

Cite: Davydyuk, O. O. (2021). Intehratsiia zhynok do sylovykh struktur v Ukraini: sotsiologichnyi vymir [Integration of Women Into Law Enforcement Agencies in Ukraine: the Sociological Dimension]. *Demohrafiia ta sotsialna ekonomika - Demography and Social Economy*, 4 (46), 116-133. <https://doi.org/10.15407/dse2021.04.116>



<https://doi.org/10.15407/dse2021.04.116>
УДК 342.72/73, 316.33; 316.27, 316.334.3
JEL Classification: J16

О. О. ДАВИДЮК, канд. соц. наук, старш. наук. співроб.
зав. відділу досліджень розвитку соціальних систем та
міжнародного співробітництва
НДІ СП Мінсоцполітики і НАН України
01054, Україна, м. Київ, вул. Івана Франка, 15-Б
E-mail: olena.davydyuk@gmail.com
ORCID: 0000-0003-2440-1434

ІНТЕГРАЦІЯ ЖІНОК ДО СИЛОВИХ СТРУКТУР В УКРАЇНІ: СОЦІОЛОГІЧНИЙ ВИМІР

У статті розкрито основні тенденції процесу фемінізації силових структур в Україні, за результатами соціологічного дослідження охарактеризовано особливості та протиріччя професійної діяльності жінок у силових структурах та стан гендерних стереотипів і настанов службовців силових структур чоловічої та жіночої статей. Метою статті є виявлення соціально-психологічних наслідків збільшення кількості жінок у силових структурах та характеру взаємозв'язку між сформованими поглядами на роль і місце жінок у силових структурах та взаємовідносинами жінок і чоловіків у даному професійному середовищі. Для реалізації поставленої мети проведено соціологічне дослідження, в ході якого опитано 784 співробітника силових структур України (жінок 46,9 %; чоловіків 52,7 %). Новизна полягає у визначенні основних видів сексизму у професійному середовищі силових структур. У сучасних умовах формування гендерної структури українських силових структур у службовців обох статей переважають стереотипи і установки, засновані на патріархальних уявленнях, що визначають визнання нижчого та обмеженішого рівня професійних можливостей службовців-жінок, і в зв'язку з цим їх допоміжну (підрядну) рольову позицію у всіх видах професійної діяльності силових структур. Виявлено тенденцію трансформації гендерних стереотипів та установок, яка визначається посиленням егалітарних і ослабленням традиційних стереотипів і установок у службовців обох статей. З'ясовано, що ресурс гендерної толерантності (коли опитуваний однозначно вказував, що стать не має значення) в силових структурах знаходиться в діапазоні 40—60 % залежно від предмета питання. Респонденти (чоловіки і жінки) проявили ситуативну гендерну знучність, використовуючи як традиційно чоловічі (маскулінні,) так і жіночі (фемінні) моделі при оцінці про-

фесійного середовища силових структур на предмет гендерної рівності. Визначено, що жінки вище оцінюють свої спроможності, компетентність, ефективність у силових структурах, ніж їх оцінюють чоловіки. Характеристика тенденцій процесу фемінізації силових структур є необхідною для прийняття своєчасних і адекватних зусиль щодо зняття або пом'якшення виникаючих протиріч.

Ключові слова: гендер, силові структури, гендерна взаємодія, гендерні стереотипи, сексизм, гендерна толерантність.

Постановка проблеми та актуальність. Становлення гендерної рівності уможливлює виконання більш широкого переліку соціальних функцій, що призводить до кардинальних змін у ролях жінок та чоловіків у суспільстві. Зокрема, жінки все активніше беруть участь у такому традиційно чоловічому виді діяльності, як силовий сектор. Це є прикладом подолання соціальної нерівності, пов'язаної з суспільними традиціями й моральними нормами, та з природно-біологічними факторами. Служба жінок у різних військових та правоохоронних формуваннях має довгу історію, проте дебати щодо фемінізації силових структур тривають навіть у тих країнах, які далеко просунулись щодо забезпечення рівності жінок та чоловіків (Канада, Данія, Норвегія, Франція). Прагнення жінок до служби в силових структурах значною мірою обумовлено історичними та національними умовами, соціально-економічними факторами розвитку та внутрішніми стимулами.

Донедавна в Україні у військових та правоохоронних формуваннях існувало багато обмежень щодо участі жінок, зокрема законодавчо: до виконання окремих завдань, участі в бойових діях, можливості обіймати певні посади тощо. Відправною точкою суттєвих змін стала агресія Російської Федерації в Криму та на Сході України. Необхідність мобілізації всіх наявних у суспільстві ресурсів, у тому числі людських, змусила переглянути роль та права жінок у формі. Проривом стало прийняття Верховною Радою Закону 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» (06.09.2018 № 2523-VIII) [1], де закріплено принцип рівноправного проходження служби жінками та чоловіками, що включає рівний доступ до посад та військових звань, рівний обсяг відповідальності під час виконання службових обов'язків, також відмінено необґрунтовані обмеження стосовно служби жінок у запасі та проходженні військових зборів чоловіками та жінками.

Ще одним важливим кроком у становленні рівних прав і можливостей жінок у секторі безпеки та оборони стало прийняття Кабінетом Міністрів України Національного плану дій з виконання Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» (24.02.2016) [2]. Прийняття Резолюції РБ ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» (2000) [3] було викликано необхідністю переведення у сферу політики та практичних дій розуміння

того, що жінки непропорційно страждають від військових конфліктів та їх наслідків і водночас непропорційно недопредставлені в процесах прийняття рішень і проведення мирних перемовин, тому Рада Безпеки ООН вважає за необхідне залучати досвід жінок у вирішенні конфліктів, відновленні миру, захисті жінок від гендерно зумовленого насильства під час конфліктів. Робота над Національним планом дій «Жінки, мир, безпека» з імплементації положень Резолюції 1325 відбувалась у тісній співпраці із організаціями громадянського суспільства, які ще на початку 2014 р. ініціювали його створення. Задля виконання Національного плану дій розробляються обласні і відомчі плани, виділяються відповідні кошти бюджетів, залучаються громадські та міжнародні організації.

