

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХЕРСОНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГІЇ, ІСТОРІЇ ТА СОЦІОЛОГІЇ
КАФЕДРА ФІЛОСОФІЇ, СОЦІОЛОГІЇ ТА СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ

**СОЦІАЛЬНА ПІДТРИМКА ЖІНОК-ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВИЦЬ
(В МЕЖАХ ГРУП/СТОРІНОК У СОЦІАЛЬНИХ МЕРЕЖАХ)**

Кваліфікаційна робота
на здобуття ступеня вищої освіти «бакалавр»

Виконала: студентка 4 курсу 411 групи
Спеціальності 231 Соціальна робота
Освітньо-професійної програми
«Соціальна робота»
Костюк Ніна Владиславівна

Керівник:
Володимир Олексійович ГУРИЧ, доцент

Херсон -2022

Список скорочень та спрощень що використовуються в роботі:

ЗСУ - Збройні Сили України;

ЖВР - Жіночий волонтерський рух;

МОУ- Міністерство Оборони України;

МСП- Міністерство Соціальної Політики;

СЖО- складні життєві обставини;

| | |
|--|----|
| | 3 |
| ВСТУП | 4 |
| РОЗДІЛ 1. Поняття, специфіка та завдання соціальної підтримки жінок-військовослужбовиць. | 7 |
| 1.1. Гендерно чутливі питання у чинному законодавстві щодо соціальної підтримки жінок військовослужбовиць..... | 7 |
| 1.2. Напрямки та форми соціальної підтримки жінок-військовослужбовиць | 14 |
| Висновки до першого розділу | 18 |
| РОЗДІЛ 2. Сторінка соціальних мереж як форма соціальної підтримки жінок-військовослужбовиць | 19 |
| 2.1. Актуальні проблеми гендерного рівноправ'я в сучасних Збройних Силах України | 19 |
| 2.2. Соціальні сторінки/групи як інструмент вирішення соціальних питань жінок-військовослужбовиць | 26 |
| Висновки до другого розділу | 32 |
| ВИСНОВКИ | 33 |
| СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ | 35 |
| ДОДАТКИ | 41 |
| Додаток А. Анкета..... | 41 |
| Додаток Б. Орієнтовний контент-план..... | 44 |
| Додаток В. Схема допомоги спеціалістів в групі/сторінці..... | 45 |

ВСТУП

Актуальність дослідження. Однією з головних ідентифікаційних особливостей кожної людини є її стать. Вона є й повинна бути цінністю як для людини, так і для держави. Нажаль, досить часто гендерна приналежність стає перешкодою для реалізації особою своїх прав. І хоча для людини ХХІ століття не новим є поняття жіночої емансипації, сучасна жінка все ще вимушена активно боротися з пережитками та традиціями, що склалися в суспільстві, виборювати своє право на рівність.

Жінки активно освоюють професії, що до цього споконвіку були чоловічими. Так, нікого вже не здивувати тим, що шахтарем, пілотом, мореплавцем, поліцейським і навіть військовим може бути тендітна дівчина. З початком збройного конфлікту на Донбасі чималий відсоток бажаючих добровільно захищати Україну становили саме жінки. 27 жовтня 2018 року набрав чинності Закон України «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» [33]. У цьому законі зазначено, що «жінки виконують військовий обов'язок на рівних засадах із чоловіками».[35 ст.1ч.12].

Після прийняття Положення про проходження громадянами України військової служби у Збройних Силах України (10.12.2008) [31] почало відбуватись поступове кількісне зростання жінок на службі в ЗСУ, публікації стосовно їх інтеграції та гендерних питань в армії починають з'являтися у 2010-х роках. Спочатку вони носили порівняльний характер (С. Вихор, О. Топоренко, Т. Полтавець та н.), потім починає досліджуватися соціологічна (Ю. Калагін) та психологічна (Н. Правдивець) складові перебування жінок в ЗСУ, гендерні стереотипи щодо жінок-військовослужбовців (Н. Клименко, К. Пономаренко, Т. Данильченко), питання гендер-специфічної медичної допомоги жінкам-

військовослужбовцям у сучасних умовах (О. Бурлака, Н. Верба, В. Вагнер). Більшість таких досліджень проводились на базі Закладів вищої освіти (ЗВО) системи МОН України. За результатами соціологічного опитування військовослужбовців (2010) основними причинами гендерної дискримінації зазначено «застарілі традиції та уявлення про роль і місце жінки у суспільстві; недосконалість нормативно-правової бази з питань захисту прав людини і громадянина (незалежно від його статі); відсутність дієвих механізмів впровадження ідей гендерної рівності; невідповідність гендерних стандартів ЗСУ соціальним потребам військовослужбовців» [28].

Через закритість проходження служби слабшають соціальні зв'язки, що фактично й залишає захисницю сам на сам з проблемами.

Єдиним засобом не втратити контакт зі світом за стінами «казарми» є телефон, завантаживши популярну інтернет платформу, можна знайти однодумців в групі за інтересами, друзів, або просто ту людину, що дасть якусь пораду.

На превеликий жаль, сфера допомоги досить слабо розвинена в інтернет просторі, навіть при тому, що більшість вільного часу сучасна людина все частіше проводить онлайн.

Отже, виходячи зі зазначеної проблематики нами було обрано тему **«Соціальна підтримка жінок-військовослужбовиць (у межах груп\сторінок у соціальних мережах)»**.

Об'єкт дослідження: соціальна підтримка жінок-військовослужбовиць
Предмет дослідження: групи у соціальних мережах як інструмент соціальної підтримки жінок-військовослужбовиць.

Мета: запропонувати технологію використання груп/сторінок у соціальних мережах для соціальної підтримки жінок-військовослужбовиць;

Завдання дослідження:

1) розглянути гендерну складову та завдання соціальної підтримки жінок-військовослужбовиць;

2) проаналізувати гендерно чутливі особливості у системі соціальної підтримки жінок-військовослужбовиць ЗСУ;

3) визначити актуальні для соціальної роботи в армії запити ,щодо подолання гендерних стереотипів;

4) розробити технологію використання груп/сторінок в соціальних мережах.

Методи: Для практичної частини було використано такі методи наукового дослідження : аналіз законодавчої бази що жінок-військовослужбовиць,контент аналіз для обробки статистичних джерел , метод експертного інтерв'ю аналіз результатів якого дозволив нам окреслити коло проблем, з якими стикаються жінки в армії, після чого було застосовано класифікацію та систематизацію даних.

Емпіричну базу дослідження становлять дані, що були отриманні під час анонімного онлайн-опитування.

Електронну форму для онлайн-опитування розміщено за посиланням https://docs.google.com/forms/d/1s3Nhv5VWiOVevGzJLiocmzS95N6J2hOh4eE6jE22_3w/edit?usp=sharing.

Апробація та практичне значення. Дані проведеного наукового дослідження використанні у роботі Херсонським обласним територіальним центром комплектування та соціальної підтримки. (Лист «Про впровадження» №9/27 від 09.02.2022)

Структура та обсяг. Робота складається з двох розділів, чотирьох підрозділів, висновків, переліку використаних джерел та додатків. Основний зміст викладено на 31 сторінці.

РОЗДІЛ I

ПОНЯТТЯ, СПЕЦИФІКА ТА ЗАВДАННЯ СОЦІАЛЬНОЇ ПІДТРИМКИ ЖІНОК-ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВИЦЬ

1.1 Завдання та специфіка соціальної підтримки жінок-військовослужбовиць

Фемінізація Збройних сил України є «специфічною частиною об'єктивного процесу фемінізації суспільства і виражається посиленням ролі і впливу жінки в армії, а також функціональною залежністю останніх від ступеня реалізації особистісного потенціалу військовослужбовцями-жінками» [27, с. 19].

У деяких країнах, таких як Ізраїль, Північна Корея Норвегія та Малайзія на законодавчому рівні жінки проходять службу пліч-о-пліч з чоловіками. Хоча в нашій державі жінки проходять строкову службу здебільшого на контрактній основі, проте їх поява в «армії, де живуть за своїми законами», викликала низку проблем з одного боку як у самих захисниць, так і для законодавства.

За даними, що були оприлюднені на Міжнародному Форумі «Партнерство парламенту, уряду та громадянського суспільства – для виконання національного плану дій «Жінки, мир, безпека», у Збройних Силах України проходять військову службу і працюють майже 55 тисяч жінок, що становить п'яту частину від загальної кількості всього особового складу. Наразі за контрактом у Збройних Силах України проходять службу 25 тисяч жінок [15].

За даними Кадрового центру Збройних Сил України, наразі загальна кількість жінок-військовослужбовців у ЗСУ становить 32 569 осіб. Від початку війни статус учасниці бойових дій наданий 16 764 жінкам [41].

Від 2014 року 302 жінки-воїни відзначені державними нагородами, понад 4,5 тисячі нагороджено відомчими та іншими відзнаками.

