



Kyiv
School of
Economics

КИЇВСЬКА ШКОЛА ЕКОНОМІКИ

МАГІСТЕРСЬКА ПРОГРАМА З ПУБЛІЧНОЇ ПОЛІТИКИ ТА ВРЯДУВАННЯ

ДИПЛОМНА РОБОТА

«Бар'єри кар'єрного зростання, з якими зіштовхуються жінки під час служби в
Збройних Силах України»

Студентка: Приймак Катерина
Наукова керівниця: Тищук Тетяна

Для здобуття освітнього ступеня: Магістр
за спеціальністю: 281 Публічне управління та адміністрування

Київ 2021

ЗМІСТ

	Сторінки
Анотація	3
Вступ	4
Огляд літератури	5
Дизайн дослідження	10
Результати	12
Висновки/дискусія	28
Список використаних джерел	30
Додаток 1. Глибинні інтерв'ю	32
Додаток 2. Фокус групи	254
Додаток 3. Кодування	304

Анотація. Попри те, що кількість жінок в українській армії значно зросла з 2008 року, старших офіцерок серед них є менше 1%. Жінки мають певні бар'єри кар'єрного зростання, які посилені впливом наявного в суспільстві уявлення щодо ролей чоловіків та жінок. Дане дослідження детально досліджує бар'єри, з якими зіштовхуються жінки і чоловіки в Збройних силах України, і які з них є унікальними для жінок, на основі даних глибинних інтерв'ю з жінками які служать, та жінками, які припинили службу в армії. Бар'єри розглядаються як механізм пояснення обмеження прагнень жінок побудувати собі кар'єру, або присутність зовнішніх перешкод, завдяки яким формується розрив між здібностями та їх досягненнями. Дослідження описує досвід побудови кар'єри жінок в армії, можливі мотивації вибору військової професії, кар'єрні амбіції жінок, досліджує шляхи розвитку, процеси пов'язані з професійною взаємодією та процесом просування по службі.

Ключові слова: бар'єри, жінки, кар'єра, військо, армія, гендер

Кількість слів: 8124

ВСТУП

Аналітична проблема

Попри те, що законодавство створює рівні умови служби для чоловіків та жінок в Збройних Силах, лише невелика кількість жінок отримують офіцерське звання, і ще менша - вище офіцерське звання¹.

За останні 3 роки, кількість жінок в українській армії значно зросла. В Україні від початку війни, законодавчі бар'єри доступу жінок до служби у Збройних силах поступово нівелюються - у 2018 році більшість бойових посад були відкритими для жінок, тиск на військові інституції, щодо розширення прав жінок, продовжується. Важливі зрушення відбулись у 2019 році, розширився доступ до військової освіти для жінок - відбувся перший набір дівчат у військові ліцеї України. В період між 2008 та 2020 роком кількість жінок зросла майже у 16,5 разів.

На 2020 рік кількість всіх військовослужбовців становила 193 тис осіб, з них жінок 31389, що складає 16.2 %. Щоб свідчити про рівність можливостей чоловіків та жінок, недостатньо номінальної присутності жінок у певній сфері. Чи є рівними умови для розвитку в військовій професії у чоловіків та жінок? Станом на 2020 рік лише 1.8% жінок мають молодше офіцерське звання і 0,42% - старше.²

У війську для жінок відкрито більшість посад. Досі залишаються недоступними роботи з вибухонебезпечними предметами, водолазні роботи, пожежогасіння, підводні човни і кораблі, а також окремі посади в підрозділах спецпризначення.

У ЗСУ немає жодної жінки генерала, хоча інші силові структури, такі як МВС, СБУ, вже надали звання генерала кільком жінкам. Наявний стан речей дозволяє зробити припущення, що жінки мають певні бар'єри кар'єрного зростання, які не є структурними та законодавчими.

Гіпотеза

Існуючі у суспільстві переконання щодо жінок заважають їх професійній реалізації у Збройних силах України.

¹ Станом на грудень 2020 ЗСУ налічувало всього 87 полковників жінок.

² Кількість жінок офіцеров є досить невеликою 4321 Для порівняння єдина згадка в ЗМІ щодо кількості офіцерів у 2018 році, тільки на контракті їх 48 тисяч

ОГЛЯД ЛІТЕРАТУРИ

Небагаточисельні дослідження жінок військовослужбовців пов'язані, насамперед з проблемою жіночої військової участі, досліджуючи взаємовпливи гендеру та війська.

Базовою теорією, яка описує гендер у війську стало дослідження Segal (1995), яка запропонувала авторську модель основних чинників які перешкоджають та сприяють широкому залученню жінок в армію під час конфлікту. Сігал поділила ці чинники на такі групи:

- військові (розвиток військових технологій, рівень національної безпеки, устрій служби, структура війська, воєнний стан),
- соціальна структура (демографія, родина, гендерний розподіл ринку праці, рівень добробуту)
- культура (соціальні конструкти гендеру та родини, соціокультурні цінності, соціальні норми).

Сігал розглядає вплив чинників безпосередньо щодо залучення жінок у військо, без перспективи кар'єри для жінок. Сігал стверджує, що війська, під час загрози національній безпеці використовують жінок як кадровий резерв, повертаючи їх до звичних ролей зі зникненням загрози, при цьому проявляється таке явище, як «культурна амнезія», яка спотворює та знецінює військовий вклад жінок (Segal, 1995, p. 759).

Деякі дослідження фокусуються на різниці у впливі служби на фізичне та на психічне здоров'я чоловіків та жінок, а також відмінностей проходження служби. Більшість досліджень вказують, що існує проблема гендерного насильства жінок на військовій службі. Сексуальне насильство інколи пов'язують із фізичним виміром - фізична працездатність жінок пов'язана з їх вразливістю до сексуального насильства. Однак у дослідженні Weitz (2015), поширеність сексуальних нападів у військовій справі насправді не є результатом нездатності жінок фізично захищатись. Швидше, це тісно пов'язане з суспільним уявленням про жінок як про сексуальну здобич. Загроза сексуального насильства не тільки діє як система контролю над жінкою, а й слугує закріпленню гендерної бінарності та чоловічого домінування.

Дослідження Fly (2017) фокусується на самосприйнятті жінок себе у армії, уявленні жінок про те, як з ними поведуться під час та після служби, і як це впливає на їхнє особисте життя. Зосередження на цьому причинно-наслідковому взаємозв'язку може наблизити суспільство до визначення причини напруження, яке так чи інакше продовжує супроводжувати розширення прав жінки на військовій службі.

Дослідження служби жінок у війську в достатній мірі розкривають різноманітні проблеми жінок на службі, але у вимірі Women Military Participation навколо питання, як збільшити частку жінок у армії, не заглиблюючись у бар'єри на заваді

кар'єрному зростанню, а скоріш досліджуючи природу походження бар'єрів для участі жінок у війську.

Теорія соціальної когнітивної кар'єри (SCCT) пропонує модель процесу вибору кар'єри та пояснює яким чином люди формують академічні та кар'єрні інтереси, роблять вибір освіти та місця роботи, та досягають різного рівня успіху в навчальних та професійних заняттях. Бар'єри та самосприйняття бар'єрів значною мірою впливають на формування професійної зрілості, переконань, ставлення та поведінки. Теорія розглядає кар'єру у взаємодії таких змінних - відчуття самоефективності, очікування результатів та мета. Самоефективність це динамічна категорія, яка стосується самовпевненості індивіда у спроможності якоїсь поведінки чи дії (Lent, Brown, & Hackett, 2000).

В дослідженнях кар'єри жінок, бар'єри розглядаються як механізм пояснення обмеження прагнень жінок побудувати собі кар'єру, або присутність зовнішніх перешкод, завдяки яким формується розрив між здібностями та їх досягненнями, спроможностями ці здібності застосовувати (Swanson, 1994 as cited Lent et al, 2000). Хоча бар'єри в кар'єрі неодноразово досліджувалися, класифікації та підходи до сприйняття бар'єрів різняться. Swanson&Tokar (1991a) визначають бар'єри, як персональні події та умови, а яких знаходиться людина, так і події і умови в її оточенні, які ускладнюють кар'єрний прогрес. Більшість подальших досліджень прийняло дане визначення, хоча включення всіх несприятливих факторів виправдане тим, що впливи часто можуть бути поєднаними або невід'ємними, при цьому, це ускладнює диференціацію.