В контексті руху України до членства в НАТО слід зазначити, що НАТО з самого початку свого створення декларувало політику рівних можливостей для жінок та чоловіків — у 1976 р. створено Комітет з питань жінок у збройних силах НАТО (*Committee on Women in the NATO Forces, CWINF*), у 2009 р. його було перейменовано в Комітет НАТО з гендерних питань (*NATO Committee on Gender Perspectives*) [4]. За даними Міністерства оборони України, кількість жінок у Збройних Силах України за 10 років збільшилась у 15 разів — на сучасному етапі в ЗСУ служить майже такий відсоток жінок (10,6 %), як і середній по арміях НАТО (10,9 %). Загалом на сьогодні у ЗСУ нараховується 23 % жінок, з них 12 % – це цивільні працівниці, 11 % – військовослужбовиці [5]. Саме Міноборони почало просуватися в цьому напрямі доволі активно і стало чи не єдиним відомством, яке повністю взяло на себе виконання цілей партнерства із НАТО саме в гендерних аспектах військової служби. Нині створено алгоритм, який охоплює всі аспекти, що відповідають Національному плану дій на виконання резолюції Ради безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека». Передусім це забезпечення жінкам перспективи кар'єрного зростання відповідно до рівня освіти, досвіду і результатів службової діяльності.

Така динаміка входження українських жінок до відносно нової для них сфери діяльності потребує вивчення супутніх процесів, що відбуваються всередині силових структур, для виявлення перешкод і розробки оптимальних стратегій подальшої інтеграції.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Процес фемінізації силових структур у багатьох країнах сприяв появі низки спеціальних досліджень із питань посилення впливу жінок на всі аспекти функціонування військових та правоохоронних формувань, окремих проблем самореалізації жінок-силовиків, пошуку шляхів та засобів оптимізації професійної діяльності суб'єктів жіночої статі. Найбільш відомими та авторитетними є дослідження таких спеціалістів: Н. Л. Голдмен (N. L. Goldman), Л. Б. Дефлер (L. B. Defleur), Б. Д. Келендер (B. D. Callender), М. Липсон (M. Leepson), М. Мартин (M. Martin), М. Рустед (M. Rustad), С. Енло (C. Enloe), С. Хелст-

ром (S. Hellstrom). Вагомим внеском щодо інтеграції гендерного аспекту в реформування силових структур стала низка досліджень у рамках проекту Женевського центру демократичного контролю за збройними силами (DCAF) та Організації з безпеки і співробітництва в Європі (OSCE): Т. Т. Клерре «Гендерне навчання кадрового складу силових структур — належна практика та висновки на майбутнє» [6], К. Valasek «Гендер та реформування сектору безпеки» [7], М. Bastick «Інтеграція гендерних аспектів у внутрішній контроль у поліцейських силах» [8]. У вітчизняній практиці соціологічних досліджень з даної проблематики слід відмітити «Ставлення військовослужбовців до гендерної рівності та її утвердження у Збройних Силах України» (2011) (Міністерство оборони України) [9], «Невидимий батальйон: участь жінок у військових діях в АТО (соціологічне дослідження)» (2016) (МБФ «Український жіночий фонд») [10], «Невидимий батальйон 2.0»: повернення ветеранок до мирного життя (соціологічне дослідження)» (2018) (ООН Жінки; ГО «Інститут гендерних програм») [11], «Невидимий батальйон 3.0. Сексуальні домагання у військовій сфері в Україні» (2020) (ГО «Інститут гендерних програм») [12]. Процес фемінізації силових структур в Україні лише набирає обертів, отже, потребує різноаспектного наукового аналізу, який до того ж ускладнений і закритістю професійного середовища, і проблемами адаптації зарубіжних практик до вітчизняних реалій, тому результати даного дослідження значно розширюють інформаційно-прикладну базу аналізованого питання.

Новизна роботи. Визначено основні види сексизму у професійному середовищі силових структур та встановлено, що в сучасних умовах формування гендерної структури українських силових структур у службовців обох статей переважними є стереотипи і установки, засновані на патріархальних уявленнях. Вони визначають визнання нижчого та обмеженішого рівня професійних можливостей службовців-жінок і в зв'язку з цим їх допоміжну (підрядну) рольову позицію у всіх видах професійної діяльності силових структур. Виявлено тенденцію трансформації гендерних стереотипів та установок, яка характеризується посиленням егалітарних і послабленням традиційних стереотипів і установок у службовців обох статей.

Метою статті є виявлення соціально-психологічних наслідків збільшення кількості жінок у силових структурах та характеру взаємозв'язку між сформованими поглядами на роль і місце жінок у силових структурах та взаємовідносинами жінок і чоловіків у даному професійному середовищі.

Методи дослідження. Основним методом дослідження є анкетне опитування, також застосовувались методи порівняльного аналізу та синтезу; кількісного і якісного аналізу документів; методика проведення гендерного аналізу, методика оцінки гендерного впливу (*Gender impact assessment*). Соціологічне дослідження виконано на базі Науково-дослідного інституту праці і зайнятості населення Міністерства соціальної політики України та

Національної академії наук України шляхом анкетного опитування¹ співробітників силових структур України² в період серпень-вересень 2020 року. Згідно з розрахунковою вибірковою моделлю³ опитано 784 респондента.

Виклад основного матеріалу дослідження. Процес фемінізації українських силових структур йде досить динамічно, однак постає питання про адекватні зміни у поглядах на роль і місце жінки серед співробітників силових структур, адже саме гендерні настанови та стереотипи позначаються на структурі і характері взаємин між жінками та чоловіками в професійному середовищі. Жінка-силовик як суб'єкт даного виду професійної діяльності для успішного виконання своїх обов'язків повинна володіти якостями, які не завжди сумісні з традиційними уявленнями українського соціуму. Подібна невідповідність є передумовою суперечливих уявлень про роль жінки у середовищі силових структур, що можуть спричинити негативні реакції з боку її оточення, що, відповідно, є проявом гендерної дискримінації — сексизму. Американські вчені Пітер Глік (Peter Glick) і Сьюзан Фіске (Susan Fiske) виділяють три види сексизму: ворожий, доброзичливий і амбівалентний [13]. Ворожий сексизм є негативною установкою, яка включає в себе переконання про неповноцінність жінок порівняно з чоловіками, в тому числі й про нижчий рівень інтелекту, здібностей жінок. Ворожі сексисти сприймають жінок як нездатних обіймати владні позиції. Доброзичливий сексизм розглядається як система стереотипних переконань про жінок, які породжують суб'єктивно позитивні почуття по відношенню до жінок у тому, хто їх відчуває, а також схильні викликати поведінку, яка зазвичай класифікується як просоціальна (наприклад, допомога, турбота). Доброзичливі сексисти бажають захищати жінок, вони поважають і захоплюються їх ролями матерів і дружин, ідеалізують жінок як романтичні об'єкти кохання. Цей вид сексизму дискримінує жінок, оскільки ґрунтується на перевазі чоловіків, сильної статі. Також чоловік або жінка можуть одночасно виявляти і ворожий, і доброзичливий сексизм стосовно до різних жінок — це амбівалентний сексизм.