Давно не новина, що в українському війську є жінки-командири, зокрема, лише серед старших офіцерів 1054 жінки. Крім того, майже 800 військовослужбовиць проходять службу командирами відділень та взводів. Є жінки й на найвищих посадах Міністерства оборони України. Командування Медичних сил Збройних Сил України наразі очолює бригадний генерал Тетяна Остащенко [23].

Досліджуючи питання про те, що ж спонукає жінок до військової служби в Україні науковці виокремлюють, переважно, соціально-економічні причини: високий рівень безробіття, скрутне матеріальне становище, наявність соціальних та економічних пільг у військовослужбовців, можливість професійної та службової кар'єри [26, с. 19.]. О. Грунтковський відмічає, що «служба в армії надає жінкам можливість отримати середню або вищу спеціальну освіту. Відчуття соціального захисту, постійний заробіток, безкоштовне житло, харчування, медичне обслуговування, ветеранські пільги та надбавки» [7].

Більшість аргументів проти того, щоб жінки служили в армії, як зазначає Н. Дубчак, базується на тому, що «вони є фізично слабшими і не діють ефективно в бойовій ситуації» [12, с. 188]. Але ця думка є помилковою, фізичні досягнення, що були рекордними для чоловіків 10-20 років тому, на сьогодні доступні жінкам. Тому за однакових умов ставлення та однакової підготовки чоловіків і жінок їхні показники будуть однакові. Уже у 2008 році зазначалося, що «ураховуючи зміну характеру сучасних бойових дій, кількість м'язів не відіграє великої ролі. Отже, гендер не повинен бути основним чинником під час визначення ролей чоловіків і жінок у військових структурах» [12, с. 188]. Більш того, «за відгуками командирів військових частин та підрозділів саме військовослужбовці-жінки найбільш ретельно та старанно виконують свої службові обов'язки. Основними позитивними моментами у військовій службі жінок, за оцінками їх колег є: велика працездатність; внутрішня самодисципліна; відповідальність за доручену справу; професіоналізм. Їх присутність значно пом'якшує морально-

психологічну атмосферу у військових колективах, змушує командирів та начальників бути більш стриманими і головне – значно підвищується культура взаємостосунків між військовослужбовцями в самому колективі. Частка порушень військової дисципліни жінками – мінімальна» [12, с. 189]. Цю ж точку зору підтверджує у 2016 році Н. Вавілова: «Основними позитивними моментами у військовій службі жінок, за оцінками їх колег є: велика працездатність, внутрішня самодисципліна, відповідальність за доручену справу. Їх присутність значно пом'якшує морально-психологічну атмосферу у військових колективах, змушує командирів та начальників бути більш стриманими і головне – значно підвищується культура взаємостосунків між військовослужбовцями в самому колективі [3, с. 141].

Незважаючи на нововведення, армія все ще залишається тим місцем, де діють свої правила та ціннісні орієнтири. Через це більшість військовослужбовиць відчувають певний утиск, зокрема в призначенні на посади, переміщенні по військовій службі та звільненні з неї через обмеженість військових посад, на які можуть бути призначені військовослужбовиці-жінки, обмеження їхніх можливостей через те, що вона є одинокою, неодруженою або навпаки через те, що ця жінка-військовослужбовиця має сім'ю чи є матір'ю-одиначкою. Також особливої уваги заслуговують вагітні жінки-військовослужбовці, оскільки незбереження посади за такою жінкою чи її переведення на нижчу посаду (або нижче оплачувану посаду) без її згоди у зв'язку з реорганізацією (скороченням тощо) військової частини можуть траплятися під час її перебування у відпустках по вагітності та пологах або по догляду за дитиною до досягнення нею трьох річного віку.

Нерідко жінки, що уклали контракт із ЗСУ, зазнають психологічних та фізіологічних незручностей, оскільки приміщення для санітарно-гігієнічних процедур є спільними з чоловіками, проблему ускладнює ще й те, що у військових частинах відсутні кваліфіковані практикуючі військові

психологи(-ині), що ще сильніше ускладнює і без того складну адаптацію до умов «казарми».

У колективній праці «Гендерна політика в нормативних документах» наводиться низка прикладів, коли «нейтральні» нормативно-правові норми, що не містять положень з регламентуванням питання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, можуть «мати не нейтральні результати, адже набувають значення неформальні чинники – стереотипи, упередження тощо» [9, с. 114-124].

Так, наприклад, у Законі України «Про військовий обов'язок і військову службу» встановлені вимоги до військової форми без урахування фізіологічних особливостей будови тіла жінок і чоловіків. Тож, експертки вважають, що «негативним для жінок результатом такого підходу є необхідність переробляти форму під свою тілобудову чи носити незручні одяг і взуття» [9, с. 115].

Другим прикладом гендерної незбалансованості законодавства названа відсутність вимог, спрямованих на досягнення рівності. Наприклад, «не встановлені вимоги щодо здійснення аналізу паритетного представництва на посадах жінок і чоловіків при формуванні списків кадрового резерву» (див. наказ МВС України від 25 квітня 2019 р. № 322 «Про затвердження Порядку формування і використання кадрового резерву для призначення на керівні посади осіб офіцерського складу в органах і підрозділах Державної прикордонної служби України»)[17]. Кадровий резерв за інерцією поповнюється переважно чоловіками і в тих випадках, коли є жінки, які можуть бути до нього зараховані.

З іншого боку, жінкам надається низка привілеїв, що відмічається експертами як незбалансованість норм законодавства із сімейними обов'язками права жінок і чоловіків. Так, згідно п. 19 ст. 10-1, «Право військовослужбовців на відпустки. Порядок надання військовослужбовцям відпусток та відкликання з них» Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу» надання військовослужбовцям у періоди, передбачені

пунктами 17 і 18 цієї статті, інших видів відпусток, крім відпусток військовослужбовцям-жінкам у зв'язку з вагітністю та пологами, для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, а в разі якщо дитина потребує домашнього догляду, – тривалістю, визначеною в медичному висновку, але не більш як до досягнення нею шестирічного віку, а також відпусток у зв'язку з хворобою або для лікування після важкого поранення за висновком (постановою) військово-лікарської комісії, припиняється.

У п. 5. ст. 11 «Право військовослужбовців на охорону здоров'я та медичну допомогу» військовослужбовці-жінки користуються всіма пільгами, передбаченими законодавством з питань соціального захисту жінок, охорони материнства і дитинства. Ці пільги поширюються на батьків з числа військовослужбовців, які виховують дітей без матері (у разі її смерті, позбавлення батьківських прав, на час перебування у лікувальному закладі охорони здоров'я та в інших випадках відсутності материнського піклування про дітей).

Дослідниці зазначають, що «частка чоловіків серед тих, хто бере в Україні відпустку по догляду за дитиною, дуже мала і коливається на рівні 1%. Законодавчі обмеження посилюють «антимотивацію»» [9, с. 117].

Також відмінні вимоги до жінок і чоловіків-військовослужбовців з настанням так званого «особливого періоду», пов'язаного з народженням дитини (ст. 26 «Звільнення з військової служби»). Як і попередні приклади, «ця ситуація відображає «материнську теорію» в праві, тобто правовий супровід виключного права і обов'язку жінки все життя одноосібно опікуватися дитиною» [9, с. 122].

Нарешті проблемним називають забезпечення формування гендерної компетентності фахівців сектору безпеки та оборони. Така задача міститься серед завдань Національного плану дій на виконання резолюції Ради Безпеки ООН «Жінки, мир, безпека» до 2020 р. та Національного плану дій на виконання Резолюції Ради Безпеки ООН до 2025 р. «Проблемою залишається недостатність сталого включення гендерних підходів до програми підготовки

та підвищення кваліфікації фахівців сектору безпеки та оборони, поширеність гендерних стереотипів та включення гендерної компетентності до умов кар'єрного зростання фахівців» [15, с. 124].

Усі ці та багато інших проблем дозволяють визначити жінку-військовослужбовицю як окрему незахищену категорію клієнтів соціальної роботи, що потребують соціальної підтримки. Є декілька трактувань цього терміну ми розглянемо два основних. Науковці Л. Шумна та Ярошенко О.М. дають таке трактування поняттю соціальна підтримка: «Соціальна підтримка (піклування) – це система заходів з матеріального забезпечення за рахунок державного та місцевого бюджетів та інших джерел фінансування громадян, які не набули з різних причин юридичного права на пенсії та інші види допомог, але потребують соціальної допомоги і не можуть самостійно вийти із скрутного становища [44 ст187].

Соціальна підтримка – це той фізичний та емоційний комфорт, той затишок який надає нам наша сім'я, друзі та колеги по роботі. Це усвідомлення того, що ми є частиною спільноти людей, які люблять, цінують і піклуються про нас. [42]

Соціальна підтримка конче необхідна жінкам-військовослужбовицям як в емоційному плані, оскільки під час проходження служби в армії мінімізуються контакти та слабнуть соціальні зв'язки, які жінка вибудовувала раніше. Змінюються і форми та можливості в плані її соціального захисту з боку держави для профілактики або у випадку складної життєвої ситуації.

