

УДК 316.346.2:342.722:355.1

ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ В УКРАЇНСЬКІЙ АРМІЇ ПІД ЧАС РОСІЙСЬКО-УКРАЇНСЬКОЇ ВІЙНИ

Яна Лук'янчук ^{а,*}

^а кафедра національної безпеки та політології,
Національний університет "Острозька академія", Острог, Україна

АНОТАЦІЯ

У статті здійснено аналіз того, як війна Росії проти України трансформувала Збройні сили України, що призвело не лише до структурних реформ, а й до значних змін у гендерному складі війська. Тисячі жінок долучилися до лав Збройних сил України, їхня чисельність зросла з 16,5 тисяч у 2014 році до 62 тисяч у 2024 році. Проте, попри позитивну динаміку та законодавчі зміни, в українському війську все ще фіксуються випадки гендерної нерівності та дискримінації стосовно жінок. Так, метою дослідження є оцінка перспектив еволюції Збройних сил України через призму гендерної рівності. Робота складається з теоретичного та емпіричного аналізу. Теоретична частина включає огляд законодавчих актів та наукової літератури, а емпірична ґрунтується на якісних (інтерв'ю) та кількісних (анкетування) методах дослідження. Результати показують, що, попри позитивні зміни, жінки-військовослужбовиці все ще стикаються з системними проблемами: відсутністю відповідного екіпірування, призначенням на небойові посади, упередженим ставленням, сексуальними домаганнями, відмові у підвищенні по службі та ін. Дослідження також підтверджує існування в суспільстві гендерних бар'єрів, таких як "скляна стеля", "липка підлога" й інші, що підтримуються стереотипами та низькою обізнаністю українців у питаннях, пов'язаних із рівністю. Так, зроблено висновок, що повна інтеграція гендерної рівності в ЗСУ вимагає не лише законодавчих, а й системних освітніх і культурних змін, що дозволить розбудувати сучасну, ефективну та боєздатну українську армію.

Ключові слова:

Збройні сили України, гендерна рівність, дискримінація, нерівність.

*Адреса для кореспонденції:
ia.lukianchuk@gmail.com

*ORCID: <https://orcid.org/0009-0000-0958-3829>

Історія статті:

Отримана 18.04.2025
Прорецензована 21.05.2025
Прийнята до друку 10.06.2025



Зміст цієї роботи може бути використаний на умовах міжнародної ліцензії Creative Commons Attribution NonCommercial NoDerivs (CC BY-NC-ND 4.0). Будь-яке подальше розповсюдження цієї роботи повинно містити покликання на автора(ів) та назву роботи, покликання на журнал та DOI.

Вступ. Анексія Криму, окупація частини східних територій та повномасштабна агресія росії проти України стали подіями, що суттєво трансформували

Збройні сили України (далі – ЗСУ). Йдеться не лише про щорічні структурні реформи чи створення нових родів військ, а й про зміни в гендерній політиці у військовій сфері. Від початку війни у військо масово почали вступати жінки: якщо у 2014 році їх налічували 16,5 тисяч, то у 2023 році – вже 43,4 тисячі, а у 2024 році кількість сягнула 62 тисяч (Барсукова, 2024). Ця тенденція продовжує зростати. Попри те, що чисельність жінок у ЗСУ постійно збільшується, інституційні зміни, спрямовані на забезпечення гендерної рівності, розпочалися лише з 2016 року. Саме тоді спеціальним наказом Міністерства оборони було розширено перелік посад, відкритих для військовослужбовиць (Наказ Міністерства оборони України № 337, 2014). Наступним кроком стало ухвалення на засіданні Верховної Ради у 2018 році закону, яким офіційно закріплено принцип рівності чоловіків і жінок під час проходження служби у військових формуваннях різних типів (Закон України № 2523-VII, 2018). Завдяки цим нововведенням жінки отримали можливість служити на бойових посадах, тоді як раніше їхня діяльність обмежувалася здебільшого медичною сферою, зв'язком, поліграфією та іншими небойовими напрямками (Постанова Кабінету Міністрів України № 711, 1994).

Варто наголосити, що суспільні настрої загалом свідчать про позитивне сприйняття жінок у війську. Так, у 2018 році 53% опитаних вважали важливим забезпечення рівноправності статей у ЗСУ, тоді як у 2023 році цю позицію підтримувало вже 80% респондентів (АрміяInform, 2023). Водночас у самих Збройних силах зберігаються випадки гендерної дискримінації. Згідно з опитуванням (Соціологічна група «Рейтинг», 2023), 24% опитаних вважають, що військовослужбовиці стикаються або скоріше стикаються з проявами дискримінації під час служби. Так, потребує ґрунтовного аналізу питання про джерела гендерної нерівності та дискримінаційних практик у ЗСУ, специфіку їх проявів, а також можливі перспективи досягнення більшої гендерної рівності у війську як у ході російсько-української війни, так і після її завершення.

1. Огляд літератури

Аналіз наукових джерел свідчить про наявність певного консенсусу щодо трактування поняття «гендер» як соціальної статі, яка виходить за межі суто біологічних характеристик. Зокрема, українські дослідники Н. Камінська, С. Чернявський та О. Перунова (Камінська, Чернявський, Перунова, 2020), а також американська психологиня Ш. Берн (Burn, 1996) підкреслюють, що гендер репрезентує комплекс соціальних ролей і моделей поведінки, які суспільство приписує чоловікам і жінкам. Аналогічного підходу дотримуються й дослідниці Е. Степанова (Степанова, 2017) та Р. Ліончук (Ліончук, 2013). Водночас українська правознавиця Т. Мельник (Мельник, 2005) наголошує на необхідності поєднувати у визначенні гендеру як соціально-рольового й культурного феномену також біологічні відмінності між статями. Так, поняття «гендер» охоплює не лише фізіологічні аспекти, а насамперед соціокультурні відмінності між чоловіками та жінками.

Не менш дискусійним є питання визначення поняття «гендерної рівність», яке в науковій літературі трактують багатогранно. Український дослідник

І. Магновський (Магновський, 2022) пропонує розуміти її у плюралістичному ключі, підкреслюючи не тільки однаковість прав і можливостей, але й рівні умови для їхньої реалізації, а також справедливий доступ обох статей до суспільних благ і ресурсів. Подібні позиції висловлюють і О. Саєнко (Саєнко, 2020), і В. Барко (Барко, 2014). Більш широке тлумачення пропонує американська дослідниця Л. Роллері (Rolleri, 2013), яка акцентує на рівності в доступі до ресурсів, їх використанні, участі у суспільному та політичному житті, спільній відповідальності в домогосподарстві, а також на свободі від насильства і гарантіях особистої безпеки.

Окремим аспектом дискусії є співвідношення понять «гендерна нерівність» і «гендерна дискримінація». Ці терміни тісно пов'язані між собою, проте їх інтерпретація в науковому дискурсі не є однозначною. В окремих дослідженнях їх вважають майже синонімами, тоді як інші автори наполягають на чіткому розмежуванні. Наприклад, у Посібнику ОБСЄ та Міністерства оборони України (Організація з безпеки та співробітництва в Європі, 2020) гендерну нерівність визначають як соціальну диференціацію, що зумовлює нерівний доступ чоловіків і жінок до прав і можливостей. Такої ж позиції дотримується І. Борко (Борко, 2024). Натомість Н. Романова (Романова, 2024) наполягає на розмежуванні цих понять: гендерна нерівність, за її визначенням, означає відсутність рівних можливостей і доступу, тоді як гендерна дискримінація постає як система упереджень і стереотипів, закорінених у суспільстві.

Аналіз гендерної рівності у війську України на сучасному етапі вимагає врахування змін, що відбулися до та після початку повномасштабного вторгнення. У своїх роботах Л. Кліщук (Кліщук, 2024), Т. Марценюк (Марценюк, 2024) та В. Думанська (Думанська, 2024) акцентують на позитивних тенденціях: суттєвому зростанні кількості жінок у лавах оборони, розширенні доступу до бойових посад, а також збільшенні числа військовослужбовиць на керівних позиціях.