Противагою сексизму виступає гендерна толерантність — як особистісна позиція, в якій виявляються установки, цінності, мотиви особистості, що визначають неупереджене ставлення індивіда до різних гендерів, проявів гендерної поведінки, готовності до прийняття на рівні індивідуальної і

¹ Анкетуванням охоплено 22 області України (окрім Луганської, Тернопільської та Чернівецької) та м. Київ (окуповані території, через об'єктивні причини, не представлені в опитуванні).

² В опитуванні брали участь представники чотирьох складових силових структур України — Національної поліції (65,3 %), Збройних сил (20,6 %), Національної гвардії (10,7 %) та Державної прикордонної служби (3,1 %).

³ Стандартні відхилення при достовірних 95 % і співвідношенні змінних від 0,1 : 0,9 до 0,5 : 0,5 становлять 1,4—2,1 %.

суспільної свідомості гендерних відмінностей на принципах рівності прав, можливостей і особистісного самовираження чоловіків і жінок. Характеристиками гендерної толерантності є співробітництво, партнерство між представниками різних статей та їхніми групами [14]. По суті, рух від сексизму до гендерної толерантності і є основним вектором докладання зусиль щодо утвердження гендерної рівності в силових структурах.

Тому в ході соціологічного дослідження було опрацьовано опитувальник з розширеними варіантами відповідей, які містять тези сексистського та гендерно толерантного характеру, що дало змогу виявити види сексизму і ресурс гендерної толерантності в силових структурах. Також було прийнято рішення про те, що у вибірковій сукупності мають бути представлені як жінки, так і чоловіки, у прогнозованому співвідношенні 50:50, оскільки опитування жінок дає змогу виявити перелік проблем, що постають перед жінками в процесі інтеграції в силові структури, їхнє бачення ситуації, специфіку роботи, а опитування чоловіків — виявити, як процес інтеграції жінок сприймають представники домінуючої у силових структурах статі. Отже, розподіл за ознакою статі за результатами опитування такий: жінок 46,9 %, чоловіків 52,7 %⁴. При опрацюванні результатів відповідей на запитання анкети виявлено доцільність у подальшому надавати загальні дані й окремо по жінках та по чоловіках, адже загальний результат може формуватись як порівну з відповідей жінок та чоловіків, так і переважно з відповідей однієї зі статей.

Віковий розподіл: основною віковою групою, що брала участь в опитуванні, є респонденти 28—45 років. Даний розподіл характерний загалом по масиву і по жінках та чоловіках зокрема. Жінки переважають у наймолодшій групі (18—27 років), чоловіки у найстаршій (від 46 років). За основними демографічними характеристиками (стать та вік) маємо збалансоване тотожне представництво, що дає змогу проводити коректний аналіз та порівняння результатів відповідей представників жіночої і чоловічої статей.

Розглянемо такий важливий аспект поведінкових характеристик (стереотипів) респондентів, як стиль (модель) гендерної взаємодії в силових структурах. Відповідаючи на запитання щодо свого ставлення до проходження жінками служби в силових структурах (табл. 1), лише 37,4 % дали відповідь «так, на рівні з чоловіками в усіх аспектах служби»; до цієї групи можна додати тих, хто зазначив відповідь «так, і обов'язково ввести призив для жінок в ЗСУ» (3,1 %). Переважна ж більшість — 59,5 % — розглядають допуск жінок до проходження служби в силових структурах лише з певним набором умов.

⁴ Тут і далі неповні 100 % означають те, що не всі респонденти, які брали участь в опитуванні, дали відповідь на запитання. Більше 100 % — респонденти мали можливість обрати кілька варіантів відповіді.

Серед чоловіків перше місце назагал посіла відповідь «так, але за визначеним колом спеціальностей». Слід зазначити, що різні варіанти відповідей можуть по-різному наповнюватися відсотками за рахунок однієї або іншої статі. За результатами опитування чоловіки переважають серед тих, хто дав і відповіді: «тільки якщо виникає загроза чи потреба (зовнішня агресія, нестача чоловіків т. ін.)» — 80,1 % чоловіків, «ні, це не жіноча справа, жінок треба берегти» — 66,7 % чоловіків. Також теза щодо обов'язкового призову для жінок у ЗСУ набрала відсотки переважно за рахунок чоловіків (серед тих, хто дав таку відповідь, 81,8 % чоловіків), а от жінки не підтримали варіант відповіді з акцентом на призов в армію. Все ж таки жінки в більшості (57,4 %) очікують під час служби в силових структурах певних пільгових умов, що пов'язані з ознакою статі, причому жіночої.

За результатами проведеного аналізу варіант відповіді «так, на рівні з чоловіками в усіх аспектах служби» — єдиний варіант безумовного проходження жінками служби — набирає в середньому 40 % у різних статевих, вікових, статусних, професійних підгрупах опитаних.

Модель гендерної взаємодії в силових структурах також включає оцінку учасниками такої взаємодії рівня професійних можливостей жінок та чоловіків під час проходження служби в силових структурах (табл. 2).

Як видно з таблиці 2, хоча варіант «рівень професійних можливостей для жінок та чоловіків однаковий» і посів перше місце, він набрав лише 38,6 %, майже впритул підійшов варіант «жінкам важче виконувати службові обов'язки через фізіологічні характеристики» (34,3 %), також значні відсотки набрав варіант «жінкам важко поєднувати службу та сімейні обов'язки» (28,1 %).