Отже, серед гендерно чутливих питань щодо жінок – військовослужбовиць можна виокремити наступні:

- 1) недосконалість нормативної бази щодо жінок-військовослужбовиць;
- 2) обмеженість інформації щодо прав жінок в армії (консультації щодо соціального захисту жінок-військовослужбовиць та їх родин, забезпечення права на материнство зі збереженням робочого місця, соціальну допомогу та ін.);

3) відсутність кваліфікованої психологічної допомоги;

4) відсутність місць\просторів інформації на базі військової частини та роздаткової літератури для жінок-військовослужбовиць;

5) недостатність робочих місць та доступних умов роботи для фахівців в галузі практичної психології та соціальної роботи, які могли б надавати допомогу жінкам-військовослужбовицям на місцях;

6) відсутність альтернативних форм комунікацій зі цивільними суб'єктами соціальної роботи.

Детальніше напрями та форми соціальної підтримки жінок-військовослужбовиць ми розглянемо у наступному підрозділі роботи.

1.2. Напрямки та форми соціальної підтримки жінок-військовослужбовиць

У сучасних демократичних державах військову службу у військових формуваннях проходять не тільки чоловіки, але й жінки. Водночас сприйняття такого факту відбувається не усім суспільним загалом, так само і військовим середовищем. Як зазначає І. Грицай «служба в армії має тривалу історію, проте дискусії щодо фемінізації армії тривають навіть у тих країнах, які достатньою мірою забезпечують гендерну рівність» [6, с. 270].

Якщо у 2010 році науковиця Н. Клименко наголошувала на тому, що «зростання чисельності військовослужбовців-жінок особливо служби за контрактом пов'язана не з престижем самої служби, а в першу чергу з небажанням чоловіків займати малооплачувані посади» [24, с. 117], то зі зростанням ролі армії в суспільному житті та відповідно престижі військової служби пріоритети почали змінюватись.

Українки на рівні з чоловіками беруть безпосередню участь як у розбудові нової армії, так і в її осучасненні, освоюють військові професії там, де ще недавно було й годі чекати жінок. У передумові до «Методичні рекомендації з інтеграції гендерних підходів у систему підготовки фахівців для сектору безпеки і оборони України» віцепрем'єр-міністерка з питань європейської та євроатлантичної інтеграції України Ольга Стефанішина зазначила, що «за результатами виконаної міжвідомчої роботи ми можемо впевнено говорити про системні успіхи в реалізації Національного плану дій з реалізації Резолюції 1325:

- жінки проходять військову службу в Збройних Силах України нарівні з чоловіками, зокрема на офіцерських посадах;
- істотно збільшилася кількість посад, на які нині дозволяється призначати військовослужбовиць;
- забезпечено рівний доступ до військових звань;
- відкрито доступ дівчат до отримання військової освіти всіх рівнів, зокрема у військових та військово-морських ліцеях;

- поступово розвивається і зміцнюється інститут гендерних радників та гендерних контактних осіб у Збройних Силах України та структурах Міністерства внутрішніх справ України» [27, с.4].

Проте, як було раніше було підкреслено, жінка-військовослужбовиця входить до складу клієнтів соціальної роботи, оскільки її ще нестабільне становище може призвести до складних життєвих обставин. У даному розділі ми розглянемо, які саме напрями та форми соціальної роботи доцільні з цією специфічною групою клієнтів.

Політика, спрямована на забезпечення гендерної рівності у будь-якій сфері має спиратися на комплексний характер змін з урахуванням конкретної специфіки інституцій, в яких вона здійснюється. Як зазначається у інформаційно-навчальному посібник з гендерних аспектів конфліктів для фахівців сектору безпеки «Жінки. Мир. Безпека»: «Основні напрями гендерної політики в секторі оборони та безпеки відповідають загальним тенденціям:

1. Гендерна оцінка наслідків реформи в секторі безпеки і рекомендації до включення принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в усі її компоненти на усіх рівнях.

2. Формування гендерної компетентності фахівців сектору безпеки, зокрема працівників поліції, з урахуванням потреб різних цільових груп (юристи, фахівці кадрових служб, медики тощо).

3. Гендерна освіта, як первинна, так і службова підготовка і підвищення кваліфікації.

4. Активізація і підтримка жінок на прикладі асоціацій жінок-поліцейських, жінок-військовослужбовців тощо» [15, с. 56].

До основних напрямів роботи з жінками-військовослужбовицями відносять такі:

- 1) соціально-правова підтримка жінок-військових;

2) соціально-побутова адаптація жінок-військовослужбовиць (сприяння оптимальної адаптації до нових умов існування та життя в казармі);

3) соціально-психологічні послуги (допомога в регулюванні міжособистісних відносин та психологічних травм, бар'єрів). Визначивши напрями роботи, ми можемо виокремити певні форми роботи з цією групою клієнтів.

Основними формами роботи з жінками-військовослужбовицями є індивідуальна та групова.

Індивідуальна робота з жінкою-військовослужбовицею часто відбувається у вигляді консультації, індивідуальної бесіди з призначеними фахівцями. Індивідуальна робота зазвичай не планується, тому нерідко буває ситуативною, але від цього не втрачає своєї значимості. Саме під час такої роботи озвучуються запити клієнта і найболючіші проблеми, формується атмосфера довіри.

Подібна робота важлива в тих випадках, коли жінка-військовослужбовиця з різних причин не готова визнати, що їй необхідна допомога кваліфікованого фахівця, та не може подолати певні бар'єри щодо консультацій, але готова «просто порозмовляти».

Групова робота може відбуватися у формі проведення зібрань фокус груп жінок-військовослужбовиць певної частини, за допомогою яких вони б могли обмінятися досвідом та будувати нові соціальні зв'язки, які слабшають під час служби в армії. Слід зважати на те, що групова робота має свою гендерну динаміку: чоловіки, особливо якщо їхня кількість більша, можуть говорити частіше і довше за жінок під час групових дискусій. Для уникнення цього варто прийняти відповідні правила роботи в групі і послідовно їх дотримуватися, час від часу нагадуючи про їх важливість.

Також як інструмент групової роботи можна запропонувати створення онлайн спільнот, в яких жінки зможуть взаємодіяти між собою, тим самим даючи поштовх до змін місця жінки в армії. До роботи цих онлайн груп

можна залучити кваліфікованих спеціалістів, які надавали б допомогу з питань, зокрема, права та психології .

Групова робота відкриє нові можливості в наданні психологічної та емоційної підтримки жінкам-військовослужбовицям. У такій формі роботи важливу роль відіграє групова динаміка, завдяки якій учасниці групи підтримують одна одну, а дружня невимушена атмосфера сприяє більшій відвертості і розкнутості. Одночасно такі групи працюють і як групи самопомоги, оскільки жінки з однаковими чи схожими проблемами можуть краще зрозуміти одна одну та поділитися досвідом подолання проблем. Завдяки участі у таких групах зникає відчуття соціальної ізоляції, яке нерідко виникає у жінок-військових оскільки вони більшість часу знаходяться в казармених умовах майже не маючи контактів зі світом ззовні.

Висновки до першого розділу

За останні роки українським жінкам отримали право служити на більшості військових посад у ЗСУ. Наразі 15,6% від загальної кількості військовослужбовців у Збройних Силах України – жінки, і це один із найвищих показників кількості жінок у ЗСУ за весь час незалежності нашої держави[41]. Нами було розглянуто питання важливості соціальної підтримки для жінок-військовослужбовиць, а також визначено напрямки та форми роботи з цією групою клієнтів з урахуванням специфіки цієї професії. Як підсумок можна сказати, що для цієї групи клієнтів соціальної роботи є необхідною як загальна, так і специфічна соціальна підтримка, напрями та форми відповідної роботи розглянуті в Розділі 1.

РОЗДІЛ II

СТОРІНКА СОЦІАЛЬНИХ МЕРЕЖ ЯК ФОРМА СОЦІАЛЬНОЇ ПІДТРИМКИ ЖІНОК В ЗБРОЙНИХ СИЛАХ УКРАЇНИ

2.1. Актуальні проблеми гендерного рівноправ'я в сучасних Збройних Силах України

У світі національні армії мають як спільні, так і специфічні риси. Але, як зазначає О. Грицай: «У більшості держав світу незалежно від їх типу (закритий чи відкритий) жінки обирають військову професію у зв'язку з такими основними чинникам: престижність військової професії; високе або достатнє соціально-економічне забезпечення військовослужбовців; безпосередня потреба соціальної самореалізації жінки у військовій сфері [6, с. 274-275]. Сучасна жінка уже давно не просто «берегиня вогнища», вона прагматична, наполеглива, рішуча, прагне змінити світ, сильна не тільки тілом, а й духом вона на рівні з чоловіками стала на захисті своєї Батьківщини.