Водночас, попри окреслений прогрес, жінки у ЗСУ й надалі зіштовхуються з низкою викликів. Як свідчать дані Соціологічної групи «Рейтинг» (Соціологічна група «Рейтинг», 2023), ООН Жінки в Україні (ООН Жінки, 2023), Інформаційно-консультативного жіночого центру (ГО «Інформаційно-консультативний жіночий центр», 2023) та дослідження науковців НДЦ гуманітарних проблем ЗСУ (Шевчук, Михайлов, Деточка, 2020), поширеними залишаються проблеми з належним забезпеченням амуніцією, призначенням на другорядні або небойові посади, випадками сексуальних домагань, поширенням стереотипів та упередженого ставлення, а також необґрунтованими відмовами у підвищенні. Результати опитування Я. Лук'янчук (Лук'янчук, 2024) підтверджують наявність цих бар'єрів і підкреслюють потребу в подальших системних змінах для утвердження реальної гендерної рівності у Збройних силах України.

Мета та завдання дослідження.

Мета дослідження – виявити й проаналізувати перспективи подальшої еволюції Збройних сил України крізь призму забезпечення гендерної рівності. Таке бачення дозволяє розглядати розвиток українського війська не лише у військово-організаційному чи інституційному вимірі, але й у контексті соціальної справедливості та демократичних цінностей, що набувають особливого значення в умовах війни.

Для досягнення поставленої мети визначено такі завдання:

1. Визначити стан гендерної рівності у ЗСУ до початку повномасштабної агресії Росії та простежити трансформації після її розгортання.
2. Дослідити характерні прояви гендерної нерівності й дискримінаційних практик, із якими стикаються жінки-військовослужбовиці під час служби.
3. Виявити ключові причини, що зумовлюють виникнення гендерної нерівності у ЗСУ в сучасних умовах.
4. Окреслити переваги та обмеження процесу розвитку гендерної рівності у війську під час війни, а також визначити потенційні напрямки для вдосконалення ситуації в післявоєнний період.

2. Дані та методи дослідження

Емпірична база дослідження ґрунтується на поєднанні якісних та кількісних даних. Якісні дані були отримані в результаті серії глибинних інтерв'ю з військовослужбовцями різних спеціальностей, посад та родів військ, проведених у 2024 році. Ці інтерв'ю мали на меті виявити конкретні проблеми, з якими стикаються жінки під час служби у ЗСУ (Лук'янчук, 2024). Кількісні дані зібрано анкетуванням п'ятнадцяти військовослужбовиць у лютому–березні 2025 року. Анкета була присвячена темі «Гендерна рівність в українській армії» та дозволила отримати уніфіковану інформацію для подальшого узагальнення. Додатково використано матеріали інших соціологічних досліджень, зокрема дані Соціологічної групи «Рейтинг», які забезпечують ширший контекст і дозволяють зіставити власні результати із загальнонаціональними тенденціями.

Для опрацювання матеріалу застосовано низку методів аналізу. Зокрема, історичний і порівняльний методи використано для формування теоретичного підґрунтя та розмежування понять «гендер», «гендерна рівність», «гендерна нерівність» і «гендерна дискримінація». Порівняльний аналіз у поєднанні з табличними та графічними методами дав змогу виявити специфічні прояви дискримінаційних практик, умови їх виникнення та ключові чинники, що їх зумовлюють. Візуалізації даних були виконані з використанням програмного середовища R, що підвищило наочність та доступність отриманих результатів.

Водночас варто зазначити, що дослідження має певні обмеження, оскільки через чутливість порушеної теми було складно досягнути залучення більшої кількості респонденток; крім того, більшість опитаних жінок не обіймали бойових посад на момент дослідження, хоча й мали бойовий досвід. Ці чинники потрібно враховувати під час інтерпретації результатів і формулювання висновків щодо загальної ситуації в ЗСУ.

3. Результати дослідження

3.1. Гендерна рівність в українському війську до та після початку повномасштабного вторгнення. Після здобуття незалежності Україна зіткнулася з низкою суспільно-політичних викликів, які зумовили трансформаційні процеси не лише в соціумі загалом, а й у таких традиційно закритих інститутах, як Збройні сили України. Йдеться не тільки про масштабні реформи та модернізацію армії, а й про зміни у сфері гендерних відносин. Нові умови безпеки сприяли зростанню зацікавленості жінок у військовій службі та захисті держави, що зумовило трансформацію уявлень про соціальні ролі та позитивно вплинуло на розвиток гендерної рівності у військовому середовищі.

В українському контексті можна виокремити три основні етапи становлення та розвитку гендерної рівності в ЗСУ:

- перший етап – після проголошення незалежності у 1991 році;
- другий етап – після початку російської агресії в Криму та на Сході України у 2014 році;
- третій етап – після початку повномасштабного вторгнення Росії у 2022 році.

З 1991 року, попри загальну тенденцію до зменшення чисельності військовослужбовців у ЗСУ, кількість жінок на службі стабільно зростала, особливо до 2006 року. Так, за даними, які наводить Н. Дубчак, у 2006 році в українському війську служили 19 186 жінок, серед них: офіцерів – 1145, прапорщиків – 2735, сержантів і солдатів – 15 137, курсантів – 169. Керівні посади обіймали 422 жінки-офіцери, а серед прапорщиків (тепер – штаб-сержантів) було 1001 жінка (Дубчак, 2006: 188–189). Якщо розглядати розподіл їх за видами військ, то ситуація виглядала так: у Сухопутних військах служили 7292 жінки, у Військово-морських силах – 1823, у Повітряних силах – 6557. Так, до 2006 року частка жінок-офіцерів у ЗСУ зросла з 0,7% до 2,25%. Загальна чисельність жінок у війську майже подвоїлася, а кількість військовослужбовиць за контрактом сягнула 15 137 осіб. Водночас цивільний персонал становив 52 307 жінок.

У 2014 році загальна кількість жінок у війську значно збільшилася. За даними Міністерства оборони України, упродовж 2006–2014 років чисельність жінок зросла до 49 926 осіб, із них 16 557 становили військовослужбовиці, серед яких 1633 були офіцерами. У сержантсько-старшинському складі нараховувалося 4754 жінки, солдатами служили 9707, курсантками – 370, а цивільний персонал налічував 33 369 жінок (Доломанжи, 2023).

Після початку повномасштабної агресії Росії у 2022 році тенденція зростання кількості жінок у ЗСУ посилилася. Станом на 01.03.2023 року загальна чисельність жінок у війську сягнула 60 538, з яких 42 898 становили військовослужбовиці. Зокрема, офіцерів серед них було 7416 (у п'ять разів більше, ніж у 2014 році), у сержантсько-старшинському складі – 11 215, солдатами служили 22 832, курсантками – 1500. Цивільний персонал становив 18 101 особу. За словами генерал-лейтенанта Сергія Наєва (АрміяInform, 2023), станом на 2023 рік у різних видах ЗСУ служили: у Сухопутних військах – понад 16 000 жінок,

у Повітряних силах – понад 7000, у Військово-морських силах – близько 2000, у Десантно-штурмових військах – близько 1000, у Силах територіальної оборони – понад 3000. Водночас на 01.01.2024 року 13 487 жінок отримали статус учасниць бойових дій, а понад 4000 перебували безпосередньо в районах ведення бойових дій.

Важливо підкреслити, що за останні десятиліття кількість жінок серед цивільного персоналу ЗСУ поступово зменшувалася. Якщо у 2006 році їх було понад 52 000, то у 2014 році – вже 33 000, а у 2023 – лише 18 000. Ця динаміка демонструє, що жінки дедалі частіше обирають військову службу безпосередньо на бойових і професійних посадах, а не традиційно «жіночі» сфери, що є результатом як реформування ЗСУ, так і законодавчих змін, спрямованих на розширення прав та можливостей жінок.

Суттєвим кроком у цьому напрямку стала відміна нормативних обмежень. Так, постанова Кабінету Міністрів України № 711 від 14 жовтня 1994 року передбачала перелік спеціальностей, за якими жінки могли проходити службу (медицина, картографія, поліграфія, обчислювальна техніка, зв'язок тощо) (Постанова КМУ № 711, 1994). Ситуація почала змінюватися з 2016 року, коли Міністерство оборони України наказом № 292 розширило перелік посад рядового та сержантсько-старшинського складу, доступних для жінок (Наказ МОУ № 292, 2016). У 2017 році наказом № 43 військовослужбовиці отримали право служити на кораблях і підводних човнах за спеціальностями морально-психологічного та медичного забезпечення (Наказ МОУ № 43, 2017). Подальші зміни відбулися у 2018 році, коли Законом України № 2523-VIII офіційно закріплено рівність прав і можливостей жінок та чоловіків у ЗСУ (Закон України № 2523-VIII, 2018). У 2021 році наказом № 313 було затверджено перелік спеціальностей, споріднених із військово-обліковими, за якими жінки підлягали взяттю на облік (Наказ МОУ № 313, 2021). У лютому 2022 року цей список скоротили до 14 спеціальностей і 6 професій (Наказ МОУ № 35, 2022). У червні того ж року втратила чинність Постанова КМУ № 711, яка фактично обмежувала участь жінок у бойових підрозділах.