Однією з можливих з класифікацій бар'єрів є розподіл на внутрішні (всередині особистості) та зовнішні (середовище) бар'єри (Pullaim, 2014, p.34). Недоліком цієї класифікації може стати велике поле для інтерпретацій. Уявлення жінок про те, що вибір між кар'єрою та родиною є необхідним, може інтерпретуватися як таке, що засновано на її особистих цінностях, або сформовано під впливом суспільних стереотипів, що жінка має бути в першу чергу матір'ю. "Внутрішні бар'єри взаємодіють із зовнішніми впливаючи на змінні кар'єрного розвитку" (Gottfredson, 1981 as cited Creed et al, 2004). Swanson&Tokar (1991a) пропонують класифікувати кар'єрні бар'єри за трьома категоріями:

- соціальні/міжособистісні, які пов'язані з родиною, шлюбом, дітьми, це може стосуватися якихось довгострокових угод, зобов'язань, переїздів, які впливають на життя родини;
- позиційні, які стосуються особистісних внутрішніх переконань, особливостей характеру;
- інтерактивні, які включали в себе демографічні показники, робоче середовище, досвід роботи та кваліфікацію, та більш стосується спроможностей професійно реалізуватися та взаємодією з робочим колективом.

Lee, Yц, Lee (2008) роблять огляд типологій кар'єрних бар'єрів, та виділяють перелік бар'єрів запропонованих Kim (2001):

- міжособистісні стосунки

- кар'єрна нерішучість
- фінансова проблема
- тиск від значущих "інших"
- відсутність професійної інформації
- вікові проблеми
- фізичне здоров'я
- відсутність інтересу
- тривожність за майбутнє

Дана класифікація, хоча є більш всеохоплюючою, але не включає в себе бар'єри, пов'язані із соціальними конструктами та переконаннями, наслідками яких є, наприклад, різні види дискримінацій, булінгу та інші прояви нерівності. Тиск від значущих "інших" трактується як конкуренція або ієрархічність, а міжособистісні стосунки, хоча і можуть бути під впливом цих суспільних переконань, також є під впливом багатьох інших факторів (Kim, 2001, as cited Lee et al., 2008).

Відсутність єдиної або універсальної типології для бар'єрів пов'язана з різноманітністю сфер або груп, в яких бар'єри досліджуються, адже потенційно велика кількість змінних впливає на виникнення та взаємодії бар'єрів. В контексті дослідження жіночої кар'єри нас цікавлять категорії, які стосуються в першу чергу специфічних бар'єрів для жінок. Такі категорії бар'єрів, що стосуються статті, дискримінації, упереджень, тощо, присутні в складових більш узагальнюючих класифікацій, як наприклад, Swanson&Tokar (1991a). Складність полягає у тому, що у такій багаторівневий соціокультурний конструкт, як гендер, який в стосунках нерівності може проявлятися різними ступенями дискримінації жінок, і багато з проявів можуть мати лабільність, вимагати додаткового інтерпретування, або взаємодіяти з іншими бар'єрами професійного середовища. Наше дослідження відбувається у спільноті, яка визначається як гіпертрофовано маскулінна (Segal, 1995, Carreiras, 2004), що дозволяє зробити *теоретичне припущення, що існуючі в суспільстві переконання щодо жінок заважають їх професійній реалізації*. Гендерні категорії в даному дослідженні виключаються з означення бар'єрів для жінок, а є змінними, які взаємодіють з бар'єрами, посилюючи їх для жінок.

Феміністична теорія, спрямована на дослідження природи гендерної нерівності, поляризується у питанні жінок в армії. Відкидаючи підхід радикального фемінізму, який розглядає службу жінок як мізогінну співпрацю з ієрархічним та сексистським інститутом та як воєнізацію суспільства, ми надаємо перевагу погляду крізь призму ліберального фемінізму, який підтримує жіночу військову службу, як одну з сфер реалізації рівних прав, які досягаються політичною та правовою аджендою (Tong, 1997). Феміністичний підхід визначає конструювання гендеру як складний процес соціальної взаємодії. В цих взаємодіях ролі це очікувана поведінка, відповідна до соціокультурних норм, традицій, статусу, включно зі статтю, та визначає привілеї та зобов'язання згідно статусу. Статуси та ролі, визначають поведінку та полегшують взаємодію. Коли нормативна рольова поведінка стає занадто жорсткою, свобода дій може бути значно обмеженою, через наявність

стереотипів – спрощених уявлень про якості представників різних статусів. Стать в цих взаємодіях є визначальним фактором. (Lindsey, 2015)

У межах феміністичного теорії існує концепт - “скляна стеля”, який зазвичай розглядається як сукупність перешкод для просування по службі для жінок (Baxter, Wright, 2000). Теорія скляної стелі стверджує, що не лише непропорційна кількість жінок до чоловіків та поширена гендерна дискримінація на всіх рівнях управління є ознаками скляної стелі, але й систематичне зростання перешкод по мірі просування вгору по ієрархії. Звичайно, перешкоди для просування можуть також зростати для чоловіків, коли вони рухаються вгору по ієрархії, але ідея скляної стелі передбачає, що бар'єри для просування посилюються більше для жінок, ніж для чоловіків. Теорією “скляної стелі” стверджується, що чоловіки, які займають керівні посади, готові допускати жінок до певного рівня посад, далі яких вони не продовжують кар'єрне зростання (Baxter, Wright 2000). Про наявність бар'єрів у кар'єрному просуванні жінок може свідчити невідповідність співвідношення кадрового розподілу офіцерського складу жінок до загального співвідношення кадрового розподілу офіцерського складу.

Скляні стелі спираються на стовпи, що складаються із структурних перешкод та поведінкових відмінностей, які виливаються в недоліки робочої сили у кар'єрному розвитку. Структурні перешкоди включають бар'єри, визначені організаційною практикою та політикою. Поведінкові відображаються у корпоративній культурі та традиціях суспільства (Baxter, Wright 2000).

Військова справа століттями залишалась маскулінною сферою праці. Carneiras (2004), визначає кілька аспектів гендерної природи держави: за дуже невеликими винятками, державні еліти були цариною чоловіків; довгий час держава озброювала чоловіків та роззброювала жінок; вона активно втручається в суспільний поділ праці, розподіл влади та контроль за сексуальністю. При управлінні такими інститутами, як шлюб і материнство, або реалізації політики добробуту, держава розглядається не лише як виконуюча регулюючу функцію, але й як учасник встановлення гендерних категорій (Carneiras, 2004).

Забезпечення рівних прав чоловіків та жінок в усіх сферах, в тому числі і військової служби є необхідною умовою для демократизації суспільства, тому питання можливості професійної реалізації жінок в армії - це питання, яке потребує детального вивчення.

Між 2014, з початком військових дій на Сході України, та 2020 роками, кількість жінок, які проходять військову службу збільшилась більше ніж в 2 рази. але чи мають вони умови та мотивацію продовжувати службу та просування по кар'єрі?

Дослідницьке питання

З якими бар'єрами кар'єрного зростання зіштовхуються жінки під час служби в Збройних Силах України?

- як жінки описують досвід побудови кар'єри в ЗСУ?
- що впливає на прагнення жінок-військовослужбовців робити кар'єру в ЗСУ?
- як проявляється в армії явище скляної стелі для жінок?
- як законодавчі зміни, які відкрили для жінок більшість посад в армії вплинули на умови служби для чоловіків і жінок?

Досвід служби залучених респонденток включатиме службу в усіх наявних видах військ - Сухопутні війська, Повітряні сили, Військово-морські сили, та Десантно-штурмових військ та Сил спеціальних операцій.