За результатами соціологічного опитування військовослужбовців, проведеного у 2010 році, основними причинами гендерної дискримінації зазначено «застарілі традиції та уявлення про роль і місце жінки у суспільстві; недосконалість нормативно-правової бази з питань захисту прав людини і громадянина (незалежно від його статі); відсутність дієвих механізмів впровадження ідей гендерної рівності; невідповідність гендерних стандартів ЗСУ соціальним потребам військовослужбовців» [27].

За даними що були опубліковані на сайті Українського жіночого фонду «Невидимий батальйон: участь жінок у військових діях в АТО» було проведено дослідження восени 2015 р. в якому було зазначено, що жінки вказують ще і на проблему їхньої можливості приймати рішення в армії. Таким чином, можна визнати, що необхідність подальших досліджень та пошуків шляхів інтеграції жінок до збройних сил залишається актуальною [29].

Для з'ясування рівня обізнаності з феноменом «гендерна нерівність», його сутністю та змістом, а також для визначення стану та можливих напрямків просвітницької та профілактичної роботи щодо запобігання гендерної нерівноправності жінок-військовослужбовиць у лавах ЗСУ нами був створений відповідний опитувальник, що був запропонований жінкам що проходять контрактну військову службу в ЗСУ у вигляді Google-форми для анонімного заповнення.

Електронна форма – це безкоштовний інструмент для збирання, синтезування та обчислення інформації, за допомогою опитувань, форм зворотного зв'язку й тестування [13].

Її перевага перед очним тестуванням очевидна, оскільки ми можемо охопити більшу кількість осіб цільової аудиторії респондентів, до того ж за відсутності зорового контакту створюється враження захищеності, тому людина буде відповідати більш правдиво .

Також використання такої системи опитування обумовлено її доступністю, бо навіть якщо людина зараз не має часу відповісти на запитання, вона може це зробити в будь-який вільний від служби час, а відповіді, що вона дала, автоматично записуються та сумуються. Безумовно, це є альтернативою для проведення соціологічних досліджень в умовах пандемії. До того ж з урахуванням специфіки досліджуваної групи респондентів, анонімність такого дослідження є обов'язковою, оскільки отримання інформації підпадає під Закон України «Про державну таємницю».[19]

Опитування проводилося, серед жінок-військовослужбовиць, що уклали контракт з ЗСУ, а саме у частинах що розташовані в Херсонській області. У загальній кількості нами було отримано 39 відповідей, з яких 21 відповіді від жінок-військовослужбовиць 57-мої окремої мотопіхотної бригади імені кошового отамана Кості Гордієнка (57 ОМПБр, в/ч А1736, пп В4533), та 18 відповідей від жінок-військовослужбовиць 11-тої окремої бригади армійської авіації «Херсон» (11 ОБрАА, в/ч А1604, пп В4067).

При створенні опитувальної форми, нами було розділено питання на чотири смислові блоки:

- 1) з'ясування рівня обізнаності або досвіду гендерної нерівноправності в лавах ЗСУ,
- 2) самооцінка рівня соціальної захищеності,
- 3) рівень забезпечення потреб жінок на службі в лавах ЗСУ згідно нормативних вимог, що дозволило б оцінити ступінь інтеграції військовослужбовиць та кар'єрних можливостей жінки в армії.
- 4) перспективи створення та застосування спеціалізованої сторінки\групи для жінок-військовослужбовиць у соціальній мережі.

Перший блок питань мав на меті з'ясування рівня обізнаності або досвіду гендерної нерівноправності в лавах ЗСУ. На запитання, чи знайомі ви з терміном «гендерна нерівність», стверджувально відповіли 87,2%, ні – 12,8%. Факт існування проблемних моментів, тобто наявності гендерної рівності у сучасних ЗСУ визнали 76,9% опитуваних, 17,9% зазначили, що такого немає («ми рівні за законодавством»), утруднилися відповісти 5,2%.

82,1% опитуваних зізнались, що чули щодо себе висловлювання чоловіків-військових на кшталт «жінці не місце в армії», надали негативну відповідь 12,8%, важко відповісти – 5,1%. На питання, чи були ви свідком гендерної нерівноправності в лавах ЗСУ, відповідь «так» надали 56,4% учасниць, «ні» зазначили 23,1%, утруднилися відповісти 20,5% опитуваних.

На питання, чи проводились у вашій військовій частині консультації, тренінги щодо запобігання гендерної нерівноправності, стверджувальну відповідь надали тільки 12,8% військовослужбовиць, негативно відповіли 69,2%, зізнались, що важко відповісти, 17,9% опитуваних. Схожа кількість (12,8%) зазначила, що в їхній військовій частині є у вільному доступі література, наочність, з яких ви б могли дізнатись про права та обов'язки жінки-військовослужбовиці. Не мають такого доступу 74,4%, утруднилися відповісти 12,8%.

У відповідь на питання оцінити, чи достатньо добре ви проінформовані зараз щодо своїх прав, стверджувальну відповідь надали тільки 17,9%, негативно відповіли 79,5%, зазначили, що важко відповісти 2,6% опитуваних. Переважна більшість опитуваних висловились, що вважали б за потрібне створення буклетів, брошур з питань прав жінок в армії (87,2%), варіант «ні» обрали 7,2%, важко відповісти – 5,6%.

Тож, як висновок до першого блоку питань можна зауважити, що практика служби в лавах ЗСУ доводить необхідність більш ефективного провадження певних змін в політиці держави щодо гендерної рівності в ЗСУ. На наш погляд, вибір відповідей може бути оснований на дефіциті знань щодо інформації про специфіку та можливості. Завданнями можна визначити: підтримувати та поширювати поінформованість щодо актуального змісту поняття «гендерне рівноправ'я» в армії; регулярна та актуальна інформативно-просвітницька робота не тільки серед жінок, а і разом із чоловіками – товаришами по службі.

Незважаючи на наявність відповідних посадових осіб, радників з гендерних питань та їх кваліфікацію, не вистачає часу, компетентностей або волі для проведення такої кількості заходів у різних формах. Для вирішення даного завдання необхідні відбір, класифікація, синтез та популяризація відомостей про службу жінок у лавах ЗСУ. Слід підвищувати поінформованість шляхом створення наочних матеріалів, для чого необхідна співпраця з відповідними громадськими організаціями.

Другий блок питань стосувався оцінки рівня соціальної захищеності та кар'єрних можливостей жінки в армії. Визнали, що законодавчо військовослужбовиці достатньо добре захищені державою 10,3% опитуваних, 79,5% відповіли, що ні, законодавство щодо жінок, які проходять службу в ЗСУ, недосконале; утруднилися відповісти 10,3%.

На питання, чи є, на вашу думку, рівними в правах чоловіки та жінки при призначенні на військові посади, стверджувально 12,8%, негативну відповідь надали 84,6%, важко відповісти – 2,6%. На прохання оцінити, чи

важче в порівнянні з чоловіком жінці-військовослужбовиці отримати наступне звання, визнали таку проблему 87,2% опитуваних, 12,8% зазначили, що ні, усі в однакових умовах.

На наш погляд, вибір відповідей оснований на дефіциті знань щодо інформації про специфіку та можливості. Можливо, практика служби доводить недосконалість соціальної політики, практики її виконання. Тож, потрібна комунікація з даного питання потребує взаємодії зацікавлених сторін «МОУ – МСП».

Завданнями також можна визначити наступне: популяризація ролі жінки в ЗСУ, наведення позитивних прикладів вирішення соціальних питань в армії, спілкування з успішними жінками-військовослужбовицями заради мотивації та обміну досвідом.

Третій блок питань мав на меті визначити рівень забезпечення потреб жінок на службі в лавах ЗСУ згідно нормативних вимог, що дозволило б оцінити ступінь інтеграції військовослужбовиць. Як відомо, у військовій частині є посада військового психолога, але зізнались в тому, що знають про це, 61,5% опитуваних, негативну відповідь надали 38,5%. При цьому на питання, чи потрібні, на вашу думку, консультації психолога жінкам-військовослужбовицям для покращення їхньої адаптації до умов служби, позитивну відповідь надали 76,9%, не мають такої потреби 10,3%, утруднилися відповісти – 12,8% учасниць опитування.

На питання, чи відчуваєте ви фізіологічні або психологічні незручності в зв'язку з тим, що більшість часу знаходитесь в одному приміщенні з чоловіками, стверджувальну відповідь надали 59%, не відчувають подібного 38,5%, важко відповісти на це питання – 2,5%. Тільки 15,4% жінок-військовослужбовиць відповіли «так» на питання, чи наявні у вашій військовій частині окремі кімнати для санітарно-гігієнічних процедур згідно статі. Немає, але дуже хотілось би – такою була відповідь 79,5% учасниць, утруднилися відповісти 5,1% опитуваних.