Таблиця 1. Розподіл відповідей респондентів на запитання «Чи підтримуєте Ви проходження жінками служби в силових структурах?», %

Ранг загалом	Варіант відповіді	% загалом	Серед жінок		Серед чоловіків	
			ранг	%	ранг	%
1	Так, на рівні з чоловіками в усіх аспектах служби	37,4	1	41,7	2	34,4
2	Так, але за визначеним колом спеціальностей	35,7	2	33,7	1	37,8
3	Так, але виключно на контрактній основі	14,6	3	17,8	3	12,1
4	Ні, це не жіноча справа, жінок треба берегти	3,4	4	2,4	6	4,3
5	Так, і обов'язково ввести призов для жінок в ЗСУ	3,1	7	0,9	4	4,9
6	Тільки якщо виникає загроза чи потреба (зовнішня агресія, нестача чоловіків та ін.)	2,8	6	1,1	5	4,7
7	Важко відповісти	1,4	5	1,3	7	1,6
8	Ні, жінки не здатні до служби, від них шкода	0,5	8	0,6	8	0,5

Джерело: складено автором.

Варіанти, які тією чи іншою мірою вказують на відсутність рівності професійних можливостей для жінок і чоловіків у силових структурах, разом набирають 61,4 %. Слід наголосити, що саме рейтинг та відсоткові значення даних варіантів розкривають сутність гендерних стереотипів у силових структурах, носіями яких є чоловіки й самі жінки, а також проблем і протиріч (наприклад, поєднання служби та сімейних обов'язків, негативне ставлення керівництва), з якими стикаються жінки під час проходження служби.

Цікаво, що серед жінок тих, хто вважає, що рівень професійних можливостей для жінок та чоловіків однаковий — 46,5 %, а серед чоловіків — 32,2 %. По суті, жінки краще оцінюють рівень можливостей для жінок у силових структурах, ніж чоловіки. Наскільки така думка відображає реальність, хто в даному випадку більш об'єктивний — чоловіки чи жінки, відкрите питання, яке змушує зробити низку припущень. Зокрема, чи не намагаються жінки — співробітниці силових структур підтягувати свої відповіді, щоб показати свою значущість у професійному середовищі, що вони ні в чому не поступаються чоловікам; по-друге, служба в силових

Таблиця 2. Розподіл відповідей респондентів на запитання «Як би Ви оцінили рівень професійних можливостей жінок та чоловіків під час служби в силових структурах?», %

Ранг загалом	Варіант відповіді	% загалом	Серед жінок		Серед чоловіків	
			ранг	%	ранг	%
1	Рівень професійних можливостей для жінок та чоловіків однаковий	38,6	1	46,5	2	32,2
2	Жінкам важче виконувати службові обов'язки через фізіологічні характеристики	34,3	2	25,1	1	43,1
3	Жінкам важко поєднувати службу та сімейні обов'язки	28,1	3	24,5	3	31,6
4	Жінкам важче виконувати службові обов'язки через психологічні характеристики	18,2	5	11,6	4	24,1
5	Керівництво негативно ставиться до просування жінок по службі	11,4	4	17,8	7	6,2
6	Кар'єрні стратегії жінок обмежені переліком посад	8,3	6	11,2	6	6,3
7	Рівень професійної підготовки жінок суттєво нижчий ніж чоловіків	6,5	7	4,2	5	8,7
8	У жінок рідко є бажання будувати кар'єру в силових структурах	2,8	8	1,3	8	4,3
9	Важко відповісти	2,1	9	1,2	9	2,7
10	Інше	0,5	10	0,9	10	0

Джерело: складено автором.

структурах передбачає певну стриману модель поведінки: не жалітися, не скаржитися, не виносити проблеми за межі групи, і жінки дотримуються цієї моделі, в тому числі і в гендерних питаннях. З результатів опитування видно, що більшість жінок намагається бути на рівні з чоловіками, їм важливо «продемонструвати» рівність, зафіксувати її у відповідях.

Що стосується моделей адаптації жінок до служби в силових структурах, то, як видно з відповідей у таблиці 3, — жінки пристосовуються до норм, перемикаються, тобто приймають правила гри маскуліної структури (разом 69,6 %). І, можливо, через таке пристосування / перемикання жінки в силових структурах не можуть активніше просувати ідеї гендерної рівності, вони під «пресом» середовища, їм складніше, ніж у більш гендерно нейтральних або фемінізованих структурах.

Стосовно перемикання (на службі «чоловіча» модель поведінки, поза службою — «жіноча»), то такий підхід шкодить психічному здоров'ю особистості (будь-якої статі), спричиняє стрес, загострює негативні стани. Це також один з аспектів, чому середовище силових структур має зазнавати змін у бік гендерного балансу, ставати більш комфортним для всіх учасників. Серед чоловіків лише 11,9 % зазначили щодо жінок даний варіант, натомість серед жінок цю модель вказали 22,1 %.

Щодо варіантів, які передбачають активні моделі поведінки жінок у гендерному аспекті, то серед тих, хто зазначив відповідь «вимагають ураху-

Таблиця 3. Розподіл відповідей респондентів на запитання «Як з Вашого досвіду жінки адаптуються до служби в силових структурах?», %

Ранг загалом	Варіант відповіді	% загалом	Серед жінок		Серед чоловіків	
			ранг	%	ранг	%
1	Пристосовуються до існуючих норм і порядків, але дотримуються «жіночої» моделі поведінки	38,4	1	33,7	1	42,9
2	Перемикаються — на службі «чоловіча» модель поведінки, поза службою — «жіноча»	16,6	2	22,1	4	11,9
3	Пристосовуються до норм і порядків, дотримуються «чоловічої» моделі поведінки	14,6	3	16,5	3	13,1
4	Вимагають урахування особливостей та потреб жіночої статі в повсякденній професійній діяльності	12,3	5	7,3	2	16,8
5	Змінюють гендерні відносини, роблячи їх нейтральними	10,8	4	15,9	6	6,5
6	Важко відповісти	5,7	6	3,6	5	7,6
7	Інше	0,8	7	0,5	7	1,1

Джерело: складено автором.