Питання інтерв'ю поділені на три блоки:

1. Як жінки-військові сприймають свою кар'єру та кар'єрні можливості

Метою блоку є виявити можливі мотивації вибору військової професії, кар'єрні амбіції, дослідити шляхи розвитку кар'єри, яким чином жінки бачать можливості розвитку своєї кар'єри, про процеси пов'язані з професійною взаємодією та процесом просування по службі. Блок побудований з урахуванням ризиків упередження, 77% питань є гендерно нейтральними, 23% стоуються виключно жінок, і задаються наприкінці блоку, по завершенню респондентками відтворення досвіду кар'єрного просування.

2. Як жінки-військові сприймають стосунки в колективі

Другий блок фокусується на стосунках у трудовому колективі, самосприйнятті жінок себе у стосунках з іншими чоловіками і жінками в/с, досліджує, як жінки ставляться до інших жінок на службі, і як сприймають загально ставлення до жінок в армії. Цей рівень інтерв'ю дає можливість дослідити соціальні зв'язки на службі, виявити рівень мізогінії, в тому числі сексуальних домагань, що є індикатором впливу соціальних конструктів та переконань щодо жінок у суспільстві.

3. Як військова служба впливає на особисте життя жінок-військових.

Цей блок про особисті стосунки з сім'єю, друзями поза службою. Очікується, також, що на основі відповідей респонденток сформується уявлення про бар'єри, які пов'язані із материнством, в тому числі доступу до специфічних медичних послуг.

Фокус група проводиться серед жінок, які мають досвід служби в ЗСУ, але завершили її. Очікується, що жінки, які вже звільнилися з лав ЗСУ, зіштовхувалися з бар'єрами, які спричинили рішення про припинення кар'єри. Учасницям фокус груп пропонується перелік питань, на які респондентки відповідають у порядку черги, а також коментують відповіді інших респонденток. Очікується, що під час фокус групи можна буде отримати уявлення про те, які бар'єри можуть бути більш поширеними для жінок, а які можуть бути наслідком впливу особливих умов.

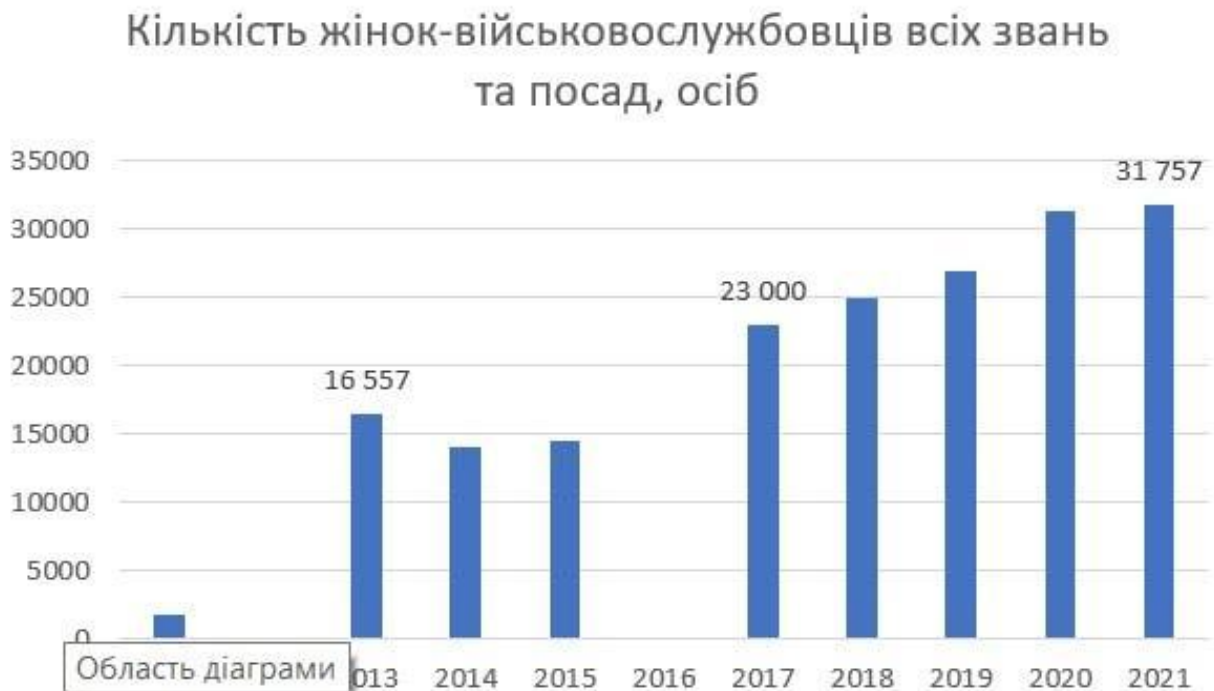
У зв'язку з карантинними обмеженнями усі процедури збору даних відбуваються без особистої зустрічі з респондентами, що може ускладнити процес встановлення довіри та налагодження контакту для інтерв'юера. Інтерв'ю проводяться на платформі Zoom або телефоном, фіксуючи розмову за допомогою відео/-аудіозапису та переведено у транскрипти. Фокус групи проводяться на платформі Zoom, що може знижувати рівень залученості учасниць та ускладнює процес спостереження за учасниками. Процес фіксується за допомогою відеозапису, та розшифровано у транскрипти (див. Додатки).

РЕЗУЛЬТАТИ

Військові жінки є досить небагаточисельною групою населення. Відомі дані щодо кількості жінок в різних званнях, які служать в ЗСУ. Станом на 2021 їх було понад 31 тис. Проте це далеко не всі жінки, які мають військовий досвід. Зокрема, суттєва частка жінок, які брали участь у бойових діях на сході України, або служили в армії та демобілізувалися. Даних про кількість цих жінок у відкритому доступі немає. Відомо, що в Україні понад 13 тис жінок мають статус учасника у бойових дій. В межах цього дослідження була зроблена спроба отримати ці дані в Генеральному штабі ЗСУ, проте цей запит на публічну інформацію не був задоволений.

Тому точних даних про чисельність генеральної сукупності цього дослідження (жінки, які мають військовий досвід) немає. Проте, за експертними оцінками членів організації “Жіночий ветеранський рух” можна припустити, що крім 32 тис. жінок, що зараз служать в ЗСУ ще до 20 тисяч жінок з військовим досвідом вже залишили службу. Тобто генеральну сукупність даного дослідження можна оцінити на рівні до 52 тис. жінок (рис.1).

Рисунок 1. Кількість жінок у ЗСУ³



³ Генеральний Штаб Збройних сил України

Вибірку для глибинних інтерв'ю була сформована через мережу Жіночого ветеранського руху, яка налічує 150 жінок з військовим досвідом. Для пошуку респонденток була розміщена інформація про дослідження та прохання взяти участь у інтерв'ю у електронних каналах комунікацій. На цей заклик відповіло 29 військовослужбовців, зокрема 8 солдат, 12 сержантів, 5 старших солдатів та 4 молодших лейтенантів. З цієї вибірки було запропоновано взяти участь у інтерв'ю по 2 представника кожної групи, виходячи з доступного респонденткам часу. Далі інших респондентів потрібно було шукати методом снігової кулі. Найбільше труднощів виникало із пошуком та згодою на інтерв'ю респонденток з вищими офіцерськими званнями. В результаті було проведено 22 глибинних інтерв'ю з 22 респондентками - військовослужбовицями. Транскрипти наведені в додатку.

Вибірка респонденток для фокус груп була сформована з жінок, які мають досвід військової служби, але вже завершили її. Спочатку була зроблена спроба організувати змішані фокус групами з діючими військовослужбовцями та жінками, які вже завершили службу. Проте ця спроба була невдалою, через низку складнощів, пов'язаних з обмеженнями діючих військових. Тому було прийнято рішення проводити фокус групи лише з жінками, які вже завершили службу. Всього було проведено 2 фокус групи, в кожній з яких взяли участь 7 респонденток. Групи були сформовані за допомогою мережі організації "Жіночий ветеранський рух" через електронні канали комунікації, важливо зазначити, що більшість респонденток не були персонально знайомі між собою та не служили в однакових частинах.