Шляхами вирішення визначених проблемних ситуацій може стати актуалізація інформування щодо норм організації побутових умов у ЗСУ; демонстрація позитивного досвіду реалізації даного права. Необхідна також популяризація посади військового психолога, актуалізація форм та методів відповідної роботи з одночасним наданням (створенням) альтернативних форм\способів отримання психологічної допомоги жінкам-військовослужбовицям.

Четвертий блок питань стосувався перспективи створення та застосування спеціалізованої сторінки\групи для жінок-військовослужбовиць у соціальній мережі. У тому, що час для такого ресурсу є, визнали 68,4% учасниці, які зазначили, що у їхньому розпорядженні є час, аби «пожити соціальним життям». Не мають такої можливості для соціальних мереж 31,6% опитуваних.

Відповіді на питання «Як часто ви коментуєте або долучаетесь до соціальних спільнот у мережі?» показало посередню активність жінок-військовослужбовиць. Часто це роблять 25,6%, іноді 25,6%, рідко коментують 46,2%, утруднилися відповісти 2,6%. При цьому переважна більшість учасниць опитування (89,7%) зазначили, що якби була створена група в соціальній мережі для жінок, які проходять службу в лавах ЗСУ, де б можна було отримати кваліфіковану допомогу від різнопрофільних фахівців, вони б долучились до неї. Негативну відповідь надали 10,3%.

Також більша частина учасниць опитування показали достатню відкритість (або відсутність боязні ризиків віртуального спілкування) щодо складу такої групи\сторінки. Тільки 38,5% опитуваних вважають, що адміністратор спільноти повинен долучати нових учасників(-иць) шляхом аналізу профілю та контрольних запитань. Готові приймати до такої групи всіх бажаючих 61,5% від усіх, хто надав відповіді.

Отже, підсумовуючи вище зазначене можна стверджувати, що на даному етапі серед опитаних жінок-військовослужбовиць існує неабиякий дефіцит знань щодо прав та можливостей. У свою чергу відсутність знань

щодо власних прав тягне за собою неможливість їх реалізації. Таким чином, завдання створення на базі соціальної мережі сторінок/груп для спілкування, обміну досвідом, отримання кваліфікованої допомоги в нагальних питаннях для жінок-військовослужбовиць можна визнати актуальним.

2.2 Соціальні сторінки/групи як інструмент вирішення соціально-психологічних та юридичних питань жінок-військовослужбовиць

Як під час несення служби, так і після її завершення жінка може зіштовхнутися з рядом соціальних та психологічних проблем. Заступниця голови організації «Жіночий ветеранський рух» (ЖВР) Катерина Приймак розповідає: «Після повернення з війни, перша сфера, в якій доводиться заново інтегруватися ветеранам – це сім'я...Ми зіштовхуємось з тим, що діти можуть зазнавати в школі булінгу, бо їхня мама «якась не така». Крім налагодження стосунків із сім'єю, необхідно також шукати нову роботу. Різняться і причини звернення до лікарів, зокрема, вплив служби на репродуктивні системи. «Є в нас спільні групи підтримки, – розповідає активістка. – Але жінки не будуть при чоловіках розповідати про свої проблеми, адже до того вони трималися і показували свою силу. Це і є одним із головних завдань нашого руху. Підтримка одна одної полягає в тому, щоб просто поговорити і послухати» [44].

«ЖВР» надає соціальну підтримку в кількох формах, зокрема, це групи підтримки типу «рівна – рівній». Членкинями організації є чимало жінок, які були психологинями у війську або отримали цю спеціальність після служби. Також залучаються кваліфіковані психологи, причому таку підтримку жінки отримують безкоштовно. Одним з проєктів організації є «Соціальний коворкінг», який діє у Львові. За словами виконуючої обов'язки голови «ЖВР» Львівщини Христі Груник, основна мета коворкінгу – «створити безпечне середовище, в якому жінки зможуть розвиватися, навчатися, відпочивати, отримувати допомогу і навіть переночувати, якщо є потреба...Тут можна поспілкуватись у колі «своїх», знайти допомогу, долучитись до освітніх, культурних, просвітницьких заходів, отримати психологічну підтримку, а також реалізувати власні проєкти. Подібні ініціативи об'єднують нас, покращують правовий статус жінок в армії, сприяють створенню позитивного образу ветеранів і ветеранок» [44].

Аналізуючи та синтезуючи отримані дані, як один з методів вирішення завдань для створення тієї самої альтернативи офіційним структурам при проходженні служби в ЗСУ жінок-військовослужбовиць ми обрали таку форму соціальної роботи, як створення сторінок/груп у соціальних мережах, оскільки більшість опитуваних жінок зазначили, що мають достатньо часу для того аби «пожити онлайн життям».

Сторінки – це місця в соціальних мережах Facebook, Instagram, Tweeter, Telegram тощо, де «творчі особистості, публічні особи, компанії, бренди або організації (в тому числі некомерційні) можуть спілкуватися зі своїми поціновувачами чи потенційними покупцями» [25].

Групи використовуються в соціальних мережах для спілкування людей, які мають схожі інтереси та цілі, частіше за все мають на меті спілкування, обмін новинами або організацію власних проектів [25 ,с.4].

Даний метод може охопити відразу дві основні форми соціальної роботи зі цією групою клієнтів. Оскільки в таких групах можуть надаватися консультації з різних питань, а також надання психологічної, емоційної підтримки, такі онлайн-спільноти перетворюються на групи самопомоги.

Достеменно відомо, що члени таких онлайн спільнот проходять всі ті ж етапи, що й члени створених очних груп-самопомоги. Науковиці Н. Афанасьєва, Л. Перелигіна в своїй праці «Теоретико-методологічні основи соціально-психологічного тренінгу» зазначають: «Незважаючи на істотну перевагу очних зустрічей та живого спілкування в групах самопомоги, неможна заперечувати факт того, що з появою інтернет-простору соціальні мережі перейняли на себе певні елементи груп самопомоги, оскільки особи, що читають певні «групи», об'єднані спільними інтересами» [1].

Тобто, як правило, в таких групах, як і в створених очних групах самопомоги, особа з повноваженнями «адміністратор» виконує ролі, що грає соціальний працівник при створенні групи самопомоги. Він\вона

знайомлять учасників, повідомляють новини, встановлюють та узгоджують правила групи, створюють чи редагують контент для обговорення.

Спілкування на таких сторінках або групах дозволяє заповнити відразу декілька прогалин: створення нових соціальних зв'язків, що послабшали або зникли під час проходження служби, обмін досвідом, підкріплення, неформальна бесіда, що дає змогу висловити ті емоції, що переживала жінка під час проходження служби, надає можливість поділитися прикрощами та переживаннями. Ще більш важливо те, що опублікувати «пост» з питанням або власною історією можна цілком анонімно (через особисте листування з адміністратором), що в свою чергу дозволить розповісти про те, що наболіло або запитати про те, чого в реальному житті жінка-військовослужбовиця можливо боїться або соромиться.

Для створення матеріалів сторінок або на базі таких груп можуть працювати різнопрофільні фахівці (-чині), які за потреби зможуть надати допомогу у вирішенні питань, що хвилюють або цікавлять учасниць. Також не буде зайвим запросити до участі успішних жінок-військовослужбовиць для обміну досвідом, а також позитивного прикладу для наслідування.

Необхідно пам'ятати, що функціонал сторінки або групи відрізняється (див. Табл. 2.1). Вибір форми залежатиме від поставлених цілей та наявних ресурсів, тому з ними слід визначитися заздалегідь.

Табл. 2.1

| Сторінка | Група |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> -бачать всі – як зареєстровані користувачі мережі, так і ні; -кількість шанувальників у сторінки (хто поставили позначки «подобається») не обмежена; - є розширена аналітика, можна відразу порівнювати залученість аудиторії вашої Сторінки; - немає функціоналу опитувань. | <ul style="list-style-type: none"> -у більшій мірі, призначена для спілкування людей за інтересами; -може бути закритою (вступати учасники можуть за запрошенням); -можна запрошувати людей без їхнього відома (але краще робити запит для дотримання принципу добровільності); -записи видно тільки учасникам у групу можна додавати додатки; -немає статистики по взаємодії з групою, |

| | |
|--|--------------------------|
| | -є функціонал опитувань, |
|--|--------------------------|

Відмінності функціоналу Сторінки та Групи у мережі Facebook

Зважаючи на обрані нами завдання – створення майданчику для обміну думками, досвідом та їх обговоренням та можливостями опитувань, доцільно обрати форму Група. Далі ми опишемо технологічні кроки створення та ведення групи «Жінка в армії».