вання особливостей та потреб жіночої статі в повсякденній професійній діяльності» більшість — 72,1 % — становлять чоловіки, а жінок 68,4 % серед тих, хто зазначив, що жінки в силових структурах «змінюють гендерні відносини, роблячи їх нейтральними». Тобто те, що жінки вважають гендерною нейтральністю, чоловіки розглядають як вимоги привілеїв, пільг для жінок.

Результати опитування дають змогу зробити висновок, що погляди та оцінки чоловіків та жінок гендерних питань у силових структурах є не стільки протилежними (антагоністичними, ворогуючими), скільки різними — іноді паралельними, іноді з різних площин. Це потребує формування точок перетину, саме не пошуку, а цілеспрямованого формування шляхом розробки та реалізації гендерної політики в силових структурах.

У силових структурах уже є певний ресурс гендерної толерантності і його треба нарощувати надалі. Зокрема, відповідаючи на запитання, з представниками якої статі Вам комфортніше будувати професійні відносини, більшість респондентів (68,4 %) і серед жінок (68,2 %), і серед чоловіків (69,1 %) зазначили, що немає різниці (табл. 4).

Однак в інших варіантах відповідей спостерігається така тенденція — чоловікам комфортніше з представниками своєї статі (23,4 %), а жінкам — з чоловіками (29,2 %), причому жодна жінка не зазначила варіант «важко відповісти». Гендерні питання складні і суперечливі, навіть у рамках однієї статевої групи. Наприклад, жінки можуть самі бути носіями гендерних стереотипів стосовно своїх ролей та статусів (як і чоловіки). У кожній статевій групі є підгрупи з різними гендерними настановами, стереотипами, моделями поведінки.

Відповіді на попереднє запитання частково розкрили тенденційність сприйняття жінки як колеги в силових структурах. Відповіді на наступне запитання демонструють сутність, а не декларативність, гендерних настанов респондентів — про стать керівника. Отже, відповідаючи на запитання

Таблиця 4. Розподіл відповідей респондентів на запитання «З представниками якої статі Вам комфортніше будувати професійні відносини?», %

Ранг загалом	Варіант відповіді	% загалом	Серед жінок		Серед чоловіків	
			ранг	%	ранг	%
1	Немає різниці	68,4	1	68,2	1	69,1
2	З представниками протилежної статі	15,7	2	29,2	4	3,7
3	З представниками своєї статі	13,4	3	2,4	2	23,4
4	Важко відповісти	2,1	4	0	3	3,8

Джерело: складено автором.

щодо того, під чиїм керівництвом вони хотіли б працювати, 56,1 % опитаних зазначили, що немає різниці (табл. 5).

Усі інші варіанти відповідей абсолютним лідером виводять чоловіка. Розподіл жінок та чоловіків по варіантах відповідей приблизно 50 : 50, тобто вони повністю однакові у своїх уподобаннях щодо керівництва — «байдуже» та «чоловік». Як бачимо з таблиці 5, вперше співпали і ранги, і відсотки по відповідях у кожній групі. І жоден чоловік не хоче працювати під керівництвом жінки. Отже, за результатами відповідей на два останні запитання саме жінки демонструють, що їм комфортніше працювати з чоловіками, під керівництвом чоловіків.

Можна зробити висновок про те, що фемінізація силових структур носить переважно зовнішній характер. Справа в тому, що, відкривши кордони для жінок, сучасні силові структури, як і раніше, повністю відтворюють гендерну ієрархію сучасного суспільства, згідно з якою жінки отримують доступ до багатьох сфер життєдіяльності, але лише на правах рядових учасників, позбавлених можливості визначати і управляти. І частина жінок самі відтворюють ці настанови.

Розглянемо детальніше гендерні настанови респондентів щодо змісту професійної діяльності — які функції жінки можуть або не можуть виконувати в силових структурах. Як видно з таблиці 6, лише третина опитаних — 31,8 % — вважають, що як і чоловіки, жінки можуть виконувати всі службові функції.

Функція, яка викликала найбільше заперечення щодо виконання жінками — бойова — 42,6 % опитаних. Також третина опитаних (29,8 %) вважають, що жінки не повинні виконувати будь-яку функцію, пов'язану з ризиком для життя. Серед опитаних 18,3 % проти виконання жінками командирської функції, 10,3 % — проти управлінської; причому серед чоловіків проти виконання жінками командирської функції 25,5 %, проти управлінської — 14,6 %. У жінок та чоловіків різняться ранги функцій: саме жінки дали більше відсотків у відповіді «як і чоловіки, жінки можуть

Таблиця 5. Розподіл відповідей респондентів на запитання «Під чиїм керівництвом Ви б хотіли працювати?», %

Ранг загалом	Варіант відповіді	% загалом	Серед жінок		Серед чоловіків	
			ранг	%	ранг	%
1	Немає різниці	56,1	1	59,1	1	55,8
2	Під керівництвом чоловіка	37,5	2	36,1	2	40,3
3	Важко відповісти	3,4	3	3,2	3	3,8
4	Під керівництвом жінки	0,8	4	1,5	4	0

Джерело: складено автором.

виконувати всі службові функції» — 38,2 %, чоловіків тут 26,6 %. Взагалі саме чоловіки більш критично налаштовані щодо виконання жінками основних професійних функцій, окрім обслуговуючої. Що стосується відповідей серед чоловіків, то якщо підійти умовно і «перевернути» перелік функцій, то можна побачити рейтинг того, що жінки можуть виконувати.

На наступному етапі респонденти оцінювали твердження (усього їх одинадцять), які відображають стан та процеси перебігу гендерних відносин у силових структурах на сучасному етапі (табл. 7). Як видно з таблиці 7, єдина теза, яка викликала однаковість позицій і у жінок, і у чоловіків (за відсотками по всіх варіантах відповідей) — про те, що гендерні відносини в силових структурах останнім часом суттєво змінилися, у жінок стало більше можливостей. Більш-менш схожі позиції у жінок та чоловіків щодо тези про те, що в силових структурах стать не впливає на кар'єру, все залежить від особистих прагнень, хоча жінки не так однозначні у відповіді «так», як чоловіки, жінки дали більші відсотки у відповіді «частково».