Зміни в законодавстві та воєнно-політична ситуація істотно вплинули й на мотиви, через які жінки вирішують обирати військову службу. Якщо у період 1991–2014 років, за даними Н. Дубчак, основними чинниками були сімейні традиції військової служби, відносно висока заробітна плата, труднощі із працевлаштуванням у цивільних сферах, гідне пенсійне забезпечення та наявність пільг (Дубчак, 2008: 189), то після 2022 року ситуація докорінно змінилася. Нині домінантними мотивами є: служба чоловіка чи близьких родичів на фронті або їхня загибель, прагнення зробити власний внесок у захист держави, розширення доступу жінок до військових спеціальностей, а також можливість навчання та кар'єрного зростання (VisitUkraine, 2025).

Водночас у суспільстві відбулися якісні зміни у сприйнятті ролі військовослужбовиць. Так, за даними опитування Соціологічної групи «Рейтинг» (лютий–березень 2024), 53% респондентів оцінили важливість гендерної рівності на

рівні 9–10 балів за десятибальною шкалою, 21% – на 7–8 балів, 17% – на рівні 4–6, тоді як лише 8% опитаних надали оцінки від 0 до 3 (Соціологічна група «Рейтинг», 2024: 8). За результатами іншого дослідження (березень–квітень 2023), 64% респондентів ставляться до жінок-військових «однозначно позитивно», ще 21% – «скоріше позитивно», 11% – нейтрально, тоді як лише 3% продемонстрували негативне ставлення. Аналогічно, позитивне ставлення до ветеранок російсько-української війни висловили 80% опитаних, тоді як негативно – лише 3% (Соціологічна група «Рейтинг», 2023: 6).

Так, суспільні настрої свідчать, що гендерна рівність в українському війську є цінністю, яку підтримує більшість громадян. Однак, попри позитивні зрушення, проблема гендерної нерівності та дискримінації у ЗСУ зберігається. За даними комплексного опитування Соціологічної групи «Рейтинг» (березень–квітень 2023), 33% респондентів вважали, що жінки у війську скоріше не зазнають дискримінації, 25% вагалися з відповіддю, а 24% були переконані, що така дискримінація є (Соціологічна група «Рейтинг», 2023: 4). Результати авторського анкетування військовослужбовиць (лютий–березень 2025) підтверджують цю проблему: 87% опитаних повідомили, що особисто зазнавали проявів гендерної нерівності чи дискримінації. Як видно з Рис. 1, це явище не залежить від стажу служби чи займаної посади.



Рис. 1. Розподіл відповідей респонденток у розрізі їхнього стажу й звань щодо зіткнення з гендерною нерівністю та дискримінацією під час служби

Джерело: авторське опитування військовослужбовиць.

Отже, розвиток гендерної рівності у ЗСУ відбувався в кілька етапів, детермінованих ключовими суспільно-політичними подіями. За цей час спостерігалось не лише зростання чисельності жінок у війську та прийняття реформ, спрямованих на модернізацію ЗСУ, але й позитивні зміни в суспільному ставленні до військовослужбовиць. Водночас результати опитувань свідчать: попри законодавче закріплення рівності та суспільну підтримку, проблема гендерної дискримінації у військових підрозділах продовжує залишатися актуальною.

3.2. Прояви нерівності й дискримінації жінок під час служби в ЗСУ.

Воєнні дії на території України істотно збільшили кількість жінок, які виявили готовність долучитися до оборони держави та добровільно вступили до лав Збройних сил України. Водночас українське військо виявилось недостатньо підготовленим до такого різкого зростання жіночої присутності, що спричинило низку труднощів та дискомфорту як для самих військовослужбовиць, так і для їхніх чоловіків-колег. У зв'язку з цим однією з ключових проблем під час проходження служби постала саме гендерна нерівність та різні прояви дискримінації у військовому середовищі.

Водночас варто зауважити, що війна та активне залучення жінок до бойових дій певною мірою стимулювали подолання бар'єрів гендерної нерівності в ЗСУ. Зокрема, жінки отримали можливість обіймати різні бойові посади, вступати до військових ліцеїв, здобувати офіцерські звання та розбудовувати кар'єру у військовій сфері. Проте цих зрушень недостатньо для досягнення справжньої гендерної рівності, адже жінки й надалі стикаються з упередженим ставленням, що базується на стереотипному розумінні гендеру та традиційних ролей.

Важливо наголосити, що нерівність і дискримінація у війську стосовно жінок мають різні форми. Вони можуть проявлятися як у вербальній площині (через образливі висловлювання чи недоречні жарти), так і у формі конкретних дій, що обмежують можливості жінок у службі. Для детальнішого розкриття цих проявів у 2024 році було проведено серію інтерв'ю з вісьмома жінками, які на момент дослідження проходили військову службу (Лук'янчук, 2024). Відповіді респонденток дали змогу виокремити сім ключових проблем, серед яких:

Нестача належного забезпечення формою та амуніцією жіночого типу.

Згідно з результатами комплексного дослідження, 28% опитаних вважають, що умови проходження військової служби не враховують специфічних потреб військовослужбовиць. Найбільше критики викликають елементи спорядження, зокрема форма, взуття, каски та бронежилети, які часто не відповідають жіночим антропометричним параметрам (Соціологічна група «Рейтинг», 2023: 10). Цю думку також підтримують і респондентки, зазначаючи, що:

– «За два роки я не отримувала форму, минулого року нам видали берці, до речі, непогані. Все інше невідповідного розміру. Абсолютно вся форма в мене куплена на власний рахунок. Те ж саме і з бронежилетом, і з каскою. У мене плитоноска жіноча, оскільки я маю великі груди, бо звичайний бронежилет дуже незручно носити».

– «Стосовно форми й амуніції, то я навіть не задавалась цим питанням, бо знала, що дитячих розмірів в армії не існує. Тому купувала і продовжую купувати все сама. На початку служби перешивала чоловічу форму під себе, але нарешті з'явилися магазини з жіночою військовою формою».

– «Я на контракті з 2015 року, тому щоразу форму, яку видавали, спочатку несла у швейну майстерню, після чого вона хоч трішки була зручнішою, але якщо я хотіла щось зручніше і практичніше, то купувала сама».

Варто наголосити, що польова форма військового зразка, розроблена спеціально для жінок, на відміну від стандартної чоловічої, враховує анатомічні особливості жіночого тіла, що суттєво полегшує виконання службових та бойових завдань. У цьому контексті важливо зауважити, що у 2024 році Міністерство оборони України розпочало масові закупівлі та постачання жіночої військової форми до військових частин (Вирва, 2024). Водночас станом на сьогодні не всі підрозділи забезпечені новим зразком екіпірування, що свідчить про збереження актуальності цієї проблеми.

Призначення на небойові посади та відмова у виконанні бойових завдань

Іншою поширеною формою гендерної нерівності є призначення жінок переважно на небойові посади або відмова в допуску їх до виконання бойових завдань. Попри помітне зростання рівня суспільного та інституційного схвалення ідей гендерної рівності як у широкому соціумі, так і всередині Збройних сил, досі зберігається стереотипне уявлення про те, що жінкам доцільніше займатися діяльністю, яку сприймають як «традиційно жіночу». Так, результати дослідження Соціологічної групи «Рейтинг» засвідчують, що 25% респондентів цілком поділяють думку про те, що жінки повинні виконувати саме небойові завдання, а ще 29% – радше схиляються до такої позиції (Соціологічна група «Рейтинг», 2023: 8). Однак одна з респонденток зазначає, що:

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

Попри законодавче скасування обмежень щодо зайняття жінками бойових посад, у практиці військової служби все ще фіксують випадки, коли командири на власний розсуд визначають, на які саме посади призначати військовослужбовиць. Це свідчить про наявність неформальних бар'єрів, які перешкоджають повній реалізації принципу рівності у військовому середовищі.