1. Створення «обличчя». Обкладинка сторінки завдає настроїв, а також може виступати місцем для інформації про послуги, вебінари, конференції та багато іншого. Для того, щоб картинка виглядала якісно, рекомендуємо використовувати зображення розміру щонайменше 1702x630 пікселів. Встановивши обкладинку групи, обов'язково слід подивитися, як вона переглядається на мобільному пристрої, оскільки розмір більше 640x360 пікселів обрізатиметься.

2. Визначитися з типом конфіденційності групи. Для початку роботи краще буде, якщо група носитиме відкритий характер. Нагадаємо, що за загальнодоступність проголосувало 61,5% опитаних нами жінок-військовослужбовиць. Згодом за необхідністю ви можете змінити статус групи на закриту.

3. Якщо ви вже маєте у «друзях» необхідних для функціонування групи осіб, здійсніть їм запрошення.

4. Визначтесь з порядком публікацій: будуть вони проходити модерацію адміністраторами чи ні. Зважайте на те, що попередня перевірка необхідна на старті проекту, оскільки створення якісних матеріалів – гарантія утримання учасниць групи.

5. Час розміщення публікацій вибирайте такий, що відповідає вашим можливостям. Оскільки для Група немає статистики по взаємодії з учасницями, слід самостійно визначити (шляхом спостереження або опитування) повідомлення з гарним охопленням та змінювати з урахуванням цього контент-план. У будь-якому випадку важливо, щоб користувачі

помітили опублікований пост, розпочали активне обговорення у коментарях. Це підвищує показники залученості та грає на руку ефективності інформації.

6. Відбирайте ключові хештеги (два-три максимум) для своїх публікацій відповідно до їхнього змісту. Вони допомагають підкреслити тематичне спрямування повідомлення та полегшують у подальшому пошук подібних публікацій.

7. Створіть контент-план публікацій в групі. Маючи план публікацій на місяць вперед, можна ефективно управляти як власним часом, так і роботою команди, розподіляючи завдання між виконавцями. Зрозуміло, що унікальний якісний матеріал потребує часу, тому спочатку зосередьтесь на відборі та обробці (популяризації) вже існуючих статей, аналітичних записок та інш. Розділіть публікації за типом: інформаційні, навчальні, розважальні, дискусійні, інтерактивні (спрямовані на вивчення інтересів\поглядів учасниць). Facebook найкраще ранжує публікації, що містять відео-контент, нНа другому місці – гіфки, треті – фотокартинки. Використовуйте весь комплекс, чергуйте види контенту. Крім того, можна сміливо пропонувати т.зв. лонгріди (довгі тексти), особливо добре сприймається сторітеллінг (реальні і вигадані історії з життя). Головне – зачепити читачів з перших рядків. Орієнтовний контент-план запропонований нами у Додатку Б.

Для планування можна скористатись як простими таблицями Excel, так і онлайн-програмама-планувальниками. Пропонуємо декілька популярних рубрик:

- 1) новини (актуальна інформація з перевірених офіційних та ЗМІ-сторінок);
- 2) цитати видатних осіб, лідерів думок вашої чи схожої тематики;
- 3) інфографіка (вдала наочність користується популярністю, нею часто діляться та зберігають);
- 4) цікаві факти з тематики групи;
- 5) лайфхаки, корисні статті (рекомендації на кшталт «7 порад для тих, хто...», ТОП-5 книжок\фільмів про..., «Як я зробила...: 10 кроків» та ін.

Для залучення коментарів можна використати публікації типу постів-питань або «Продовжить фразу: я найбільше не люблю/ люблю, коли на службі...», «Найгірший\найсмішніший момент під час чергування...» і т.д. Можна запропонувати створити мем – зображення з пропозицією вигадати назву або дописати діалог.

8. Чим вище залученість, то більше користувачів надалі побачать публікації. Для цього важливі наступні дії:

- реагуйте (лайк на звичайний коментар, відповідь на коментар, що залучає до дискусії). Завжди відповідайте на коментарі та відгуки, особливо не залишайте поза увагою негатив. Завжди видаляйте рекламні коментарі, спам, коментарі та відгуки, що містять нецензурну лексику. З такими користувачами краще зв'язатися в особистих повідомленнях, якщо негатив виправданий;

- відповідайте на будь-які дії користувачів, заохочуйте активність, спонукайте до активності публікаціями. Публікуйте повторно ті пости, які викликали найбільший відгук аудиторії, експериментуйте з їхнім форматом: стаття ідеально конвертується в чек-лист, інфографіку, добірку зображень.

9. Для створення матеріалів\статей для публікацій застосовуйте такі прийоми:

- а) розширення кола тем на основі інтересів аудиторії групи (для цього знадобиться аналіз сторінок активних учасниць);

- б) ручний аналіз схожих тематичних спільнот;

- в) аналіз публікацій лідерів думок вашої тематики через спеціалізовані сервіси.

10. Користуйтеся сервісами відкладеного постингу (напр. SMMplanner, Smmbox, POSTOPLAN, Hootsuite) – автоматичної публікації вашого контенту в заданий час. Вам не потрібно буде в реальному часі публікувати пост (навіть в декількох соцмережах одночасно), а можна приділити увагу більш пріоритетним завданням.

Отже, на нашу думку, онлайн групи можуть стати рушійною силою до змін на краще у Збройних силах України та допоможуть більш ефективно використати ресурси соціальної підтримки для подолання проблем на шляху фемінізації ЗСУ.

Висновки до другого розділу

З огляду на дані, що були нами отримані в ході дослідження, можна припустити, що для покращення балансу інтересів та гендерної рівності в українській армії необхідно враховувати наступне. Незважаючи на достатньо високу обізнаність з гендерною термінологією, слід поширювати інформацію щодо її змісту, природи гендерної нерівності, способів вирішення відповідних конфліктів в армії (на прикладах у ході практичних занять).

Для покращення профілактики порушень гендерного законодавства необхідно підвищувати кваліфікацію фахівців, відповідальних з гендерних питань осіб в ЗСУ, оновлювати форми їхньої роботи, за потреби організувати курси підвищення кваліфікації відповідних посадових осіб, фахівців (-чинь).

До тепер актуальність не втрачає проблема адаптації умов служби для потреб жінок: від санітарно-гігієнічних до психолого-педагогічних. Результати опитування вказують на недостатню кількість необхідної наочності, друкованої продукції у вільному доступі. Такий дефіцит разом з обмеженим вільним часом створює прогалини в правових компетентностях жінок-військослужбовиць. Наведення позитивних прикладів кар'єрного зростання та інформування щодо ролі жінок в лавах ЗСУ, а також з детальний виклад шляхів досягнень може стати мотивуючим моментом, стимулом для професіоналізації.

Отже, нестача кваліфікованих кадрів або проведення відповідної роботи може бути частково вирішена за рахунок фахових спільнот у соціальних мережах, до яких визначна кількість жінок-військослужбовиць за даними, що були отримані під час нашого опитування, готова приєднатись.

Зважаючи на вищенаведене, нами запропонована низка технологічних кроків по створенню та веденню відповідної групи у соціальній мережі Facebook.

ВИСНОВКИ

Реформи є очевидними ознаками прогресу суспільства, тому сучасна цивілізована держава просто конче потребує змін. Але якщо ми говоримо про армію, то тут цей процес може йти повільніше, ніж в інших галузях життєдіяльності. В умовах військового конфлікту на Сході України жінки продемонстрували незамінність у захисті країни. На сьогоднішній момент кількість жінок в армії сягнула 32 569 осіб[41], і ці цифри прогнозовано будуть зростати на тлі підвищення необхідності або престижності військових професій.

Нами було розглянуто питання важливості реалізації соціальної підтримки для жінок-військовослужбовиць, а також визначено напрямки та форми роботи з цією групою клієнтів з урахуванням специфіки даної професії. Як підсумок можна сказати, що для цієї групи клієнтів соціальної роботи є необхідною як загальна, так і специфічна соціальна підтримка, напрями та форми відповідної роботи носять як індивідуальний, так і груповий характер.

Для отримання даних про проблематику впровадження норм гендерного рівноправ'я у військових частинах, розташованих поблизу м. Херсон, нами було запропоновано електронну форму-опитувальник. Отримавши результати, ми виявили певну низку завдань покращення стану жінки-військовослужбовиці.

Зважаючи на отримані результати, можна припустити, що для покращення балансу інтересів та гендерної рівності в українській армії необхідно враховувати наступне. Незважаючи на добру обізнаність з термінологією, слід поширювати інформацію щодо її змісту, природи гендерної нерівності, способів вирішення відповідних конфліктів (на прикладах у ході практичних занять). Для цього необхідно підвищувати кваліфікацію відповідальних з гендерних питань осіб в ЗСУ, оновлення форм їх роботи. Також було вказано на недостатню кількість необхідної наочності,

друкованої продукції у вільному доступі. Такий дефіцит разом з обмеженим вільним часом створює прогалини в правових компетентностях жінок-військослужбовиць. Інформування щодо ролі жінки в армії, позитивних прикладів кар'єрного зростання з детальним викладенням шляхів таких досягнень може стати мотивуючим моментом, стимулом для професіоналізації. Актуальною залишається проблема адаптації умов служби для потреб жінок: від санітарно-гігієнічних до психолого-педагогічних. Тож, нестача ресурсів або кваліфікованих кадрів для проведення відповідної роботи може бути частково вирішена за рахунок фахових спільнот у соціальних мережах, до яких визначна кількість жінок-військослужбовиць готова приєднатись.