Наступний етап дослідження передбачав кодування транскриптів глибинних інтерв'ю та фокус груп, за допомогою тематичного аналізу. Кожен транскрипт був винесений у праву колонку, у ліву колонку виносилися теги (Додаток) - позначки бар'єрів, які називали респондентки - як пряме визначення бар'єром певних явищ або подій, так і контекстуальні згадки про труднощі та фактори, які знижують мотивацію до кар'єрного зростання або створюють перешкоду. Усі позначки кодування з транскриптів були винесені в таблицю таким чином, щоб зберегти перелік бар'єрів відповідно до однакових звань.

Наступний етап передбачав створення та надання тегам тем. Зазвичай для тематичного аналізу дослідник самостійно генерує теми та замінює теги на теми, впорядковуючи та класифікуючи, але перевага тематичного аналізу полягає у тому, що даний метод легко адаптувати відповідно до власного дослідження.

У ході дослідження бар'єрів жінок в ЗСУ теги були систематизовані з використанням типологій Swanson&Токаг та Kim (таблиця 3). Зокрема, з робіт цих авторів були взяті групи бар'єрів побудови кар'єри, які виникають під час служби в ЗСУ.

Таблиця 3. Типологія бар'єрів кар'єрного зростання, яка була використана для тематичного аналізу текстів інтерв'ю та фокус груп

міжособистісні	<i>пов'язані з родиною, шлюбом, дітьми, це може стосуватися якихось довгострокових угод, зобов'язань, переїздів, які впливають на життя родини;</i>	Swanson&Tokar
соціальні/колективні	<i>стосуються широкого кола взаємодії суб'єктів та груп, соціальних зв'язків рівності та нерівності, включаючи колективні традиції, ступінь відкритості спільноти, інклюзивність, елітарність спільноти, а також взаємодії з суб'єктами поза спільнотою.</i>	Swanson&Tokar, Kim
інтерактивні* <i>*інтерактивні бар'єри звузилися до умов професійного розвитку</i>	<i>стосуються спроможностей професійно розвиватися, робочого середовища, навичок, досвіду, навантаження, можливостей просування, професійної інформації, умов професійної взаємодії, рівень кадрів</i>	Swanson&Tokar
кар'єрна нерішучість	<i>відсутність цілей побудови кар'єри, кар'єрних амбіцій, невпевненість та пасивність</i>	Kim
позиційні	<i>пов'язані з особливостями характеру, переконаннями</i>	Swanson&Tokar
фінансова проблема	<i>бар'єри пов'язані з заробітньою платою, матеріальним забезпеченням, соціальними гарантіями</i>	Kim
тиск від значущих "інших"	<i>брудна конкуренція, створення перешкод, авторитаризм, використання службового становища.</i>	Kim
вікові проблеми	<i>віковий ценз, ейджизм</i>	Kim
фізичне здоров'я	<i>шкідлива для здоров'я діяльність, ризики втрати працездатності, надмірні фізичні навантаження, загроза фізичному здоров'ю та життю, ускладнений доступ до медичних послуг</i>	Kim

відсутність інтересу	<i>втрата мотивації, обмануті сподівання, розчарування, невідповідність очікування</i>	Kim
тривожність за майбутнє	<i>відсутність соціальних гарантій при втраті роботи, регулярні скорочення, відсутність перспектив зростання, у випадку військової служби страх смерті</i>	Kim

Більшість тем однозначно співвідносилися з тегами, окрім тих бар'єрів, котрі респондентки самостійно означали як прояви дискримінації та упереджень щодо жінок. Деякі прояви можна інтерпретувати як такі, що відносяться до *соціальних/колективних*, так як гендерна нерівність є в першу чергу соціальний конструкт, і всі прояви нерівності є явищем соціальної взаємодії. Такі бар'єри визначалися з урахуванням контексту, тобто, пов'язані із просуванням, підвищенням, застосуванням професійних навичок, та ін. відносилися до *інтерактивних*, навіть ті, які пов'язані з переконаннями про професійну спроможність жінок. Наприклад, те що респондентка визначила як недовіру до жінки командира від підлеглих, відноситься до інтерактивних бар'єрів, так як більшою мірою пов'язана з можливістю жінки перебування та реалізації на командирській посаді. Якщо респондентка називає дискримінацію в контексті стосунків в групах, між колегами, або загалом говорячи про колективні переконання, тоді бар'єр відноситься до групи *соціальних/колективних*, і означає наявність "токсичного" оточення під впливом, наприклад, гендерних стереотипів.

Серед тегів було виявлено такий, який не відноситься до жодної з визначених тем, проте його можна розглянути, як специфічний для військових ЗСУ бар'єр, так як військова служба пов'язана з небезпекою, ізоляваністю, стресом та іншими обмеженнями, тому якісна психологічна підтримка є суттєвою потребою, а її відсутність може стати перешкодою для служби.

Таблиця 4. Результати тематичного аналізу за кількістю згадок тем

<i>Бар'єри</i>	<i>Кількість згадок: глибинні інтерв'ю</i>	<i>Кількість згадок: фокус групи</i>
соціальні/колективні	66	30
інтерактивні	111	22
тиск від значущих інших	19	1
позиційні	9	0
фінансова проблема	5	2

міжособистісні	16	2
відсутність інтересу	2	0
фізичне здоров'я	5	4
тривожність за майбутнє	0	0
відсутність якісної психологічної підтримки	3	2

Інтерактивні бар'єри найбільш часто згадували респондентки під час інтерв'ю. Частина з них була пов'язана безпосередньо з гендерними стереотипами: несприйняття жінки командира підлеглими, сексизм командування, недопуск до бойових посад, або бойових виїздів, уповільнене порівняно з чоловіками кар'єрне зростання, додаткові обов'язки для жінок.

Під час аналізу текстів інтерв'ю були ідентифіковані специфічні бар'єри для жінок, які були об'єднані тегами: «приховування посад від жінок», «сексизм командування», «збільшені вимоги до жінок», «утримання від бойових виїздів», «недопускання до бойових посад», «навішування на жінок побутових обов'язків», «відсутність кар'єрного зростання для жінок», «відокремлення жінок від загального особового складу», «велика чисельна нерівність жінок та чоловіків у командуванні», «обмеження жінок від прийняття рішень», «важче змінити професійне оточення», «уповільнене зростання порівняно із чоловіками», «обмежений доступ в освіті для жінок», «неприйняття жінок-командирів», «обмежений доступ до керівних посад», «між жінкою і чоловіком обирають чоловіка», «скляна стеля», «перевірки випробуваннями для жінок», «навантаження у вихідні 8 березня» Також спостерігаються бар'єри, з якими можуть зіштовхуватися і чоловіки і жінки: «ускладнений доступ до освіти», «відсутність професійної інформації», «відсутня бюрократична логістика», «пияцтво кадрів», «не зацікавленість командування у професійному зростанні кадрів», «залежність від людських якостей командира», «не пускали на підвищення кваліфікації, тому що добре працює на нижчій посаді», «відсутність впливу на кар'єру», «невідповідність обов'язків до посади», «недбалість з документами», «відсутність заохочень за вдало виконану роботу», «відсутність зв'язків», «відсутність системи побудови кар'єри», «недбалість командування щодо підвищення», «присвоєння робочих здобутків командуванням», «низька якість кадрів», «відсутність у спеціаліста можливості підтримувати кваліфікацію», «відсутність мотивації у інших кадрів», «відсутність критеріїв оцінювання праці», «відсутність заохочень за добре виконану роботу», «відсутність підтримки командування», «погане ставлення командування до підлеглих», «знецінення роботи», «надлишкові обов'язки», «корупція», «додаткові обов'язки», «затримка у званні».