Недоречні жарти та сексуальні домагання

Окремою проблемою залишаються недоречні жарти та сексуальні домагання. Військовослужбовиці нерідко зіштовхуються з образливими коментарями, що принижують їхню гідність, а також із проявами сексуальних домагань, які створюють для них додаткові ризики та загрози. Наявність цієї проблеми також підтверджують відповіді респонденток, а саме:

– «Постійно наявні недоречні вульгарні жарти, мізогінія. Наприклад, мені потрібно отримати якусь інформацію щодо роботи, а у відповідь я отримую щось типу «їдьмо на каву, там і отримаєш/обговориш» тощо; також отримувала напряду повідомлення на 2-3 день знайомства і перебування в бригаді «...немаленька дівчинка, захочеш переспати, напишеш мені...»

– «Враховуючи те, що жінок набагато менше, увага чоловіків завжди є. Я стикалась із такою проблемою, як прискіпливе ставлення і незрозуміле оцінювання мене як військовослужбовиці за зовнішністю. Я ще до армії робила ін'єкції в губи, у мене завжди є манікюр, через це часто дивляться з-під лоба.

Знаю випадки домагань до дівчат в армії, але, знову ж таки, потрібно вміти за себе постояти і вчасно реагувати на такі дії».

– «Колезі були непристойні пропозиції від керівника, який користувався своїм службовим становищем, але вона зуміла достойно вийти з цієї ситуації, без розголосу та скандалу».

Подібні випадки рідко набувають публічного розголосу, оскільки їх намагаються вирішувати неформально, а самі жінки часто утримуються від повідомлень через страх негативних наслідків та складність доведення фактів домагання. Це робить проблему ще більш латентною та системною.

Стереотипне мислення про жінок, які стають військовослужбовицями

За даними опитування Соціологічної групи «Рейтинг», 18% респондентів вважають, що присутність жінок у бойових підрозділах відволікає чоловіків від виконання завдань (Соціологічна група «Рейтинг», 2023: 8). Крім цього, під час проведення інтерв'ю респондентки також наголошували на тому, що стереотипи щодо жінок у війську є поширеними й проявляються в різних формах, а саме:

– «Вважають, що жінка в армії просто форму надягла, а сама «підстилка» командирська й нічого не робить по службі».

– «Якщо у військової погони з великими зірочками, то в неї є «покровитель», тобто жінка не здатна досягнути чогось сама, за неї обов'язково хтось «мазу тягне»».

– «Ти ж дівчина, ти будеш плакати там».

Водночас практика демонструє, що військовослужбовиці ефективно виконують широкий спектр завдань, включно з управлінням дронами, снайперською стрільбою, виконанням обов'язків кулеметниць та командирок підрозділів. Так, поділ військових завдань на «чоловічі» та «жіночі» є неогрунтованим, адже професіоналізм формується незалежно від статі.

Відмова у підвищенні по службі

Попри закріплені в законодавстві рівні умови для кар'єрного зростання, реальна практика демонструє наявність значних бар'єрів. Станом на грудень 2024 року в керівних ланках ЗСУ перебувало близько 7000 жінок (Кліщук, 2024). Однак результати соціологічних опитувань свідчать, що 65% респондентів вважають кар'єрний шлях жінок у війську більш складним, ніж чоловіків (Соціологічна група «Рейтинг», 2023: 8). Наявність «скляної стелі» у війську підтверджують і слова респонденток:

– «Це все індивідуально. У мене перший командир був лояльний і поважав мене. Він не перешкоджав моєму кар'єрному росту й чув мене. А новий командир мене засуджує. Якось озвучив мені, що моя колега переводиться, і сказав мені, щоб я тоді теж привозила відношення. Сказав, що жінок більше не хоче, одні проблеми з нами, хоче тільки чоловіків... Якось я запитала його, чи не прийшов йому лист про навчання військовослужбовців у Британії, бо інші отримали його, а він сказав, що навіть якби було, то я не підйду, бо вік не підходить, і взагалі мене туди не пустять. У підсумку я ще й залишилась винною, бо

він сказав, що наступного разу, як я буду знати про таку телеграму, то потрібно бути наполегливішою».

– «Останнім часом це відчула на собі, коли хотіла кар'єрного зросту і була така можливість, а начальник зробив все, щоб я залишилася на своєму місці, бо до цього мала необережність висловити свою думку, яка не збігалася з його».

Це підтверджує, що у практиці просування по службі нерідко превалюють особисті упередження командирів, а не професійні здобутки військово-службовиць.

Упереджене ставлення до жінки-командира

Частина військовослужбовців схильна вважати жінок менш придатними до керівництва через емоційність чи слабкість. Так, 24% опитаних частково або повністю погоджуються з тезою, що чоловіки є кращими керівниками, ніж жінки (Соціологічна група «Рейтинг», 2023: 8). Одна з респонденток під час проведення інтерв'ю також згадувала про цю проблему в українському війську, а саме:

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

Проте практика свідчить, що жінки, які обіймають командні посади, підтверджують свою компетентність і здатність ефективно організовувати роботу підрозділів, що спростовує такі стереотипи.

Відмова працівників ТЦК та СП приймати документи

Ще одним бар'єром є відмова працівників територіальних центрів комплектування та соціальної підтримки (ТЦК та СП) прийняти документи від жінок, які мають право добровільно ставати на військовий облік чи підписувати контракт згідно із Законом України № 2232-XII (1992). Незважаючи на відсутність законодавчих обмежень, подібні випадки відмови наявні, що можна пояснити як гендерними упередженнями, так і скепсисом щодо здатності жінок виконувати військові обов'язки нарівні з чоловіками. Крім того, під час інтерв'ю деякі з респонденток зазначили, що особисто зіштовхнулися з цією проблемою на початку повномасштабного вторгнення:

– «Я понад тиждень домагалась, аби мене взяли в ЗСУ, бо мені відмовляли зі словами «ти ж дівка, ще й офіцер, ми не можемо ручатись за те, що з тобою можуть зробити», і це було сказано в присутності великої кількості чоловіків».

– «Я на третій день війни прийшла в ТЦК. У мене запитали про освіту і сказали, що поки потреби немає, але записали мої контакти в журнал добровольців. Через тиждень мені зателефонували й поцікавилися, чи можу прийти їм щось допомогти, бо я була однією жінкою у списку. Я прийшла, а у висновку їм потрібно було прибрати в приміщенні. Але зворотного шляху вже не було. Поки я прибирала, то познайомилася з людьми, які там служать. Я їм сподобалася, і вони запропонували поставити мене на військовий облік, щоб викликати повісткою для допомоги з документацією, а через деякий час взагалі мобілізували».

Отже, після початку повномасштабного вторгнення чисельність жінок у Збройних силах України значно зросла, проте водночас загострилися й проблеми гендерної нерівності та дискримінаційних практик. Жінки продовжують зіштовхуватися з низкою перешкод – від неформальних обмежень під час призначення на посади до випадків домагань, стереотипного мислення та необґрунтованих відмов у службових процедурах. Це засвідчує, що, попри формальне закріплення рівності прав, фактичний стан гендерної рівності у війську залишається недостатнім, що негативно впливає як на моральний клімат, так і на бойовий потенціал армії.

3.3. Причини існування гендерних бар'єрів та їх вплив на боєздатність українського війська. В умовах російсько-української війни, що триває, проблема ефективності та боєздатності ЗСУ набуває особливого значення. Одним із ключових чинників, що безпосередньо визначає потенціал армії, є рівень інтеграції та всебічного залучення жінок до військової служби. На сучасному етапі жінки дедалі активніше вступають до лав ЗСУ, опановують бойові спеціальності та безпосередньо беруть участь у бойових діях. Це не лише розширює кадровий резерв, а й підвищує гнучкість і адаптивність війська до новітніх викликів. Водночас, попри позитивні зрушення в суспільній свідомості та поступове зростання ролі жінок у силах оборони, вони продовжують стикатися з гендерними бар'єрами. Такі обмеження не лише знижують можливості реалізації потенціалу жінок у військовій сфері, але й впливають на їхню мотивацію вступати до лав ЗСУ.

Як видно з Рис. 2, загалом опитані військовослужбовці оцінюють сучасний стан розвитку гендерної рівності у війську як посередній. Цікавим є те, що оцінки тих респонденток, які безпосередньо стикалися з проявами дискримінації чи нерівного ставлення під час служби, практично не відрізняються від оцінок тих, хто не мав подібного досвіду.