Як інструмент вирішення нами було запропоновано онлайн-спільноти (групи), на базі яких жінка-військовослужбовиця змогла б знайти однодумців, отримати кваліфіковану допомогу від юриста або психолога знайти «людину для наслідування» для побудування цілей та орієнтирів у професійній сфері. Запропоновані технологічні кроки по створенню відповідної групи у соціальній мережі Facebook, наповненню її згідно проекту контент-плану. Зміст та форми такої віртуальної взаємодії можуть стати предметом нашого окремого дослідження.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Афанасьєва Н. Є. Теоретико-методологічні основи соціально-психологічного тренінгу: Навчальний посібник / Афанасьєва Н. Є., Перелигіна Л. А. Харків: УЦЗУ, 2016. 251 с.
2. Бурлака О., Верба Н., Вагнер В. До питання гендер-специфічної медичної допомоги жінкам-військовослужбовцям в сучасних умовах. *Ukrainian Journal of Military Medicine* № 19.2 (2019) С. 61-66. URL: <https://ujmm.org.ua/index.php/journal/article/view/75>
3. Вавілова Н. В. Реалізація гендерної політики в Збройних Силах України. Центр воєнно-стратегічних досліджень Національного університету оборони України імені Івана Черняхівського №1(56). 2016. С. 140-143. URL: <http://znp-cvds.nuou.org.ua/article/view/128091>
4. Вихор С., Топоренко О. Шляхи інтеграції жінки у Збройні Сили України: педагогічний аспект. *Актуальні питання гуманітарних наук* № 16 (2016). С. 282-294.
5. Грицай І. О. Механізм забезпечення принципу гендерної рівності: теорія та практика: монографія. К.: «Хай-Тек Прес», 2018. 560 с.
6. Грицай І. О. Проблема гендерного балансу в національних збройних силах: теоретико-прикладний аспект. Науковий вісник публічного та приватного права. Збірник наукових праць. Вип 5 (2016): 3-8. URL: http://nvppp.in.ua/vip/2016/5/vip5_2016.pdf#page=3
7. Грунтковський О.Л. Гендерна складова у процесі розвитку Збройних Сил України / О. Л. Грунтковський, С. М. Жалюк, С. В. Загривий *Крила України*. 16.03.2010. URL: http://www.sociocenter.vn.ua/untermenue.php?hp_id=9&m_id=60
8. Гузенко І. М. Інтеграція гендерних питань у Збройні сили України як вид суспільної трансформації. *Суспільні трансформації: людина, держава, соціум*: матер. доповідей Міжнар. наук.-практ. конф. (29

- жовтня 2020 р.). Львів: Львівський інститут ПрАТ «ВНЗ «МАУП», 2020. 352 с. (2020): 79-81.
9. Гендерна політика в нормативно-правових документах. Частина 1. За заг.ред. Левченко К. Б. / Г. Г. Жуковська, К. Б. Левченко, О. О. Остапенко, О. І. Сулова. Київ, 2020. 186 с. URL: <https://www.kmu.gov.ua/storage/app/sites/1/18%20-%20Department/18%20-%20PDF/02.2021/genderna-polityka.pdf>
 10. Гендерна політика у Збройних Силах України: проблеми теорії та практики: монографія / В.П. Кротиков, В.М. Малюга, В.Л. Топальський та ін.; за заг. ред. О.М. Олійника. К.: НДЦ ГП ЗСУ, 2012. 334 с.
 11. Денісенко, В. В., Вінницький О. О. Гендерна рівність в армії. *Гендерна конструкція соціуму: історія і сучасність*. Зб. матеріал. всеукраїнської наук.-практ. конф. (Одеса, 15-16 травня 2019 р.). Одеса: Одес. нац. ун-т ім. І. І. Мечникова, 2019. С 39-141. URL: <http://dspace.onu.edu.ua:8080/handle/123456789/25535>
 12. Дубчак Н.І. Жінки в Збройних Силах України: проблеми гендерної політики. *Стратегічні пріоритети* № 4(9) 2008. С. 187–192.
 13. Електронна форма URL: <https://esputnik.com/uk/blog/instrukciya-zivstvorennya-opituvan-u-google-formah>
 14. Жінки в армії: ЗСУ і світовий досвід. Сайт «Військова панорама» URL: <http://wartime.org.ua/30613-zhinki-v-armyi-zsu-svtoviy-dosvd.html> (22.12.21)
 15. Жінки. Мир. Безпека: Інформаційно-навчальний посібник з гендерних аспектів конфліктів для фахівців сектору безпеки/ Кол. авторок. Київ, 2017. 264 с. URL: <https://www.genderculturecentre.org/wp-content/uploads/2018/04/ZHINKI.-MIR.-BEZPEKA.-Informaciyno-navchalniy-posibnik-dlya-fakhivciv-sektoru-bezpeki.pdf>
 16. Заворотко І. Проблеми гендерної рівності у секторі безпеки і оборони. URL: <https://helsinki.org.ua/problemy-gendernoji-rivnosti-u-sektori-bezpeky-i-oborony-i-zavorotko/>

17. Закон України «Про затвердження Порядку формування і використання кадрового резерву для призначення на керівні посади осіб офіцерського складу в органах і підрозділах Державної прикордонної служби України» 25.04.2019 № 322 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0517-19#Text>
18. Закон України «Про державну таємницю» № 2432-VI від 06.07.2010 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3855-12#Text>
19. Как часто публиковать записи в социальных сетях в 2022 году. Сайт «Pro Ідеї». 5 Січня, 2022. URL: <https://proidei.com/smm-posts-0501/>
20. Калагін Ю. А. Стереотипи військовослужбовців-жінок про армію та військову службу. *Грані* №2 (2014). С. 112-117.
21. Калагін Ю. А. Фемінізація збройних сил. Український соціум. 2006. № 5 (16) URL: https://ukr-socium.org.ua/wp-content/uploads/2006/10/7-12__no-5__vol-16__2006__UKR.pdf
22. Калагін Ю.А. Гендерний аспект типологізації особистості військовослужбовців Збройних Сил України. *Український соціум*. 2013. № 3(46). С. 104-107. URL: www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/Usoc_2013_3_6.pdf
23. Кількість жінок у нашому війську за десять років збільшилась у 15 разів. Сайт Міністерства оборони України. URL: <https://www.mil.gov.ua/news/2019/09/17/kilkist-zhinok-u-nashomu-vijsku-za-desyat-rokiv-zbilshilas-u-15-raziv/>
24. Клименко Н. Г. Роль і місце жінки-військовослужбовця в Україні. *Економіка та держава*. 2014. № 5. С. 116–119. URL: http://www.economy.in.ua/pdf/5_2014/27.pdf
25. Костюк Н. В. Соціальні технології активізації участі жінок у житті громади через соціальні мережі. Студентські наукові студії: збірник наукових праць, Херсон : ХДУ, 2021. С. 18–21.

26. Кучмеев О.О. Психологічні особливості міжособистісних стосунків жінок-військовослужбовців : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.09 «Психологія діяльності в особливих умовах» / О.О. Кучмеев; Національна академія Державної прикордонної служби України. Хмельницький, 2010. 20 с.
27. Методичні рекомендації з інтеграції гендерних підходів у систему підготовки фахівців для сектору безпеки і оборони України. URL: https://www.naiou.kiev.ua/images/news/img/2021/05/rekom_gender.pdf
28. Марценюк Т. Жінки у збройних силах світу та України: на шляху до інтеграції. Сайт «Повага», 11 Січня 2016. URL: <https://povaha.org.ua/zhinky-u-zbrojnyh-sylah-svitu-ta-ukrajiny-na-shlyahu-do-intehratsiji/>
29. Невидимий батальйон: участь жінок у військових діях в АТО. Сайт Український жіночий фонд. URL: https://uwf.org.ua/wp-content/uploads/2021/07/nevydymy_batalion_ukr_full.pdf
30. Петрова Л.О., Панфілов О.Ю. Гендерна рівність в армії: участь жінок у військових діях в Антитерористичній операції (операції Об'єднаних сил). *Зб. наук. праць Харківського нац. ун-ту Повітряних Сил*. 2020. № 2(64). С. 19-25. URL: <https://journal-hnups.com.ua/index.php/zhups/article/view/265>
31. Положення про проходження громадянами України військової служби у Збройних Силах України: Указ Президента України від 10 грудня 2008 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1153/2008#n17>
32. Полтавець Т. «Наша сила – у нашій слабкості»: Закон про гендерну рівність чоловіків та жінок у Збройних силах України. *Громадська думка про правотворення*. 2018. №16 (160). С. 10–15. URL: <http://nbuviar.gov.ua/images/dumka/2018/16.pdf>.
33. Пономаренко К. О., Данильченко Т. В. Гендерні стереотипи щодо жінок-військовослужбовців. *Кримінально-виконавча система України та її роль у розбудові правової і соціальної держави*: мат. VII заочної