Жінок намагаються уникати, відділяти від чоловіків, дискримінують. Часто це пов'язано к сексизмом командування. Сексизм командира, хоч і є складовою загального ставлення до жінок в колективі, набагато сильніше впливає на можливість жінок просування по кар'єрі, ніж настрої в колективі, до яких також віднесеться сексизм, але ширший прояв.

“Колишній командир бригади був відверто сексистом, у нього проводилися окремі жіночі шиккування. Тобто проводиться загальне шиккування і жіноче окремо. Не з підрозділами своїми. От вона медик, наприклад, чи вона гранатометник, має стояти зі своїм батальйоном. А всіх жінок просто зганяли окремо.” (Сержант)

Разом із просування по кар'єрній драбині жінок, збільшується і рівень несприйняття її, особливо на керівних посадах. Такі проблеми досліджені і в літературі. Зокрема, у роботі Carreiras (рік), яка досліджує явище жінок в армії, стверджується, що конкуренція посилює дискримінацію. Під час глибинних інтерв'ю в межах цього дослідження, респондентки зазначали, що ставлення до них в колективі різко змінювалось з дружнього на негативне разом з підвищенням до керівної посади. Існують упередження у тому, що жінка не може командувати чоловіками, і багато жінок, які мають офіцерські посади змушені зіштовхуватися з таким стереотипом.

“Я рік пропрацювала в бухгалтерії, в мене з усіма хлопцями були хороші стосунки. Тобто всі мене сприймали нормально, вважали що я гарно виконую свою роботу на відміну від начфіна. Після того, як я провчилася та отримала офіцерське звання, я повернулася туди ж, до тих же військовослужбовців, відношення різко змінилось. Одразу я стала “бабой”, якій не місце командувати мужиками, не місце на бойовій посаді, і постійні не зрозумілі приколи-підколи, жарти в мою сторону. Тільки зайшли в зону, перша ж нарада з офіцерами-командирами, мені треба пройтись по позиціям, відбити точки, нанести обстановку на карті. І перші питання: “А тобі не страшно, там же стріляють?” (Лейтенант)

Ще одна проблема – жінкам складно отримати професійну інформацію. Респондентки зазначали, що командири не надають жінкам інформацію про конкурси на вищі посади, курси для підвищення кваліфікації, а також курси для отримання м'яких навичок та розвитку лідерства. Всі ці обмеження негативно впливають на можливість жінки отримати посаду, звання, впливає рівень гендерного упередження її командування.

Більш того, деякі командири намагаються позбавитися від жінок у їхніх підрозділах, та обмежити їх просування по службі, не приймають їх у свої підрозділи. З такими обмеженнями зіштовхуються жінки у бойових підрозділах, на ППД, у медичних частинах, тощо.

“Просування жінок по службі залежить від командування. Якщо командування хоче її тормозити, то воно й тормозить. Дівчата, яких ми міняли на ротації розказували, що їхній новий комбат старих жінок на контракті ще терпить, нових не набирає принципово. Всіх дівчат з бойових посад позабирав і повідправляв вчити зв’язок. Кого міг звільнити, він звільняв. Тобто про який кар’єрний ріст йдеться в напрямку, якому хотіла людина” (Солдат).

“Є так командири бригад, які категорично проти, щоб начмедом бригади була жінка. були в нас такі нюанси, ось не хочу і все, він впирається, він шукає, маніпулює будь-які шляхи, тільки не призначили б жінку. Дуже є багато жінконенависників. Є така категорія серед командного складу, які особливо прискіпуються.” (Полковник)

Низка бар’єрів для побудови кар’єри в армії не є специфічними для жінок. З ними зіштовхуються військові і чоловічої і жіночої статі. Це експлуатація праці командуванням, присвоювання командуванням професійних здобутків, низька якість кадрів, відсутність заохочень за якісну роботу, та санкцій за неякісну, корупція, недбалість керівництва щодо підвищень, та інші.

Більшість респонденток зазначала, що система заохочень в армії відсутня в принципі, як і відсутня система санкцій за погано виконану роботу.

“Почути, що ти хороший офіцер, що ти хороший воїн, якусь хорошу річ в свою сторону, майже нереально. Якщо ти виконуєш добре свою роботу, тобі це ніхто не скаже. Якщо ти косячиш, то тільки тоді тобі, і то не факт, що скажуть. Тому що всі косячать. Залежить від рівня твого косяка, якщо вообщє-вообщє капець, то, звичайно, скажуть. Мої зусилля офіцера, який щось робить і зусилля офіцера, який нічого не робить, на виході дають однаковий результат. Що я отримую офіцерське звання, що він отримує офіцерське звання. Що я отримую ту саму зарплату, що він отримує ту саму зарплату”. (Лейтенант)

Такі прогалини у професійних процесах можуть негативно впливати на мотивацію кадрів сумлінно виконувати обов’язки, уповільнювати їх професійний розвиток. Частина респонденток відзначали низьку якість кадрів (пияцтво, відсутність мотивації до служби, недбалість у виконанні професійних задач і т.д.), як чинник, який знижує їх мотивацію до служби.

*“Мені просто боляче спостерігати за тим, що є купа абсолютно безтолкових безпользних людей, на яких держава тупо про***ає наші гроші. Тобто замість тієї ж модернізації армії, зарплату отримують просто кінчені пиятики. І мене це дуже сильно викороблює, тому що я розумію, яку ціну ми платимо за боездатність, за захист своєї країни. І тут в цей самий момент є військовослужбовці, офіцери, які повністю нівелюють ці здобутки. І мені просто боляче на це дивитись. Я розумію, що це є, але якщо я це не буду бачити, мені буде*

легше від того. А не стикатись з цим кожен день. Тому я планую не продовжувати свій контракт” (Лейтенант)

Деякі респонденти називали корупцію в Збройних силах бар’єром, який обмежує доступ до вищих посад.

“.. у меня были трудности с командиром. Меня назначили на должность, А на эту должность шёл за деньги мой однокашник. У меня было сокращение в другом месте и меня перебросили на это место. Командир мне не давал жизнь 8 лет пока я за деньги не перевелась на другое место службы.”

Загалом, жінки зазначали, що командування не зацікавлено в професійному та особистісному зростанні своїх підлеглих. Одна респондентка навіть згадала випадок, коли в частині солдатам було заборонено будь який саморозвиток.

«Але ж в нас завжди знайдуться такі офіцери, яким не подобається, коли солдат якийсь буде розумнішим і починають забороняти їм і читати займатись спортом». (Капітан)

Схожі результати показали і фокус групи. Дискусії між респондентками щодо існування інтерактивних бар’єрів майже не спостерігалось, в ході обговорень респондентки скоріш ділились власним досвідом, які підтверджували припущення про наявність інтерактивних бар’єрів.

Серед учасниць фокус груп частіше зустрічалися бар’єри, які ми об’єднали тегами «обмеження у доступі до бойових посад» та «обмеження доступу бойових операцій». Цікаво те, що більшість учасниць обох фокус груп визначали мотивацією доєднатися до служби в армії саме участь у бойових діях. Декілька респонденток пов’язали свій вибір припинити службу із завершенням активної фази бойових дій на Сході, а одна з респонденток назвала цей бар’єр найбільш вагомий у рішенні для припинення служби.

“Якби не доводилось кожного разу доводити, що ти маєш право повоювати з бойовим підрозділом, а не сидіти і займатись стройовою підготовкою, то скоріш за все я б залишилась [у армії]”

Жінкам на службі часто можуть обмежувати доступ до військової освіти, як зазначають самі респондентки. Крім того, що освіта є важливою для отримання професійних знань та навичок, часто у армії освіта є необхідним кроком до здобуття нового звання.

“Як приходив чоловік, то його беруть одразу без питань, як жінка то питали чи будеш полуповариха, діловод, медик.. Наприклад, я не змогла поїхати на офіцерські курси, дівчата які хотіли на сержанта вчитися їх теж не відпускали. Тільки деякі були приближені які змогли цього добитися. Щодо чоловіків такого не було. Посилали вчитися, а вони не хотіли.”