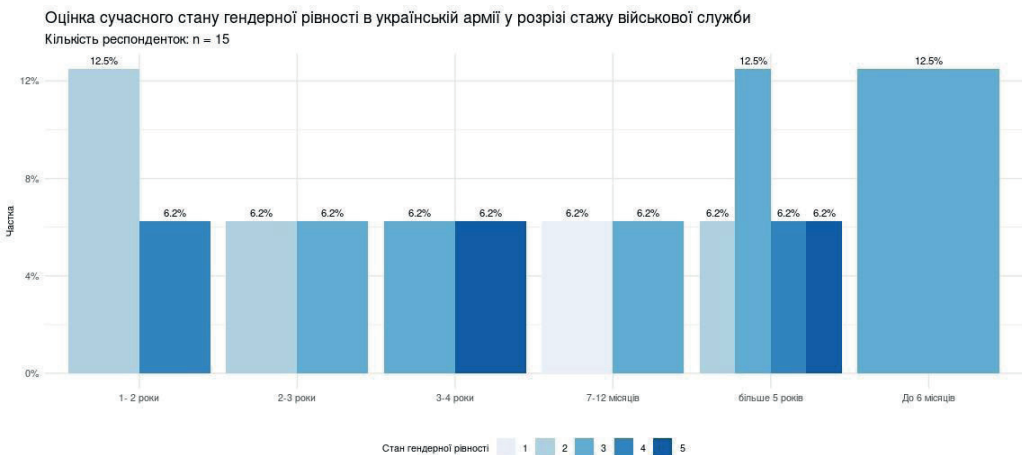


Рис. 2. Оцінка сучасного стану гендерної рівності в українському війську

Джерело: авторське опитування військовослужбовиць.

Отримані результати свідчать, що одних лише законодавчих змін та ініціатив виявилось недостатньо для суттєвого покращення стану гендерної рівності в ЗСУ. Попри те, що жінки отримали більше прав і можливостей для проходження служби, сам факт нормативних змін не усунув гендерної дискримінації у військовому середовищі. Тому для досягнення відчутного прогресу потрібно працювати не лише над реформуванням сектору безпеки й оборони, але й над усуненням першопричин, що зумовлюють існування нерівності у війську.

У цьому контексті показовими є напрацювання вітчизняних науковців. Так, докторка юридичних наук Н. Камінська, докторка економічних наук Д. Пашко та магістриня права Н. Романова виокремлюють низку факторів, що зумовлюють гендерну нерівність у суспільстві, зокрема: вплив релігії, поширеність гендерних стереотипів і сталість традиційних гендерних установок (Камінська, Пашко, Романова, 2018: 32–43). Крім того, у матеріалі ГО «Асоціація юридичних клінік України» було запропоновано детальну класифікацію гендерних стереотипів, серед яких: маскулінно-феміністичні, пов'язані з особистісними рисами та з характеристиками статей (Кривошеїн, 2024). Усі ці фактори були враховані у створеній анкеті та додані до переліку можливих причин гендерної нерівності, який використовували під час опитування військовослужбовців у лютому–березні 2025 року.

Як демонструє Рис. 3, основними причинами дискримінації та нерівного становища жінок у ЗСУ респондентки вважають нав'язування гендерних ролей і стереотипів у суспільстві. Це свідчить, що соціальні уявлення про ролі статей обмежують можливості жінок та безпосередньо впливають на формування гендерної ситуації у війську.

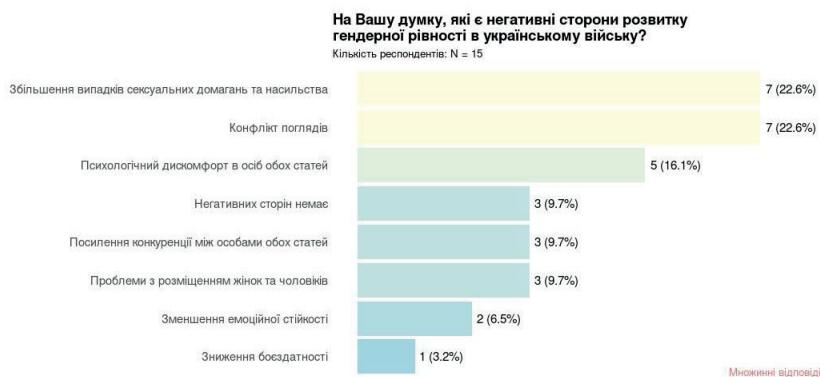


Рис. 3. Причини існування гендерної дискримінації в українському війську.

Джерело: авторське опитування військовослужбовців.

Крім стереотипів, значна частина опитаних серед чинників виокремлює нерівності домінування патріархального суспільного устрою та вплив

історичного досвіду побудови армії, що підтримує стійке уявлення про військо як «чоловічу справу». Водночас важливим чинником залишається низький рівень обізнаності військовослужбовців різних рангів щодо базових понять рівності та дискримінації. Недостатня ефективність наявних механізмів повідомлення про випадки нерівності також посилює проблему: більшість жінок, зазнаючи дискримінації, утримуються від офіційних звернень, навіть попри знання про наявні інституційні інструменти.

Варто зазначити, що лише одна респондентка назвала релігію безпосередньою причиною нерівності у війську. Це свідчить, що релігійним канонам в Україні приділяють менше значення, ніж у країнах Близького Сходу. Водночас, на нашу думку, релігія історично сприяла формуванню й укоріненню гендерних упереджень. Вона завжди відігравала значну роль у формуванні світогляду, а церковні норми часто ставали складником правової та суспільної системи. Попри сучасне відокремлення держави від церкви, наслідки цього впливу зберігаються. Зокрема, у національних релігіях і досі можна виявити антижіночі погляди, які підтримують окремі церкви та які побутують у суспільствах (Камінська, Пашко, 2018: 32). Це сприяє формуванню упереджень і стереотипів, що обмежують можливості жінок у різних сферах, включно з безпекою та обороною.

Водночас, оцінюючи процес інтеграції гендерної рівності у ЗСУ, важливо враховувати як позитивні, так і негативні його боки. Виявлення слабких місць дозволяє не лише отримати реалістичну картину, а й запобігати ризикам, підвищувати ефективність управління та забезпечувати сталий розвиток гендерної рівності.

Як видно з Рис. 4, серед основних переваг розвитку гендерної рівності респондентки виокремлюють розширення кадрового резерву та зростання боєздатності армії. Це є очікуваним результатом, оскільки жінки здатні обіймати широкий спектр посад, заповнюючи кадрові прогалини, що особливо актуально в умовах війни. Крім того, більшість військовослужбовиць позитивно оцінюють власну можливість робити внесок у захист держави, що демонструє їхню готовність брати на себе відповідальність нарівні з чоловіками. Важливим очікуваним наслідком також вважають подолання гендерних упереджень, хоча, на нашу думку, цей процес радше покращить сприйняття жінок у війську, ніж повністю усуне проблему.

Водночас такі результати демонструють, що респондентки бачать і низку потенційних ризиків. Серед найпоширеніших негативних наслідків – конфлікт поглядів у колективі та побоювання щодо зростання випадків сексуальних домагань і насильства. Це підтверджує, що жінки ще не інтегровані у військоове середовище на рівні, достатньому для повної безпеки та комфорту. Висока частота згадок про ризики сексуальних домагань свідчить про актуальність проблеми гендерної дискримінації в силах оборони. Також респондентки відзначили ймовірність посилення конкуренції між жінками та чоловіками, що може призвести до зростання напруженості через боротьбу за ресурси чи посади.

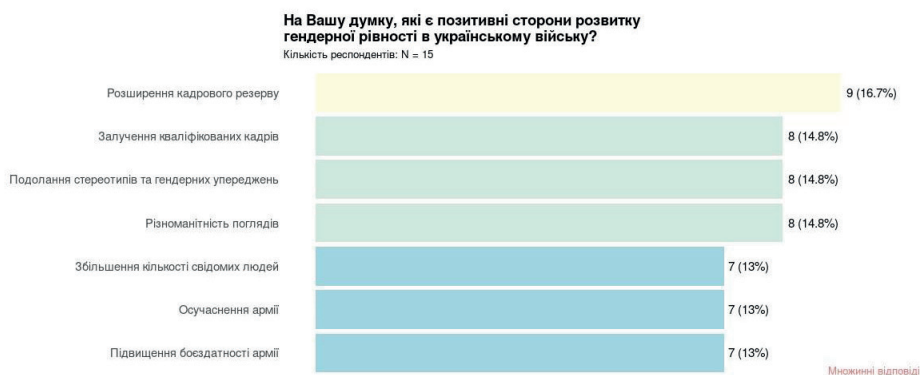


Рис. 4. Переваги розвитку гендерної рівності в ЗСУ під час війни.

Джерело: авторське опитування військовослужбовців.

