як критику того, як у збройних силах ставляться до жінок.

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

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

усвідомлення необхідності гендерної модернізації (трансформації) Збройних Сил України як об'єктивного закономірного процесу, передумовами якого є соціально-економічні, соціокультурні, морально-психологічні та індивідуально-особистісні чинники;

необхідність з'ясування особливостей соціально-демографічної ситуації, в якій знаходяться Збройні Сили України та інституційних спроможностей залучення до військової служби представників жіночої статі, врахування їх військово-професійного потенціалу;

тлумачення значущості втілення принципу гендерної рівності у Збройних Силах як фактора реалізації державотворчого, патріотичного потенціалу українського жіноцтва;

вироблення сучасного механізму гендерного забезпечення рівних прав і можливостей у Збройних Силах України на засадах демократичних цінностей. Усвідомлення того, що гендерний підхід не протиставляє військовослужбовців різної статі, оскільки представники обох статей розглядаються як рівноправні суб'єкти професійного і соціального розвитку.

Гендерний аналіз у Збройних Силах України не повинен обмежуватися вивченням процесів актуалізації гендерної рівності, а має розглядати гендерні відмінності як такі, що не завжди є очевидними, але можуть містити відхилення у соціально-правовому статусі військовослужбовців обох статей відносно певного нормативного стандарту.

Як і в будь-якому навчанні чи підготовці військовослужбовців, у підготовці з гендерних питань необхідно визначити необхідну кваліфікацію та контролювати досягнення і дотримання необхідних стандартів підготовки. Безперечно,

вище командування не тільки несе основну відповідальність за інтеграцію гендерних аспектів та формування гендерної ментальності, а й може серйозно вплинути на загальні та індивідуальні підходи до вирішення гендерної проблеми, демонструючи це власною поведінкою. Вкрай важливо, щоб військові командири та начальники прагнули до розвитку власних навичок застосування гендерного підходу на всіх рівнях управління збройними силами. Однак, їм часто буває важко виділити час для серйозного навчання, спрямованого на досягнення глибшого розуміння гендерної рівності. У зв'язку з цим можна застосовувати альтернативні підходи до розвитку їх потенціалу – наприклад, заняття з інструктором і наставництво.

Для формування гендерної ментальності у контексті Збройних Сил України необхідно використовувати цілий ряд ініціатив у сфері військової освіти та науки, з обов'язковим включенням механізмів контролю. Згідно з міжнародними нормами, особовий склад збройних сил має пройти навчання у сфері прав людини, гендерної рівності відповідно до своїх обов'язків, а також пройти підготовку з гендерних питань до і після дислокації в районі бойових дій, відповідно до особливостей даного району.

Практика показує, що основна сфера, якій необхідно приділити особливу увагу, – це програми з розвитку навичок управління у сержантського складу, офіцерів і вищого командування. Особливо важливо проводити навчання з гендерних питань серед генеральних інспекторів, військових суддів та інших осіб, які виконують офіційні функції контролю.

Програма такого навчання може включати такі питання:

– національне, регіональне і міжнародне законодавство у сфері гендерної рівності;

- гендерні аспекти військової служби (в тому числі службу етику, за якої враховують сімейні обставини військовослужбовців; а також проблему сексуальних домагань);
- політику НАТО і директиви, що стосуються гендерної рівності та гендерних питань;
- аналіз відмінностей впливу збройних конфліктів на жінок, чоловіків, дівчат і юнаків у конкретних районах та ситуаціях бойових дій;
- попередження та реагування на конкретні види насильства, з якими стикаються жінки, чоловіки, дівчата та юнаки в конкретних районах бойових дій;
- розгляд скарг про сексуальні домагання або насильство у збройних силах.

Підсумовуючи вищевикладений матеріал, можна зробити висновок, що демократичне суспільство повинно надавати усім своїм громадянам, незалежно від статі, рівні можливості брати участь в усіх сферах суспільного життя, у тому числі, в захисті держави і миротворчому процесі. Ментальність військовослужбовця являє собою систему, що динамічно розвивається, в якій відбувається зрощування не тільки особистісного, а й професійного розвитку. Гендерна ментальність є соціо-етичною складовою ментальності військовослужбовця, яка розкриває специфіку гендерних стереотипів та образу мислення, що в умовах реформування та розвитку Збройних Сил України має ґрунтуватися на демократичних цінностях.

Формування гендерної ментальності на засадах демократичних цінностей та досягнення гендерної паритетності в секторі безпеки та оборони матиме суттєвий вплив передусім на розвиток українського суспільства, а також на підвищення

професійної культури взаємовідносин у військовій сфері, поліпшить морально-психологічний клімат, підвищить загальну культуру в силових структурах та забезпечить загальну боєздатність країни в цілому.

РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ВРАХУВАННЯ ГЕНДЕРНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ

Впровадження принципу гендерної рівності у військово-професійному середовищі Збройних Сил України вимагає корегування як усієї сфери професійних відносин, так і врахування непосредного впливу на формування образу мислення та поведінки суб'єктів цих відносин. Трансформація традиційних соціальних ролей чоловіків і жінок призводить до перебудови нормативних “еталонів”, що вимагає вивчення нових стратегій і тактик їх поведінки, корекції індивідуально-психологічних характеристик, врахування відмінностей і впровадження нових стратегій і тактик у їх взаємовідносини.

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

За результатами досліджень, проведених у Науково-дослідному центрі гуманітарних проблем Збройних Сил України представлено основні групи психологічних відмінностей жінок від чоловіків та можливості врахування цих відмінностей

командирами (начальниками), їх заступниками та офіцерами з морально-психологічного забезпечення серед підлеглих яких є жінки-військовослужбовці.

ПОВЕДІНКОВІ ВІДМІННОСТІ

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

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

ОСОБИСТІСНІ ВІДМІННОСТІ

Жінки вирізняються більшим ніж у чоловіків рівнем виявлення таких особистісних якостей, як тривожність, занепокоєння, невпевненість у своїх силах. Це зумовлює необхідність створення у військовому колективі оптимістичної атмосфери. Командир, заступник командира з морально-психологічного забезпечення мають застосовувати спеціальні психолого-педагогічні методи, спрямовані на розвиток у жінок-військовослужбовців впевненості в собі, у власній професійній компетентності та професійних можливостях.

ЕМОЦІЙНІ ВІДМІННОСТІ

Для жінок у більшій мірі властива схильність до концентрації на власних почуттях. Вони в більшій мірі схильні до прояву емоцій і прагнення розділити їх з іншими людьми.

Також жінки мають порівняно вищу за чоловіків здатність до емпатії, вирізняються більш гострим переживанням почуття провини.

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

КОГНІТИВНІ ВІДМІННОСТІ

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

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

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ВІДМІННОСТІ

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

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

ПСИХОЛОГІЧНО-ПРОФЕСІЙНІ ВІДМІННОСТІ

Чоловіки, як правило, вирізняються вищим за жінок рівнем професійної амбітності, через що вони здатні швидше просуватися по службі. В них більш виражене прагнення до керування іншими, а також до професійної незалежності. Чоловіки, в багатьох випадках, виявляють більшу кмітливість, спритність, винахідливість у нестандартних професійних ситуаціях та при виконанні нешаблонних завдань. Жінки виявляють більшу ретельність та уважність при виконанні стереотипної професійної діяльності. При цьому жінки

відрізняються підвищеною чутливістю до власних невдач на роботі.

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

ВІДМІННОСТІ В РЕАКЦІЯХ НА СТРЕС

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

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