В інших відповідях маємо наступну тенденцію — жінки переважають серед тих, хто вказує на гендерні проблеми в силових структурах: що цінність жінки як службовця нижча, в чоловічому колективі жінку не сприймають як рівного партнера, авторитетність жінки нижча ніж чоловіка, силові структури ще й досі чітко маскулінні, дуже повільно йдуть зміни в бік гендерної рівності. Чоловіків більше серед тих, хто заперечує ці тези.

Також жінок більше серед тих, хто вважає, що жінка може виконувати будь-яку роботу на рівні з чоловіком, у тому числі і в силових структурах,

Таблиця 6. Розподіл відповідей респондентів на запитання «Які функції, на Вашу думку, жінки не повинні виконувати в силових структурах?», %

Ранг загалом	Варіант відповіді	% загалом	Серед жінок		Серед чоловіків	
			ранг	%	ранг	%
1	Бойову	42,6	2	37,1	1	48,3
2	Як і чоловіки, жінки можуть виконувати всі службові функції	31,8	1	38,2	3	26,6
3	Будь-яку функцію, пов'язану з ризиком для життя	29,8	3	25,9	2	33,7
4	Командирську	18,3	5	10,4	4	25,5
5	Управлінську	10,3	6	5,6	5	14,6
6	Обслуговуючу	9,4	4	14,2	7	5,3
7	Важко відповісти	4,8	7	4,9	8	4,8
8	Виконавчу	4,3	8	3,1	6	5,4

Джерело: складено автором.

Таблиця 7. Розподіл відповідей респондентів на запитання
«Чи погоджуєтесь Ви з наступними твердженнями?», %

Твердження:		Так	Ні	Частково	Важко відповісти
1	<i>в силових структурах стать не впливає на кар'єру, все залежить від особистих прагнень</i>				
	серед жінок	47,5	14,8	35,8	1,9
	серед чоловіків	57,3	15,7	26,9	0
2	<i>в силових структурах цінність жінки як службовця нижча ніж чоловіка</i>				
	серед жінок	37,2	28,5	29,1	4,9
	серед чоловіків	28,3	48,3	16,7	6,6
3	<i>в чоловічому колективі жінку не сприймають як рівного партнера</i>				
	серед жінок	28,5	31,1	36,1	4,2
	серед чоловіків	22,9	50,2	23,4	3,3
4	<i>жінка може виконувати будь-яку роботу на рівні з чоловіком, в тому числі і в силових структурах</i>				
	серед жінок	54,6	13,6	29,1	2,4
	серед чоловіків	41,9	31,8	23,4	2,7
5	<i>в силових структурах у жінок дуже обмежене коло обов'язків</i>				
	серед жінок	10,6	60,5	21,2	7,4
	серед чоловіків	25,8	44,9	24,1	5,1
6	<i>гендерні відносини в силових структурах останнім часом суттєво змінились, у жінок стало більше можливостей</i>				
	серед жінок	60,1	13,7	16,8	9,3
	серед чоловіків	67,6	13,4	12,2	6,7
7	<i>в силових структурах для жінок доступні лише непрестижні посади</i>				
	серед жінок	12,5	58,7	21,8	6,9
	серед чоловіків	5,6	77,6	11,8	5,1
8	<i>в силових структурах авторитетність жінки нижча ніж чоловіка</i>				
	серед жінок	31,8	43,1	18,7	6,2
	серед чоловіків	19,6	60,7	15,4	4,1
9	<i>в силових структурах чоловік виконує більше завдань, а заробітна плата з жінками однакова</i>				
	серед жінок	11,8	66,4	12,4	9,3
	серед чоловіків	42,7	42,1	10,6	4,4
10	<i>силові структури ще й досі чітко маскуліні, дуже повільно йдуть зміни в бік гендерної рівності</i>				
	серед жінок	28,2	22,1	31,8	17,6
	серед чоловіків	27,3	37,4	19,5	15,6
11	<i>жінки нездатні до такого виду діяльності, як служба в силових структурах</i>				
	серед жінок	1,8	86,2	8,1	3,7
	серед чоловіків	7,8	74,3	12,8	5,1

Джерело: складено автором.

та серед тих, хто заперечує тезу про нездатність жінок до такого виду діяльності, як служба в силових структурах.

Надзвичайно цікавим є розподіл відповідей щодо тези, що в силових структурах чоловік виконує більше завдань, а заробітна плата з жінками однакова: чоловіки згодні з цією тезою у переважній більшості — 53,3 % (повністю 42,7 %, частково 10,6 %). А жінки тезу заперечили, переважною більшістю 66,4 %.

Отже, прослідковується ситуація, яка склалась у силових структурах — з одного боку, респонденти відмічають позитивну динаміку змін щодо професійних можливостей жінок, хоча і відзначають її повільність, а з іншого — фіксують, що в силових структурах досі панує гендерно забарвлене ставлення до жінки як до професіонала (і в плані авторитетності, і в плані цінності як службовця), як рівного партнера. Часто жінки вище оцінюють свої спроможності, компетентність, ефективність у силових структурах, ніж їх оцінюють чоловіки. Не заперечуючи загалом здатність жінки до служби в силових структурах, значна частина респондентів усе ж переконана, що жінка не може виконувати всі види робіт у даній галузі професійної діяльності (такий підхід ми спостерігали і у відповідях на попередні запитання, зокрема щодо професійних функцій).

Висновки і перспективи подальших досліджень.

1. Проведене дослідження зафіксувало, що на сучасному етапі в середовищі українських силових структур різною мірою, але знаходять прояви всі види сексизму — ворожий, доброзичливий і амбівалентний. Опитування виявило частку респондентів — носіїв ворожого виду сексизму, які вважають, що жінки нездатні до служби в силових структурах; від них шкода; що виконання жінками службових обов'язків обмежене їх психофізичними характеристиками; є перелік спеціальностей та функцій, до виконання яких не можна допускати жінок; біля половини опитаних (обох статей) не бажають працювати під керівництвом жінки; значний відсоток жінок зазначили, що їм комфортніше працювати з представниками протилежної статі.

Панівним у силових структурах виявлено доброзичливий вид сексизму, його продукують як чоловіки, так і жінки. Обґрунтування щодо необхідності берегти жінок, щодо пріоритетності виконання жінкою сімейних функцій над професійними часто використовувалось респондентами для визначення можливостей, статусів, обов'язків жінок у силових структурах.