Цей ефект є типовим для трансформаційних процесів, які змінюють установлені норми, і, на нашу думку, його потрібно враховувати у процесі створення безпечного та здорового робочого середовища.

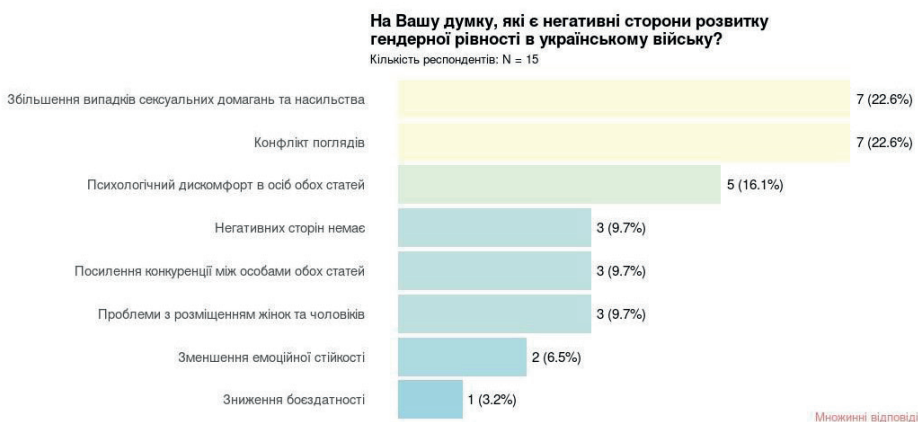


Рис. 5. Недоліки розвитку гендерної рівності в ЗСУ під час війни

Джерело: авторське опитування військовослужбовців.

Водночас, попри наявність численних бар'єрів, більшість жінок все ж планує продовжувати військову службу після завершення війни. Це підтверджують дані Рис. 6. Примітно, що ті військовослужбовиці, які не зазнавали дискримінації, без вагань висловлюють намір залишатися на службі, тоді як ті, хто мав досвід упередженого ставлення, виявляють значно більше сумнівів. Це пояснюється тим, що систематичні проблеми у військовому середовищі впливають не лише на морально-психологічний стан жінок, а й на їхню мотивацію щодо продовження служби.

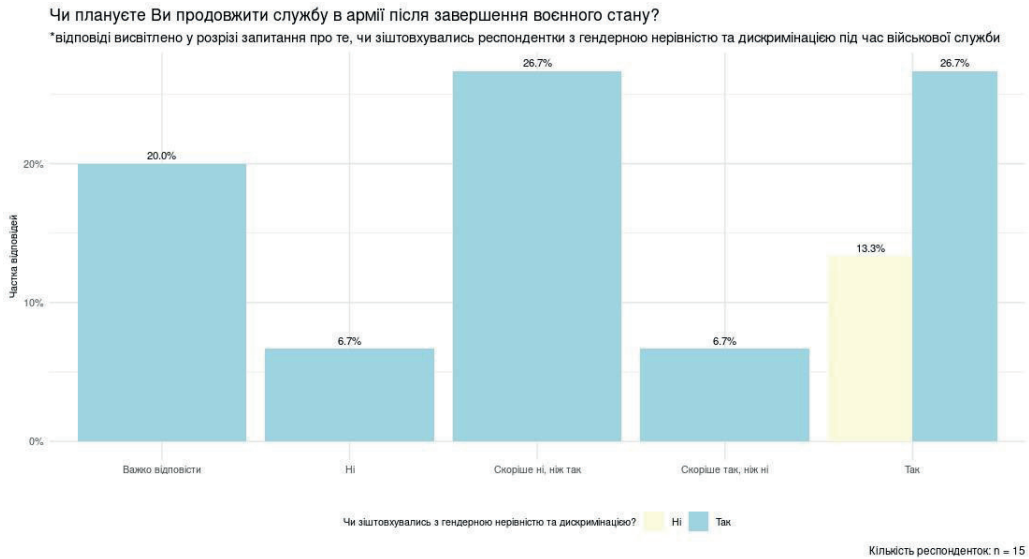


Рис. 6. Плани респонденток на продовження військової служби в ЗСУ після завершення війни

Джерело: авторське опитування військовослужбовиць.

Узагальнюючи, можна стверджувати, що гендерна нерівність та дискримінація в українському війську мають глибокі історичні й соціальні корені, зумовлені поширеністю стереотипів, упереджень та усталених уявлень про гендерні ролі. Це впливає як на негативне сприйняття стану гендерної рівності в армії, так і на небажання частини жінок продовжувати службу. Попри значні переваги інтеграції рівності, існують і суттєві ризики, які можуть позначитися на моральному кліматі та безпеці жінок. Відтак, крім реформування оборонної сфери, потрібно системно працювати із суспільною свідомістю, популяризувати ідею гендерної рівності, а також розробляти й ефективно впроваджувати дієві механізми повідомлення та реагування на випадки дискримінації.

Висновки. У ході повномасштабної війни Росії проти України відбулися суттєві зрушення як у сфері гендерної політики, так і в системі реформування Збройних сил. Активне залучення жінок до оборонного сектору стало не лише вимогою часу, але й каталізатором для перегляду традиційних підходів до військової служби. Війна значною мірою прискорила процес інтеграції жінок у бойові підрозділи, зробила більш помітними питання рівності й підвищила суспільний інтерес до проблематики гендерної справедливості.

Аналіз змін засвідчує, що участь жінок у бойових діях та їхня присутність у військових структурах суттєво посприяли подоланню стереотипів і зрушенню уявлень про «традиційні» ролі у війську. Уже з 2016 року жінки отримали можливість служити на бойових посадах, вступати до військових ліцеїв та академій, ставати офіцерками та будувати повноцінну кар'єру. Однак формальні

зміни не призвели до суттєвого подолання гендерної нерівності: результати опитувань у 2024–2025 роках демонструють, що переважна більшість військовослужбовиць продовжує зіштовхуватися з різними проявами дискримінації та упередженого ставлення. Серед них – нестача належного забезпечення жіночою формою та амуніцією, недопуск до бойових завдань, а також випадки сексизму й сексуальних домагань.

Ці проблеми свідчать, що зміни в законодавчому полі не є достатньою умовою для утвердження справжньої рівності. Глибинні причини гендерної нерівності криються у стійких соціальних стереотипах, впливі патріархальних уявлень, релігійних традицій та історичної моделі побудови армії. Недостатньо дієвими залишаються й механізми реагування на випадки дискримінації, що ускладнює подолання цієї проблеми.

Водночас дослідження виявило й позитивні наслідки інтеграції гендерного підходу у військову сферу. Зокрема, розширення кадрового резерву, підвищення ефективності бойових підрозділів, урізноманітнення управлінських підходів та поступове подолання усталених упереджень є важливими кроками вперед. Також варто враховувати й виклики, серед яких – загострення конкуренції між жінками та чоловіками, ризики посилення випадків домагань, а також психологічна напруга, що може виникати у процесі адаптації до нових умов.

Таким чином, сучасна українська армія перебуває на етапі активної трансформації, де питання гендерної рівності стають складником не лише соціальної справедливості, а й національної безпеки. Для демократичної України важливо не лише формально модернізувати інституційні механізми, а й забезпечити реальну рівність прав та можливостей у військовій службі. Жінки, які довели свою здатність ефективно виконувати бойові завдання, мають потенціал стати невід'ємною частиною посилення обороноздатності країни. Це означає, що майбутнє українського війська залежить від глибшої інтеграції гендерного підходу в його структуру та практику повсякденної діяльності.

Бібліографічні покликання:

Burn S.M. The social psychology of gender. New York: McGraw-Hill. 1996. 233 p.

Rolleri L. Understanding gender and gender equality. *Research fACTs and Findings*. NY: ACT for Youth Center of Excellence. 2013. 7 p.

Барко В.І. Теоретичні засади визначення поняття гендерної рівності в діяльності органів внутрішніх справ України на сучасному етапі розвитку суспільства. *Вісник Національного університету оборони України*. 2014. Випуск № 4. С. 152–155.

Барсукова О. У Міноборони розповіли, скільки жінок служать у ЗСУ станом на 2024 рік. *Українська правда*. 08.03.2024.

Борко І. Дискримінація за ознакою статі: розпізнати та протидіяти. Довідник для курсанток/ів та студенток/ів. ГО «Асоціація жінок-юристок України «ЮрФем»». 2024. 14 с.