- наук.-практ. конференції (м. Чернігів, 12 березня 2021 р.) / гол. ред. О. М. Тогочинський; Академія Державної пенітенціарної служби. Чернігів: Академія ДПтС, 2021. С. 141-145.
- 34.Правдивець Н.О. Психологічні чинники та етапи розвитку професійної ідентичності у жінок-військовослужбовців. *Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України*. 2013. № 2. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnadps_2013_2_26.
- 35.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 № 2523-VIII, від 06.09.2018. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2523-19#Text>
- 36.Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України. Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2005, № 52, ст.561(зі змінами :№ 2229-VIII від 07.12.2017, ВВР, 2018, № 5, ст.35)
- 37.Про затвердження Інструкції про організацію виконання Положення про проходження громадянами України військової служби у Збройних Силах України: Наказ Міністра оборони України від 10.04.2009 № 170. URL: https://zakononline.com.ua/documents/show/299830___674580
- 38.Про положення про проходження громадянами України військової служби у Збройних Силах України: Указ Президента України № 1153/2008, від 30.12.2021. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1153/2008#Text>
- 39.Психологія і педагогіка у протидії пандемії COVID-19: Інтернет-посібник / за наук. ред. В.Г. Кременя; [координатор інтернет-посібника В.В. Рибалка ; колектив авторів]. Київ: ТОВ «Юрка Любченка», 2020. 243 с.
- 40.Путівник гендерної інтеграції у Збройних Силах України: формування гендерної компетентності військового професіонала. Укл. В. Арнаутова, В. Лукічов, Т. Нікітюк. Організація з безпеки і

- співробітництва в Європі (ОБСЄ), 2020. URL: <https://www.osce.org/files/f/documents/4/8/479044.pdf>
41. Скільки жінок-військовослужбовців служать у Збройних Силах України – нові дані Кадрового центру. Сайт Арміяінформ. 4 грудня 2021. URL: <https://armyinform.com.ua/2021/12/04/skilky-zhinok-vijskovosluzhbovcziv-sluzhat-u-zbrojnyh-sylah-ukrayiny-novi-dani-kadrovogo-czentru/>
42. Сулова В. І. Гендерна рівність у Збройних силах України. *Розуміння маскулітності та тендерної рівності в секторі безпеки України та представлення результатів дослідження: мат. міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 25 берез. 2021 р.)* / [редкол.: В. В. Черней, С. Д. Гусарев, С. С. Чернявський та інші]. Київ : Нац. акад. внутр. справ, 2021. С. 228-230.
43. Шумна Л. П. Соціальна підтримка як організаційно-правова форма соціального забезпечення : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / Л. П. Шумна ; наук. конс. О. М. Ярошенко; Чернігів. держ. технолог. ун-т. – Харків, 2014. – 39 с.
44. Шутяк Л. «Ми – білі ворони у суспільстві»: як працює «Жіночий ветеранський рух». Сайт Медіа великих історій. 10 Лютий, 2022. URL: https://media.zagoriy.foundation/velyka-istoriya/my-bili-vorony-u-suspilstvi-yak-praczuuye-zhinochuj-veteranskyj-ruh/?fbclid=IwAR36HJw9N3hDLacvc72yyG9LXLr9N_0T87FsnfZipOm3LmT6os6YTjkg7S0
45. Ярошенко О.М. РЕФОРМА СИСТЕМИ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВИХ ФОРМ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В УКРАЇНІ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ URL: https://ndipzir.org.ua/wp-content/uploads/2019/17.05.19/17_05_2019-183-189.pdf

ДОДАТКИ

Додаток А

АНКЕТА (онлайн-опитування) Гендерна рівність в ЗСУ

1. Чи знайомий Вам термін «гендерна нерівність»?

так, цей термін мені відомий

ні, на жаль, цей термін мені невідомий

важко відповісти

2. Чи існує, на Вашу думку, «гендерна нерівність» у сучасних ЗСУ?

так, на жаль, є проблемні питання

ні ми рівні згідно законодавства

важко відповісти

3. Чи проводилися у Вашій частині: консультації, тренінги щодо запобігання гендерного нерівноправ'я?

так ні важко відповісти

4. Чи є у Вашій військовій частині у вільному доступі література, стенди, на яких Ви можете дізнатися права та обов'язки жінки-військовослужбовиці?

так ні важко відповісти

5. Чи вважали б Ви за потрібне створення буклетів, брошур зі зазначенням прав жінок в армії?

так ні важко відповісти

6. Як гадаєте, чи достатньо добре на даний момент Ви проінформовані щодо своїх прав ?

так ні важко відповісти

7. Як Ви гадаєте, чи достатньо добре держава наразі захистила жінок що проходять службу в ЗСУ?

так, законодавчо ми захищені

на жаль, законодавство ще потрібно змінювати

важко відповісти

8. Скажіть, на вашу думку, на даний момент ,чи є рівними в правах чоловіки та жінки, при призначенні на військові посади?

так, все цілком прозоро

ні, є певна гендерна дискримінація

важко відповісти

9. Чи важче в порівнянні з чоловіком жінці-військовослужбовиці отримати наступне звання?

так, жінці важче

ні, всі в однакових умовах

важко відповісти

10. Чи чули Ви коли-небудь висловлювання військових чоловічої статі на кшталт «жінкам не місце в армії»?

так

ні

важко відповісти

11.11. Чи були Ви свідком гендерного(статевого) нерівноправ'я в лавах ЗСУ?

так

важко відповісти

12. Чи наявна у вашій військовій частині посада військового психолога?

так, посада наявна

ні, посада відсутня

13. Чи відчуваєте (-ли) Ви: фізіологічні або психологічні незручності ,в зв'язку з тим що більшість часу ви знаходитесь в одному приміщенні з чоловіками?

так

ні

важко відповісти

14. Чи наявні у вашій військовій частині окремі кімнати для санітарно-гігієнічних процедур згідно статі?

так, наявна

ні, але дуже хотілося б

важко відповісти

15. Як Ви гадаєте, чи потрібні консультації психолога жінкам-військовослужбовицям для покращення їхньої адаптації до нових умов?

так ні важко відповісти

**16. Чи є у вашому розпорядку час аби «пожити соціальним життям»?
(вихід до соціальних мереж)**

так ні важко відповісти

17. Як часто ви коментуєте або ж долучаетесь до соціальних спільнот?

часто рідко

18. Скажіть, якщо була б створена група в соціальних мережах для жінок-військовослужбовиць, у якій можна було б отримати кваліфіковану допомогу від різнопрофільних спеціалістів, чи долучилися би Ви?

так ні

19. Яким чином повинен адміністратор долучати нових читачок до такої спільноти?

шляхом аналізу профілю та відповідями на анкету
всіх бажаючих

Орієнтовний контент-план

| Тип контенту | ПНД | ВТ | СЕР | ЧТВ | ПТН | СБ | НЕД |
|---------------|-----|----|-----|-----|-----|----|-----|
| інформаційний | х | х | х | х | | х | |
| | | | х | | х | | |
| навчальний | | х | | | | | |
| | | | | х | | х | |
| інтерактивний | х | х | | | х | | |
| | | | х | | | х | х |
| розважальний | | х | | | х | | |
| | х | | | х | | | х |

Необхідними для контент-плану є такі складові, як дата і час розміщення; вид контенту (для зручності його можна виділяти різними шрифтами\кольорами); тема повідомлення; джерела інформації для нього, посилання на зображення або відеоролики.

Додатково можна додати стовпці для оцінки ефективності розміщених постів (кількість лайків, коментарів, репостів) для визначення найбільш затребуваного контенту, щоб приділити йому більше уваги в подальшому. Ще один окремий стовпчик можна зробити для заготовок, щоб писати тексти прямо в контент-плані.

Схема допомоги спеціалістів в групі/сторінці

Юрист: Надання інформації щодо прав жінок-військовослужбовиць (консультації щодо соціального захисту жінок- військовослужбовиць та їх родин, забезпечення права на материнство зі збереженням робочого місця, соціальну допомогу та ін.).

Практичний психолог: допомога в регулюванні міжособистісних відносин, допомога в подоланні психологічних травм в тому числі спричинені сексуальним харасментом, бар'єрів, тощо.

Соціальний працівник: може виступати в ролі «адміністратора», встановлювати правила групи /сторінки або ж надавати кваліфіковану допомогу з питань соціального захисту та соціальної підтримки.