Ворожий сексизм і доброзичливий сексизм мають тенденцію корелювати, оскільки обидва базуються на схожих переконаннях щодо жінок. Обидва види сексизму розглядають жінок як «слабку стать» і вважають, що саме тому вони повинні виконувати допоміжні ролі в силових структурах.

Амбівалентні сексисти стереотипно негативно реагують на одних жінок і стереотипно позитивно — на інших, зокрема, позитивно ставляться

до жінки-поліцейської, але негативно до жінки-військової, або позитивно до жінки-службовиці, але негативно до жінки-командира.

2. Виявлено, що ресурс гендерної толерантності (коли опитуваний однозначно вказував, що стать не має значення) в силових структурах знаходиться в діапазоні 40—60 % залежно від предмета питання. З одного боку, коли гендерно толерантною є приблизно «половина» професійного середовища — це недостатньо; натомість ми говоримо саме про ресурс гендерної толерантності, коли вже є певні результати в галузі, яка лише нещодавно зазнала зрушень у бік становлення гендерної рівності, тому, на думку автора, отриманий результат передусім підводить до необхідності продовжувати / нарощувати політику просування рівних прав і можливостей жінок у силових структурах.

3. Гендерна система силових структур, як основа гендерних інтеракцій, детермінує ступінь доступу жінок до професійної сфери діяльності чоловіків. Зростаючи з кожним роком кількість жінок у силовому секторі створює нові моделі гендерних контактів та змінює гендерні відносини в професійних колективах. Проте жінка піддається різним проявам ексклюзії, якщо не вписується в стандартні ритуальні практики повсякденних інтеракцій (наприклад, жінка-командир оцінюється тільки з позиції гендерної приналежності, без урахування рівня її професійної підготовки). Дослідження показало, що командно-управлінська форма реалізації службової активності орієнтована на маскулінний тип службовця, а «виконавча» — на фемінний.

4. Планування політик і програм із гендерної проблематики має спиратись на результати прикладних досліджень: зокрема, емпіричний матеріал у рамках даної статті містить інформацію щодо динаміки та особливостей процесу інтеграції жінок до силових структур українського суспільства; виявляє найбільш проблемні аспекти, що уточнює перспективи зменшення проявів сексизму і може бути використано для розширення нормативно-правової бази заходів, спрямованих на зменшення проявів сексизму до жінок у формі, розробці нормативно-правових актів щодо механізмів реагування на випадки дискримінації за ознакою статі; опрацюванні заходів своєчасного коригування гендерних настанов у суб'єктів даної професійної діяльності, що дасть змогу оптимізувати взаємовідносини в різностатевих колективах силових структур, розробити підходи та алгоритми дій для керівництва силових структур та різностатевих колективів силових структур для підвищення ефективності управління колективами.

Процес фемінізації силових структур потребує докладання своєчасних і адекватних зусиль щодо зняття або пом'якшення протиріч гендерного характеру, що в перспективі уможливить вирішення таких дослідницьких завдань: усунення фрагментарного характеру нормативно-законодавчої

бази, підвищення рівня гендерної культури суб'єктів (обох статей) професійної взаємодії, розробки інноваційних моделей служби жінок у силовому секторі, подолання самодискримінації жінок.

ЛІТЕРАТУРА

1. 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 06.09.2018 № 2523-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2523-19#Text> (дата звернення: 03.05.2021).
2. Про затвердження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 28 жовтня 2020 р. № 1544-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1544-2020-%D1%80#Text> (дата звернення: 10.05.2021).
3. Резолюція 1325 (2000), ухвалена Радою Безпеки на її 4213-му засіданні, 31 жовтня 2000 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_669#Text (дата звернення: 11.05.2021).
4. NATO Committee on Gender Perspectives [офіційний сайт]. URL: https://www.nato.int/cps/en/natohq/topics_101372.htm (дата звернення: 06.05.2021).
5. Гендерні питання у сфері безпеки. Міністерство оборони України [офіційний сайт]. URL: <https://www.mil.gov.ua/diyalnist/genderni-pitannya-u-sferi-bezpeki/> (дата звернення: 07.05.2021).
6. Клеппе Т. Т. Гендерное обучение кадрового состава силовых структур — надлежащая практика и выводы на будущее. Женева: ДКВС, БДИПЧ ОБСЕ, МУНИУЖ ООН, 2008. URL: <https://www.osce.org/files/f/documents/6/a/75304.pdf> (дата звернення: 12.05.2021).
7. Валасек К. Гендер и реформирование сектора безопасности. Женева: ДКВС, БДИПЧ ОБСЕ, МУНИУЖ ООН, 2008. URL: <https://www.osce.org/files/f/documents/f/6/75278.pdf> (дата звернення: 12.05.2021).
8. Бастик М. Интеграция гендерных аспектов во внутренний контроль в полицейских силах. Женева: ДКВС, ОБСЕ, БДИПЧ ОБСЕ, 2014. URL: http://ukrainesecuritysector.com/wp-content/uploads/2016/08/Integrating-Gender-Internal-Police-Oversight_RUS.pdf (дата звернення: 12.05.2021).
9. Актуальні проблеми гендерної політики у Збройних Силах України: навч.-метод. посібник / За заг. ред. Б. П. Андресюка. Київ: НДЦ ГП ЗС України, 2011. 112 с.
10. Невидимий батальйон: участь жінок у військових діях в АТО (соціологічне дослідження). МБФ «Український жіночий фонд». Київ, 2016. URL: <http://ekmair.ukma.edu.ua/handle/123456789/7746> (дата звернення: 14.05.2021).
11. «Невидимий батальйон 2.0»: повернення ветеранок до мирного життя (соціологічне дослідження). ООН Жінки; ГО «Інститут гендерних програм», Київ, 2018. URL: https://ukraine.un.org/sites/default/files/2020-09/invisible_%20battalion_%2020uk.pdf (дата звернення: 14.05.2021).
12. Невидимий батальйон 3.0. Сексуальні домагання у військовій сфері в Україні. ГО «Інститут гендерних програм», Київ, 2020. URL: <https://womo.ua/doslidzhennya-nevidimiy-batalyon-3-0-seksualni-domagannya-u-viyskoviy-sferi-v-ukrayini/> (дата звернення: 14.05.2021).
13. Словник гендерних термінів / Уклад. З. В. Шевченко. Черкаси: видавець Чабаненко Ю., 2016. URL: <http://a-z-gender.net/ua/seksizm.html> (дата звернення: 23.05.2021).