Респондентки фокус груп обговорюючи питання доступу до освіти, зазначали, що ініціатива жінок навчитися навичкам повдження зі зброєю, та інші кроки жінок “на чоловічу площину”, викликає насмішки та знецінення прагнення жінок.

Соціальні/колективні бар’єри друга найбільш згадувана категорія бар’єрів. Ці бар’єри також є такими, які працюють для обох статей, вони пов’язані скоріш з традиціями військової служби, а є виключно спрямовані на жінок.

Під час аналізу текстів інтерв’ю були ідентифіковані специфічні бар’єри для жінок, які були об’єднані тегами: «сексизм у колективі», «стигма жіночої мотивації», «мізогінія», «цькування», «відсутність солідарності жінок», «пліткування», «неповага через стать», «дискомфорт від уваги суспільства до жінок військових», «упередження про жінок під час навчання». Також спостерігаються бар’єри, з якими можуть зіштовхуватися і чоловіки і жінки: «неприйняття інакомислення», «неповага до військових», «відсутність субординації», «неповага до підлеглих», «несправедливість».

Респондентки визначають військовий колектив здебільшого як досить вороже до них середовище. Розповсюджені упередження пов’язані зі слабкістю жінок, стереотипи гіберболізують емоційність жінок, та мають на меті продемонструвати чужість жінки у традиційно чоловічій царині.

“Права на помилку в мене немає. Упереджене ставлення. Я зробила помилку, бо я жінка, а тут мав бути чоловік. Тому помилятися жінкам в армії не можна. В мене було таке часто, коли я щось не знаю, чи не так зробила, чи не думаю як вони, вони відразу тикають пальцем на мій гендер. А коли інші роблять щось по-своєму - ОК, тому що вони чоловіки.” (Молодий лейтенант)

Широко розповсюджене у суспільстві упередження, що жінка йде в армію не служити, а щоб вдало вийти заміж.

“ Я коли тільки йшла в армію, в мене був друг, він мені каже: “Не йди. Там є 2 типи жінок. Ті, які сплять з усіма нижчого рангу, або ті, які сплять з одним, але вищого рангу”. Оце в голові в мене досі стоїть, що в людей таке уявлення про жінок в армії. І це мені дуже образливо, бо коли я йду по формі, то багато хто мені говорить “а в тебе тут жєніх, а в тебе тут ще хтось ?” (Молодий лейтенант)

Глибинні інтерв’ю показали, що досить подібними є відповіді та переконання жінок військових про жінок у війську. Жінки протиставляють власний досвід, розповідям про жінок, які не відповідають позитивним уявленням про жінку на службі.

Одиниці жінок проявляли під час інтерв'ю солідарність до жінок на службі. Внутрішня мізогінія - це прояви упереджень і неприязні до інших жінок.

“Якщо дозволить щоб її лапали чи будуть сексуальні домагання, то до неї буде відповідне відношення. Якщо вона себе поставить як жінку яку варто поважати, то понятно що це не в перший день ти прийшла, ніхто не буде тебе поважати, ні, авторитет заробляється” (Капітан)

Жінки можуть дискримінувати інших жінок з метою дистанціювання від інших представниць статі, таким чином відбувається ілюзія наближення до привілейованого класу чоловіків.

Уявлення багатьох жінок у війську про те, що жінки в армії не потрібні, скоріше може продемонструвати, наскільки глибоко та непомтно можуть укорінюватися стереотипи. Вони взаємодіють, підтримують та посилюють гендерні ролі. Жінки та чоловіки можуть регулювати поведінку, щоб відповідати своїй гендерній ідентичності. Таким чином стереотипи можуть корегувати поведінкові патерни, та посилювати дискримінацію.

Бар'єри соціальної/колективної груп, які можуть бути універсальними для війська, включали такі теги: відсутність поваги до військовослужбовців, погане ставлення командування до підлеглих, відсутність субординації, неможливість висловлювати думку, заздрість до професійних успіхів.

“Вже відсутність якоїсь поваги до військовослужбовця, повернення до цінностей, які мені абсолютно чужі. Паперова армія, це сказати дуже загально, але загалом воно все проявляється на такому мінімальному рівні ставлення вищого офіцерського складу до підлеглих. бачу наскільки міняється у військах ставлення до тих же учасників бойових дій. Де зараз оці всі, хто займався розкраданням армії ці роки, вони зараз отак підняли голівки, розпустили пір'ячка, почувують себе панами ситуації і розказують, що ми хворі на голову, що ми нічого не розуміємо, що наш досвід нікому не потрібен.” (Лейтенант)

Учасниці фокус груп не заперечували наявності жодних з бар'єрів, які згадувалися під час обговорення. Майже всі ці бар'єри існують лише для жінок.

Тиск від значущих інших. Стосунки в армії ієрархічні по вертикалі, підкорення є важливою частиною взаємодії. Загальновідомими є армійські традиції, які називають «дідівщина».

Під час аналізу текстів інтерв'ю були ідентифіковані специфічні бар'єри для жінок, які були об'єднані тегами: «сексуальні домагання», «приниження жінок», «жінці важливо подобатися командирю», «пресінг та моральний тиск». Також спостерігаються бар'єри, з якими можуть зіштовхуватися і чоловіки і жінки: «ультиматум: підвищення за максимальний строк контракту», «приниження від командування», «жорстка конкуренція», «тоталітарна ієрархія».

“Устав соблюдается, но он притворно соблюдается в личных целях. То есть если ты хочешь солдата наказать, ты можешь в любом случае наказать, даже если он не виноват. Статут построен таким образом, чтоб в любом случае можно было манипулировать солдатом” (Солдат)

“Тобі чоловіки-офіцери кажуть робити щось і ти думаєш, що треба це робити, але потім ти відкриваєш Статут і ти розумієш, що ти це не повинен це робити. Але ти кажеш йому про це і починається пресинг, тому що якщо ти не хочеш робити це, буде ось так. І починають використовувати своє положення, свою посаду проти тих, хто не хоче щось робити так, як хоче цей офіцер. Були моменти такі, були. І це дуже пригнічувало” (Капітан)

Спецефічні для жінок бар'єри з цієї групи, означені тегом сексуальні домагання. Хоча такий бар'єр є поширеним, і дозволяє винесення у окрему категорію, питання у інтерв'ю стосується уваги з боку керівництва, в такому випадку ми можемо означити ці теги даною групою. Більшість респонденток зазнавало сексуальних домагань під час служби.

“Напевно, кожна жінка з цим стикалась, але відкрито - ні. Це було так зроблено, що пріскіпливо до мене відносились, я про це догадуюсь чому. Но відкрито мені ніхто нічого не пропонував. Але мене принижували перед усіма, прямо на шиківанні. Ніхто не міг зрозуміти, чому на мені така увага негативна і такі емоції. Ну, я це зрозуміла із -за того, що була строптливою, не відповідала взаємністю” (Полковник)

Одна з респонденток зазнала нападу через відмову.

Серед учасниць фокус груп одна респондентка зізналася, що зазнавала сексуальних домагань з-боку керівництво.

Група бар'єрів, які стосуються **фізичного здоров'я** також здебільшого знаходиться під впливом гендерних чинників.

Під час аналізу текстів інтерв'ю були ідентифіковані специфічні бар'єри для жінок, які були об'єднані тегами: «як втрата репродуктивного здоров'я», «відсутність медичного забезпечення для жінок», «насильство», «контроль над циклом». Бар'єри, з якими зіштовхуються і чоловіки, і жінки: «втрата здоров'я внаслідок служби»

Одна з респонденток зазнала значної шкоди здоров'ю, у зв'язку з сексуальними домаганнями.

«Мене знайшли через 7 годин, мене побачив машиніст товарного поїзда...Можливо, мені щось підсипали, можливо, людина, якій було кілька разів відмовлено в сама знаєш яких послугах: “Як то, всі дають, а ти не даєш? Якщо б у мене не цей “нещасний випадок”, то я б реально уже була б командиром відділення, я чую себе на силах, це людський фактор, тут нічого не змінити».” (Старший солдат)

Одна з респонденток назвала бар'єр, який важко було віднести до однієї з групи бар'єрів, але так як бар'єр стосується тілесного виміру, він віднесений до здоров'я.