Вирва А. У 2024 році Міноборони забезпечило постачання жіночого одягу для захисниць на майже 160 млн грн. *Армія FM*. 18.11.2024.

Дискримінація різних соціальних груп у ЗСУ: погляди військових та цивільних громадян. Результати комплексного дослідження березень–квітень 2023. Соціологічна група «Рейтинг». 06.06.2023.

Доломанжи А. З 2014 року кількість жінок-офіцерів в українській армії зростає майже в п'ятеро. *УНІАН*. 16.03.2023.

Дубчак Н.І. Жінки у Збройних Силах України: проблеми гендерної політики. *Стратегічні пріоритети*. Випуск № 4 (9). 2008. С. 187–192.

Думанська В. Гендерна рівність за час війни: здобутки та необхідні зміни. *Чесно*. 20.02.2024.

Жінки з яких областей найчастіше йдуть служити до ЗСУ: топ регіонів за рекрутингом. *VisitUkraine*. 08.03.2025.

Камінська Н.В., Пашко Д.В., Романова Н.В. Причини існування гендерної нерівності. *Юридична психологія*. 2018. Том 23, № 2. С. 30–47.

Камінська Н.В., Чернявський С.С., Перунова О.С. Засади розуміння гендеру та гендерної рівності: Лекція № 1. Київ: Нац. акад. внутр. справ. 2020. 19 с.

Кліщук Л. Чи є гендерна рівність у війську: про кількість жінок в армії, однострій по фігурі та стандарти НАТО. *АрміяInform*. 05.12.2024.

Кривошеїн Ю. Гендерна нерівність у трудових правовідносинах: поняття та причини виникнення. Громадська організація «Асоціація юридичних клінік України». 2024.

Ліончук Р. Термін «гендер» у науковому дискурсі: вітчизняний та зарубіжний підходи. Нова педагогічна думка. 2013. Випуск № 2. С. 66–70.

Лук'яничук Я.І. Результати опитування: «Захисниці: проблеми гендерної рівності на військовій службі». *Невидимий батальйон*. 07.08.2024.

Магновський І.Й. Інтерпретація гендерної рівності в національній юридичній думці: теоретико-правовий аспект. *Основні права людини і громадянина в умовах глобалізації*. Київський національний університет технологій та дизайну. 2022. С. 50–56.

Мельник Т.М. 50/50 Сучасне гендерне мислення: словник. Київ: К.І.С. 2005. 280 с.

Марценюк Т.О. Забезпечення гендерної рівності у Збройних силах України. *Empirio*. 2024. Т. 1, № 1. С. 44–54.

Найбільше – у Сухопутних військах та Повітряних Силах: Сергій Наєв розповів, скільки жінок служить у ЗСУ. *АрміяInform*. 22.06.2023.

Оперативний гендерний аналіз ситуації в Україні: огляд вторинних даних. ООН Жінки та CARE International. 29.03.2023. 36 с.

Про військовий обов'язок і військову службу: Закон України від 25 березня 1992 року № 2232-XII.

Про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків під час проходження військової служби у Збройних Силах України та інших військових формуваннях: Закон України від 06 вересня 2018 року № 2523-VIII.

Про внесення змін до наказу Міністерства оборони України від 11 жовтня 2021 року № 313: Наказ Міністерства оборони України від 07 лютого 2022 року № 35.

Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08 вересня 2005 року № 2866-IV.

Про затвердження змін до Переліку військово-облікових спеціальностей осіб офіцерського складу, Переліку військових посад осіб офіцерського складу, які можуть бути заміщені військовослужбовцями-жінками, Переліку військово-облікових

спеціальностей, за якими може бути присвоєно первинне військове звання молодшого лейтенанта запасу: Наказ Міністерства оборони України від 23 січня 2017 року № 43.

Про затвердження змін до тимчасових переліків військово-облікових спеціальностей і штатних посад рядового, сержантського і старшинського складу та військово-службовців-жінок і тарифних переліків посад вищезазначених військовослужбовців: Наказ Міністерства оборони України від 03 червня 2016 року № 292.

Про затвердження Переліку спеціальностей та/або професій, споріднених з відповідними військово-обліковими спеціальностями, після одержання яких жінки беруться на військовий облік військовозобов'язаних та Переліку спеціальностей та/або професій, споріднених з відповідними військово-обліковими спеціальностями: Наказ Міністерства оборони України від 11 жовтня 2021 року № 313.

Про затвердження переліку спеціальностей, за якими жінки, що мають відповідну підготовку, можуть бути взяті на військовий облік: постанова Кабінету Міністрів України від 14 жовтня 1994 року № 711.

Про затвердження тимчасових переліків військово-облікових спеціальностей і штатних посад рядового, сержантського і старшинського складу та військовослужбовців-жінок і тарифних переліків посад вищезазначених військовослужбовців: наказ Міністерства Оборони України. від 27 травня 2014 року № 337.

Романова Н. В. Забезпечення гендерної рівності в секторі безпеки і оборони: імплементація міжнародно-правових стандартів у законодавство України. Дисертація на здобуття ступеня доктора філософії. Інститут держави і права імені В.М. Корецького Національної академії наук України. Київ. 2024. 235 с.

Російсько-українська війна: гендерні виклики та упередження. Громадська організація «Інформаційно-консультативний жіночий центр». 08.08.2023. 28 с.

Саєнко О.С. Конституційно-правове забезпечення реалізації принципу гендерної рівності в Україні у світлі зарубіжного досвіду. Дис. на здобуття ступеня канд. юрид. наук. Київ: НАУ. 2020. 251 с.

Степанова Е. Р. Сутність та походження поняття «гендер». *Сучасні проблеми управління підприємствами: теорія та практика: матеріали міжнар. наук.-практ. конф.* 30–31 берез. 2017 р. С. 269–271.

У ЗСУ спостерігається позитивна динаміка впровадження гендерної рівності. *АрміяInform*. 15.03.2023.

Шевчук О.В., Михайлов В.С., Деточка О.Д. Стан реалізації у Збройних Силах України гендерної політики держави: аналіт. звіт за результ. соціол. дослідж. Науково-дослідний центр гуманітарних проблем Збройних Сил України. Київ. 2020. 61 с.

References:

- Burn S.M. The social psychology of gender. New York: McGraw-Hill.1996. 233 p.
- Rolleri L. Understanding gender and gender equality. Research fACTs and Findings. NY: ACT for Youth Center of Excellence. 2013. 7 p.
- Barko V.I. Teoretychni zasady vyznachennia poniattia hendernoї rıvnosti v diialnosti orhaniv vnutrishnikh sprav Ukrainy na suchasnomu etapi rozvytku suspilstva. Visnyk Natsionalnoho universytetu oborony Ukrainy. 2014. Vypusk № 4. S. 152-155.
- Barsukova O. U Minoborony rozpovily, skilky zhinok sluzhat u ZSU stanom na 2024 rik. *Ukrainska pravda*. 08.03.2024.

Borko I. Dyskryminatsiia za oznakoiu stati: rozpoznavaty ta protydyiaty. Dovidnyk dla kursantok/iv ta studentok/iv. HO «Asotsiatsiia zhynok-yurystok Ukrainy «YurFem»». 2024. 14 c.

Vyrva A. U 2024 rotsi Minoborony zabezpechylo postachannia zhynochoho odiahu dla zakhysnyts na maizhe 160 mln hrn. Armia FM. 18.11.2024.

Dyskryminatsiia riznykh sotsialnykh hrup u ZSU: pohliady viiskovykh ta tsyvilnykh hromadian. Rezultaty kompleksnoho doslidzhennia berezen — kviten 2023. Sotsiolohichna hrupa «Reitynh». 06.06.2023.

Dolomanzhy A. Z 2014 roku kilkist zhynok-ofitseriv v ukrainskii armii zrosla maizhe vpiatero. UNIAN. 16.03.2023.

Dubchak N.I. Zhinky u Zbroinykh Sylakh Ukrainy: problemy gendernoi polityky. Stratehichni priorytety. Vypusk № 4 (9). 2008. S. 187–192.

Dumanska V. Hendera rivnist za chas viiny: zdobutky ta neobkhdni zminy. Chesno. 20.02.2024.

Zhinky z yakykh oblasteri naichastishe ydut sluzhyty do ZSU: top rehioniv za rekrutynhom. VisitUkraine. 08.03.2025.

Kaminska N.V., Pashko D.V., Romanova N.V. Prychyny isnuvannia hendernoi nerivnosti. Yurydychna psykholohiia. 2018. Tom 23, № 2. S. 30–47.