14. Демчина О. Гендерна толерантність як соціально-психологічний феномен. *Збірник наукових праць: психологія*. Вип. 23. 2019. С. 35—41. URL: <https://journals.pnu.edu.ua/index.php/psp/article/view/2933> (дата звернення: 27.05.2021).

REFERENCES

1. Law of Ukraine On Amendments to Certain Laws of Ukraine Concerning Ensuring Equal Rights and Opportunities for Women and Men During Military Service in the Armed Forces of Ukraine and Other Military Formations from September 6 2018, № 2523-VIII (2018). <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2523-19#Text> [in Ukrainian].
2. Order of the Cabinet of Ministers of Ukraine On approval of the National Action Plan for the implementation of UN Security Council Resolution 1325 “Women, Peace, Security” for the period up to 2020 from October 28 2020, № 1544-r (2020). <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1544-2020-%D1%80#Text> [in Ukrainian].
3. The Security Council adopted resolution (S/RES/1325) on women and peace and security on 31 October 2000 (2020). https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_669#Text [in Russian].
4. NATO Committee on Gender Perspectives [Official site] (2021). https://www.nato.int/cps/en/natohq/topics_101372.htm
5. Gender issues in the field of security (2021). Ministry of Defence of Ukraine. <https://www.mil.gov.ua/diyalnist/genderni-pitannya-u-sferi-bezpeki/> [in Ukrainian].
6. Kleppe, T. T. (2008). Gender training of personnel of power structures – good practice and conclusions for the future. Geneva: DCAF, OSCE. <https://www.osce.org/files/f/documents/6/a/75304.pdf> [in Russian].
7. Valasek, K. (2008). Gender and Security Sector Reform. Geneva: DCAF, OSCE. <https://www.osce.org/files/f/documents/f/6/75278.pdf> [in Russian].
8. Bastik, M. (2014). Integration of gender aspects into internal control in the police forces. Geneva: DCAF, OSCE. http://ukrainesecuritysector.com/wp-content/uploads/2016/08/Integrating-Gender-Internal-Police-Oversight_RUS.pdf [in Russian].
9. Andresyuk, B. (Ed.). (2011). Actual problems of gender policy in the Armed Forces of Ukraine. Kyiv: NDC GP ZS Ukrainy [in Ukrainian].
10. Invisible battalion: women’s participation in hostilities in the anti-terrorist operation: (sociological study). (2016). Kyiv: ICF “Ukrainian Women’s Fund”. <http://ekmair.ukma.edu.ua/handle/123456789/7746> [in Ukrainian].
11. “Invisible Battalion 2.0”: the return of veterans to a peaceful life (2018). UN Women; NGO “Institute of Gender Programs”. Kyiv. <https://ukraine.un.org/sites/default/files/2020-09/invisible%20battalion%20uk.pdf> [in Ukrainian].
12. Invisible Battalion 3.0. Sexual harassment in the military sphere in Ukraine (2020). NGO “Institute of Gender Programs”. Kyiv. <https://womo.ua/doslidzhennya-nevidimiy-batalyon-3-0-seksualni-domagannya-u-viyskoviy-sferi-v-ukrayini/> [in Ukrainian].
13. Shevchenko, Z. V. (2016). Dictionary of gender terms. Cherkasy: publisher Chabanenko Yu. <http://a-z-gender.net/ua/seksizm.html> [in Ukrainian].
14. Demchyna, O. (2019). Gender tolerance as a socio-psychological phenomenon. *Collection of scientific works: psychology*. Vyp. 23, 35-41. <https://journals.pnu.edu.ua/index.php/psp/article/view/2933> [in Ukrainian].

Стаття надійшла до редакції журналу 25.05.2021

O. O. Davydyuk, PhD (Sociology), Senior Researcher
Head of Department of Social Systems Development Research
and International Cooperation
Research Institute SP of the Ministry of Social Policy and the NAS of Ukraine
01054, Ukraine, Kyiv, St. Ivan Franko, 15-b
E-mail: olena.davydyuk@gmail.com
ORCID: 0000-0003-2440-1434

INTEGRATION OF WOMEN INTO LAW ENFORCEMENT AGENCIES IN UKRAINE: THE SOCIOLOGICAL DIMENSION

The article reveals the main trends in the process of feminization of law enforcement agencies in Ukraine, the sociological study describes the features and contradictions of women's professional activities in force structures and the state of gender stereotypes and guidelines of men and women in law enforcement agencies. The article aims to identify the sociopsychological consequences of increasing the number of women in force law enforcement agencies and the nature of the relationship between the formed views on the role and place of women in law enforcement agencies and the relationship between women and men in this professional environment. To achieve this goal, a sociological survey was conducted, during which 784 employees of law enforcement agencies of Ukraine were interviewed (46.9 % women; 52.7 % men). The novelty lies in the definition of the main types of sexism in the professional environment of law enforcement agencies, it is also established that in modern conditions of formation of the gender structure of Ukrainian law enforcement agencies, stereotypes and directives based on patriarchal notions are predominant in employees of both genders that determine the recognition of lower and more limited professional abilities of female employees, and in this regard, their auxiliary (contractual) role position in all types of professional activities of law enforcement agencies. At the same time, the tendency of transformation of gender stereotypes and attitudes is revealed, which is determined by the strengthening of egalitarian and weakening of traditional stereotypes and attitudes of employees of both sexes. It was found that the resource of gender tolerance (when the respondent clearly indicated that gender does not matter) in force structures is in the range of 40-60 %, depending on the question. Respondents (both men and women) showed situational gender flexibility, using both traditionally male (masculine) and female (feminine) models in assessing the professional environment of law enforcement agencies for gender equality. It is determined that women rate their abilities, competence, efficiency in force structures higher than men. Characterization of the processes of feminization in force structures is necessary to make timely and adequate efforts to remove or mitigate the emerging contradictions.

Keywords: gender, law enforcement agencies, gender interaction, gender stereotypes, sexism, gender tolerance.