«Був один випадок ще в Академії. Командир склав календар місячних курсанток. Бо вони спекулювали цим, щоб не ходити на фізо. Це для мене було так дико».(Молодший лейтенант)

Найчастіше респондентки зіштовхувалися з бар'єрами, які пов'язані зі здоров'ям, під час вагітності. Довгий час спеціальність гінеколога не входила у список лікарів при військових госпіталях, хоча жінки вже були присутні у військах, як зазначає одна з респонденток.

Одразу декілька респонденток розповідали про свій досвід приховування вагітності, коли в них з'являлася можливість поїхати працювати в зону АТО/ООС. Так як їхні командири одразу могли переглянути рішення допуску до зони бойових дій цих жінок внаслідок вагітності, жінки робили вибір приховати вагітність і продовжувати нести професійний обов'язок. Це може свідчити про те, що ці жінки не сприймають власну вагітність як перешкоду до роботи.

«А в ООС я ехала беременной, то я тогда и так поправилась, была уже взрослой теткой, и опять же форма, комок, он не всегда удачно сидит, я его не подгоняла, и получается, когда я приехала и постепенно увеличивала объемы, никто ничего не понимал - все же на тушняке толстеют. Тогда еще запретили ходить в футболках, а мне это на руку было - да жарко, да неудобно, но зато не видно было. (Чому приховували?) Ну если бы увидели, вывели меня из зоны ООС, а я хотела работать там».(Підполковник)

Лише одна респондентка з фокус групи назвала бар'єр, який став визначальним при вирішенні покинути службу, і є універсальним для чоловіків і жінок, під тегом втрата здоров'я внаслідок служби.

«Мене відправляють пройти Q-курс, на який відправляють хлопців-спецпризначенців. Я готувалась-готувалась, в мене не було навіть задачі його повністю пройти, в мене була задача протриматись 3 тижні, або хоча б 2 з

3. *Готувалась-готувалась, доготувалась до того, що просто стерла собі коліна, тобто я вже не ходила фізично майже. Лежала в лікарні, потім шкутильгала, і закінчилось це тим, коли вже була можливість перервати контракт, я і розірвала його.»*

Загалом фокус групи підтвердили дані глибинних інтерв'ю.

Позиційні бар'єри є наслідком індивідуального сприйняття, тому визначити, які з цих бар'єрів могли б спрацювати і для чоловіків, і для жінок. Під час аналізу тексту були виявлені бар'єри, які розміщені під тегами: «потреба бути ідеальною», «вибір між родиною та кар'єрою», «постійне емоційне напруження», «сором статусу військової», «небажання повинуватися наказам».

Цікаво, що найбільше позиційних бар'єрів зустрілося серед жінок полковників, серед них емоційне напруження та потреба бути бездоганною. Мала частка жінок просувається до звання полковника, це поки можливий максимум для жінки в ЗСУ. І такий рівень кар'єрного розвитку вимагає значних зусиль з боку жінки для витримки тиску від оточення.

“Це нарівні з чоловіками ти повинна витримувати весь побут, а це не завжди так просто, ти повинна завжди бути зажата в кулак і не показувати свої жіночі слабкості.” (Полковник)

“Моя кар'єра -жесткий профессиональный отбор, с потерей нервов, здоровья, это была жесть. Мое устроили такой ад, ставили в такие условия, что мне и должности той не хотелось. Была и травля, и подставы. Слабые не проходят. Нужно убеждать себя в том, что я смогу, не давать себе расслабиться. Это каждый раз, с тяжелыми последствиями.” (Полковник).

Багато респонденток, які ще не мають дітей, мають переконання, що їм доведеться робити вибір між кар'єрою та родиною та материнством, навіть попри нове законодавство, яке дозволяє жінкам у декреті зберігати стаж до вислуги років. Таке переконання жінок, що вибір (родини, а не кар'єри, навіть за наявності амбіцій) необхідний, це може бути наслідком розповсюдження певних гендерних стереотипів, щодо ролі матері. Попри це, народження дитин, баззаперечно, впливає на кар'єру, але не настільки радикально, як у внутрішніх переконаннях жінок. Одним з проявів упереджень проти жінок є переконання що вона тимчасово в армії, влаштується, одразу піде в декрет, ітд. Цей позиційний бар'єр існує за умови відсутності дітей.

“Взагалі очікую мінімум до полковника дослужитись. Але в нас ще є така проблема в Збройних силах, ну ми певно все-таки жінки, ми, звісно повинні і народжувати. Тобто коли жінка стикається з такою ситуацією, що вона йде в декрет, то після виходу з декрету, для неї вже немає переліку тих посад. Всі вважають, що вона

мама, з дитиною, вона не зможе виконувати половину своїх обов'язків. Це вже проблемно стати на таку [керівну] посаду. В мене є багато знайомих тут дівчат, які виходять з декрету, їм вже треба отримувати вище звання і для цього треба стати на вищу посаду ...вони не зможуть виконувати ці завдання, можливо, підуть знову в декрет. І ось це така проблема. Я би хотіла, звісно, до полковника дослужитись, але це залежить від того, як буде складатись особисте життя...”

“Якщо її починають знецінювати як військовослужбовця і починають робити акцент на материнстві, казати “ якщо ти не вдома, якщо ти не з дитиною, то ти погана мати”, на жінку це дуже погано впливає, вона одразу буде сидіти. Перш за все, це діти, це материнство. Суспільний запит на хорошу мати, він дуже сильно б'є по жінках“. (Лейтенант)

Під час обговорення фокус груп не виникала дискусія на цю тему, та не обговорювалися бар'єри, які можна віднести до позиційних.

Міжособистісні бар'єри, першочергово пов'язані з біологічною особливістю жінки виношувати та народжувати дітей. Так як цей процес первинним для забезпечення існування людства, роль матері для жінки є визначальною для неї роллю в соціальному конструкті. Попри це, бар'єри, які стосуються материнства не такими поширеними та вагомими для респонденток, якими вони можуть здаватися на перший погляд для жінок.

Під час аналізу текстів інтерв'ю були ідентифіковані специфічні бар'єри для жінок, які були об'єднані тегами: «затримка в кар'єрному зростанні через дітей», «конфлікти з партнером», «відсутність умов для материнства», «відмова продовжувати контракт через декрет». Також спостерігаються бар'єри, з якими можуть зіштовхуватися і чоловіки і жінки: «вимушена мобільність», «порушення балансу служби та родини».

Наприклад, отримання підвищення, особливо на вищих званнях, може вимагати від усієї сім'ї переїзду в інше місце. Це працює і для чоловіків, і для жінок, тим не менш, жінки більш схильні жертвувати кар'єрними здобутками заради родини.

“Вот я например за всю свою карьеру, у меня шестой город, я была готова к этому. Не каждая женщина может сорваться и поехать в другое место и что мужчина, муж, поддержит это. У меня слава богу все хорошо, муж поддерживает меня.”(Майор)

Відсутність умов для материнства. Жінка, навіть яка хоче не затриматись у відпустці по догляду за дитиною, може бути вимушена це робити, наприклад, якщо ще рано віддавати дитину в садочок. Заробітня плата військових не завжди може дозволити наймати допомогу по догляду за дитиною, у випадку того, якщо жінка матір-одиначка, це суттєво може ускладнювати їй кар'єру.

“Уже хочу себя видеть офицером и как-то продвигаться дальше, может даже с этого батальона куда-то дальше..В боевых я сейчас не могу участвовать. В район я сейчас не выезжаю, потому что у меня маленький ребёнок и я мать-одиночка. Получается, мне не с кем оставить.” (Старший сержант)

Жінки часто у інтерв'ю зазначали залежність від особистості командирів, у контексті впливу часто відмічали різні перешкоди, які виникали внаслідок причин, які важко назвати об'єктивними.