Kaminska N.V., Cherniavskiy S.S., Perunova O.S. Zasady rozuminnia henderu ta hendernoi rivnosti: Lektsiia № 1. Kyiv: Nats. akad. vnutr. sprav. 2020. 19 s.

Klishchuk L. Chy ye hendera rivnist u viisku: pro kilkist zhynok v armii, odnostrii po fihuri ta standarty NATO. ArmiaInform. 05.12.2024.

Kryvoshein Yu. Hendera nerivnist u trudovykh pravovidnosynakh: poniattia ta prychny vynyknennia. Hromadska orhanizatsiia «Asotsiatsiia yurydychnykh klinik Ukrainy». 2024.

Lionchuk R. Termin «hender» u naukovomu dyskursi: vitchyzniani ta zarubizhnyi pidkhody. Nova pedahohichna dumka. 2013. Vypusk № 2. S. 66–70.

Lukianchuk Ya.I. Rezultaty opytuvannia: «Zakhysnytsi: problemy hendernoi rivnosti na viiskovii sluzhbi». Nevydymyi batalion. 07.08.2024.

Martseniuk T.O. Zabezpechennia gendernoi rivnosti u Zbroinykh sylakh Ukrainy. Empirio. 2024. T. 1, № 1. C. 44–54.

Melnyk T.M. 50/50 Suchasne henderne myslennia: slovnyk. Kyiv: K.I.S. 2005. 280 c.

Naibilshe — u Sukhoputnykh viiskakh ta Povitrianykh Sylakh: Serhii Naiev rozpoviv, skilky zhynok sluzhyt u ZSU. ArmiaInform. 22.06.2023.

Operatyvnyi gendernyi analiz sytuatsii v Ukraini: ohliad vtorynnykh danykh. OON Zhinky ta CARE International. 29.03.2023. 36 s.

Pro vnesennia zmin do deiakykh zakoniv Ukrainy shchodo zabezpechennia rivnykh prav i mozhlyvostei zhynok i cholovikiv pid chas prokhodzhennia viiskovoi sluzhby u Zbroinykh Sylakh Ukrainy ta inshykh viiskovykh formuvanniakh: Zakon Ukrainy vid 06 veresnia 2018 roku № 2523-VIII.

Pro vnesennia zmin do nakazu Ministerstva oborony Ukrainy vid 11 zhovtnia 2021 roku № 313: Nakaz Ministerstva oborony Ukrainy vid 07 liutoho 2022 roku № 35.

Prozatverdzhennia zmin do Pereliku viiskovo-oblikovykh spetsialnostei osib ofiterskoho skladu, Pereliku viiskovykh posad osib ofiterskoho skladu, yaki mozhut buty zamishcheni viiskovosluzhbovtsiamy-zhinkamy, Pereliku viiskovo-oblikovykh spetsialnostei, za yakymy mozhe buty prysvoieno pervynne viiskove zvanntia molodshoho leitenanta zapasu: Nakaz Ministerstva oborony Ukrainy vid 23 sichnia 2017 roku № 43.

Pro zatverdzhennia zmin do tymchasovykh perelikiv viiskovo-oblikovykh spetsialnostei i shtatnykh posad riadovoho, serzhantskoho i starshynskoho skladu ta viiskovosluzhbovtziv-zhinok i taryfnykh perelikiv posad vyshchezaznachenykh viiskovosluzhbovtziv: Nakaz Ministerstva oborony Ukrainy vid 03 chervnia 2016 roku № 292.

Pro zatverdzhennia Pereliku spetsialnostei ta/abo profesii, sporidnennykh z vidpovidnymy viiskovo-oblikovymy spetsialnostiamy, pislia oderzhannia yakykh zhinky berutsia na viiskovyi oblik viiskovozoboviazanykh ta Pereliku spetsialnostei ta/abo profesii, sporidnennykh z vidpovidnymy viiskovo-oblikovymy spetsialnostiamy: Nakaz Ministerstva oborony Ukrainy vid 11 zhovtnia 2021 roku № 313.

Pro zatverdzhennia pereliku spetsialnostei, za yakymy zhinky, shcho maiut vidpovidnu pidhotovku, mozhut buty vziati na viiskovyi oblik: postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 14 zhovtnia 1994 roku № 711.

Pro zatverdzhennia tymchasovykh perelikiv viiskovo-oblikovykh spetsialnostei i shtatnykh posad riadovoho, serzhantskoho i starshynskoho skladu ta viiskovosluzhbovtziv-zhinok i taryfnykh perelikiv posad vyshchezaznachenykh viiskovosluzhbovtziv: nakaz Ministerstva Oborony Ukrainy. vid 27 travnia 2014 roku № 337.

Romanova N. V. Zabezpechennia hendernoi rivnosti v sektori bezpeky i oborony: implementatsiia mizhnarodno-pravovykh standartiv u zakonodavstvo Ukrainy. Dysertatsiia na zdobuttia stupenia doktora filosofii. Instytut derzhavy i prava imeni V.M. Koretskoho Natsionalnoi akademii nauk Ukrainy. Kyiv. 2024. 235 s.

Rosiisko-ukrainska viina: henderni vyklyky ta uperedzhennia. Hromadska orhanizatsiia «Informatsiino-konsultatyvnyi zhinochyi tsentr». 08.08.2023. 28 s.

Saienko O.S. Konstytutsiino-pravove zabezpechennia realizatsii pryntsyphu hendernoi rivnosti v Ukraini u svitli zarubizhnogo dosvidu. Dys. na zdobuttia stupenia kand. yuryd. nauk. Kyiv: NAU. 2020. 251 s.

Stepanova E. R. Sutnist ta pokhodzhennia poniattia «hender». Suchasni problemy upravlinnia pidpriemstvamy: teoriia ta praktyka: materialy mizhnar. nauk.-prakt. konf. 30–31 berez. 2017 r. S. 269–271.

U ZSU sposterihaetsia pozytyvna dynamika vprovadzhennia hendernoi rivnosti. ArmiiaInform. 15.03.2023.

Shevchuk O.V., Mykhailov V.S., Dietochka O.D. Stan realizatsii u Zbroinykh Sylakh Ukrainy hendernoi polityky derzhavy: analit. zvit za rezult. sotsiol. doslidzh. Naukovo-doslidnyi tsentr humanitarnykh problem Zbroinykh Syl Ukrainy. Kyiv. 2020. 61 s.

GENDER EQUALITY IN THE UKRAINIAN ARMY DURING THE RUSSIAN-UKRAINIAN WAR

Yana Lukianchuk ^{a,*}

^a*Department of National Security and Political Science, The National University of Ostroh Academy, Ostroh, Ukraine*

ABSTRACT

The article analyses how Russia's war against Ukraine has transformed the Armed Forces of Ukraine, leading not only to structural reforms but also to significant changes in the gender composition of the military. Thousands of women have joined the Armed Forces of Ukraine, with their numbers growing from 16,500 in 2014 to 62,000 in 2024. However, despite positive dynamics and legislative changes, cases of gender inequality and discrimination against women are still recorded in the Ukrainian army. Thus, the aim of the study is to assess the prospects for the evolution of the Armed Forces of Ukraine through the prism of gender equality. The work consists of theoretical and empirical analysis. The theoretical part encompasses a review of legislative acts and scientific literature, while the empirical part is grounded in both qualitative (interviews) and quantitative (questionnaires) research methods. The results show that, despite positive changes, female military personnel still face systemic problems: lack of appropriate equipment, assignment to non-combat positions, prejudice, sexual harassment, denial of promotion, and more. The study also confirms the existence of gender barriers in society, such as the «glass ceiling» and «sticky floor,» which are supported by stereotypes and low awareness among Ukrainians on issues related to equality. Thus, it is concluded that the full integration of gender equality in the Armed Forces of Ukraine requires not only legislative but also systemic educational and cultural changes, which will allow for the development of a modern, effective, and combat-ready army.

ARTICLE INFO

Keywords:

Armed Forces of Ukraine, gender equality, discrimination, inequality.

*Corresponding author:

ia.lukianchuk@gmail.com

*ORCID: <https://orcid.org/0009-0000-0958-3829>

Article history:

Received 18.04.2025

Peer-reviewed 21.05.2025

Accepted 10.06.2025



Content from this work may be used under the terms of the Creative Commons Attribution NonCommercial NoDerivs Licence (CC BY-NC-ND 4.0). Any further distribution of this work must maintain attribution to the author(s) and the title of the work, journal citation and DOI.