«Я вже вагітною була і ми готувались до весілля і мене начальник не хотів відпускати у відпустку за сімейними обставинами на 10 діб, по якій причині - не відомо. Були дуже такі проблеми з цим. Знаючи, що я вагітна, що мені потрібен час, що в мене завтра весілля і він мене сьогодні поставив в наряд.» (Капітан)

Учасниці фокус групи суттєво розділилися у своїх оцінках перешкод, пов'язаних з особистим життям, одна з респонденток означила ці бар'єри як несуттєві і незначні, частина зазначила їх, як такі, що стали визначальними, щоб покинути службу.

“Мені це питання дуже болюче і дуже важке саме через такі обставини, що в нас в родині вибрано таке: чоловік воює, я прикриваю тили, займаюсь дитиною. Це не через гендерні стереотипи, просто ми порахували, хто з нас зараз на якому місці, на яких позиціях і хто більш ефективніший”

Фінансові проблеми є групою бар'єрів, на які також впливає стать. Під час аналізу текстів інтерв'ю були ідентифіковані специфічні бар'єри для жінок, які були об'єднані тегами: «відсутність жіночих казарм». Також спостерігаються бар'єри, з якими можуть зіштовхуватися і чоловіки і жінки: «невідповідність заробітної плати обов'язкам», «погане забезпечення».

Через відсутність жіночих казарм, жінки вимушені винаймати житло, вартість якого не компенсуються. Якщо частина віддалена, можуть виникати проблеми зі знаходженням житла.

«Це селище, не дуже легко зняти квартиру, навіть якщо ти маєш гроші. Мало, обмаль цих квартир. Тут дуже великий попит і дуже маленька пропозиція. І здають, взагалі, все, що тільки можна. І я не знаю, якщо це жінка, яку запрошу у бригаду, то як вона далі побут свій організує» (Сержант).

Такий бар'єр, як невідповідність заробітної плати обов'язкам, які виконуються на службі, раніше був звичним для жінок. До 2018 року, коли посади бойові були закриті для жінок, деяким, все ж таки, вдавалося служити в зоні АТО,

будучи записаними як банщиці, комірниці, швачки. Респондентка пов'язує це не зі статтю, а з відсутністю відповідного посади звання.

«Я йшла не якусь кар'єру будувати на військовій службі, просто хотіла перебувати на війні. Тому я зголосилась на першу-ліпшу посаду. Мене спершу призначили на кухаря. Потім я числилась кравцем. Потім мене перевели без моєї згоди на посаду комірника і я стала отримувати дуже-дуже низьку зарплату. Тобто менше, ніж у всіх. Я підняла це питання і потім змушена була відучитись в учебці на гранатометника. І я вже потім років 2 числилась гранатометником, але весь цей час я постійно була в пресслужбі. Виконувала обов'язки пресофіцера, а пізніше і начальника пресслужби. Як і зараз.»(Сержант)

Фокус група додала до переліку відсутність умов та форми для жінок, а одна з респонденток ще раз назвала відсутність жіночих казарм.

Бар'єри, які входять до групи **відсутність інтересу** зазначили двоє респонденток, під тегом «паперова армія». Під час фокус групи бар'єрів, які можна віднести до цієї групи не згадувалося.

Бар'єри пов'язані з **тривожністю за майбутнє**, ні у інтерв'ю, а ні у фокус групах не згадувались, проте, була виділена ще одна група – **відсутність якісної психологічної підтримки**.

ВИСНОВКИ/ДИСКУСІЯ

Дослідження перешкод жінок, які будують кар'єру в Збройних силах України підтвердило гіпотезу, що існуючі у суспільстві переконання щодо жінок заважають їх професійній реалізації у армії. На кожному подію або явище, яке чинить перешкоди кар'єрного зростання жінок у війську впливає гендер – складна модель, яка включає у себе різні переконання щодо чоловіків і жінок, прийняті соціальні норми, традиції взаємодії статей та ін. Армія – це інститут, який століттями підживлював маскулінну ідентичність, тому військові чоловіки можуть особливо бути схильні приймати гендерні стереотипи. Професійна реалізація жінок ускладнена впливом гендерних стереотипів. Гендерні стереотипи не лише формують перешкоди на професійному шляху жінок у армії, а й посилюють ті бар'єри, які існують для чоловіків. Найбільш згадуваною групою бар'єрів, які заважають жінкам є ті, які безпосередньо пов'язані з процесами побудови кар'єри в ЗСУ. Виявлено, що гендер має на них значний вплив, посилюючи і так важкі умови побудови військової кар'єри. Упередження та стереотипи перешкоджають жінкам професійно зростати, обмежуючи їх у професійній інформації та доступі до військової освіти, а сексизм командування заважає жінкам отримувати керівні посади та перебувати на них. Негативні стереотипи щодо професійної реалізації жінок у війську не лише створюють дискримінацію та негативний клімат у колективі, також стереотипи впливають на поведінку і самоефективність жінок, що може впливати на виконання роботи. Жінки також демонструють значне зниження мотивації під впливом тиску та обмежень на них. Окрім вищезазначених, жінкам перешкоджають і інші бар'єри, пов'язані з відсутністю належного медичного забезпечення, негативного впливу на репродуктивне здоров'я. Наявність усталених шаблонів щодо жіночих ролей також впливають на особисте життя військових жінок, завдають шкоди особистим стосункам. Оточення не завжди готове сприймати вибір жінки служити в армії. Більшість респонденток зазначають, що йдуть служити в армію без особливих амбіцій і надій побудувати собі кар'єру, проте, попри велику кількість перешкод і гендерних упереджень продовжують службу, демонструючи, що кар'єра в армії є досить привабливою для жінок.

Загалом жінки можуть зіштовхуватися з бар'єрами з таких груп: інтерактивні, соціальні/колективні, тиск «значущих» інших, фізичне здоров'я, фінансові проблеми, міжособистісні, позиційні, відсутність інтересу, відсутність якісної психологічної підтримки.

Пропозиції політики

Жінки – це значний кадровий потенціал для Збройних сил України, і питання розширення прав жінок у війську є пріоритетною в адженді переформатування армії. Проте, дії, які спрямовані на досягнення рівності у ЗСУ, не завжди відповідають потребам жінок, та армії загалом. До прикладу, у 2020 році були внесені зміни до положень проходження військової служби, згідно яких час у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами та доглядом за дитиною зараховується до строку вислуги у військовому званні. Такі зміни, хоча ніби і спрямовані на вирівнювання, так як жінки дійсно, йдучи в декрет втрачають у кар'єрі, порівняно з чоловіками, але є контрпродуктивною дією. Деякі респондентки у ході дослідження зазначали, що упередження щодо жінок у зв'язку з новими умовами декрету збільшились. Окрім того, такі зміни навряд сприятимуть бажанню ЗСУ рекрутувати жінок.

З огляду на результати, запропоновані політики будуть спрямовані не лише на усунення специфічних бар'єрів для жінок, а на підвищення рівня умов служби і соціальної привабливості Збройних сил України.

1. Довгострокова політика модернізації Збройних сил. Зміна рекрутингової системи ЗСУ. Проведення строгого професійного відбору кадрів до лав Збройних Сил України, не за кількісним принципом, а за якісним. Проведення переатестації всього наявного офіцерського кадрового складу. Створення стратегії встановлення принципів меритократичності у війську. Посилення освітнього компоненту для армії. Передбачено скорочення чисельності ЗСУ без втрати рівня боєздатності за рахунок зростання професійності армії. Такий відбір захистить жінок, які пройшли його від упереджень та сексизму, адже присутність жінки у колективі буде означати її відповідність посаді. Розширення різноманіття функцій в армії, через розвиток інноваційних напрямків (кібербезпека, БПЛА, тощо) Принципи меритократичності забезпечать справедливе професійне зростання чоловіків та жінок.
2. Політики направлені на протидію гендерно-зумовленого насильства та сексуальним домаганням, введення безпечних та зрозумілих механізмів скарг на випадки домагань, формування нульової толерантності до мізогінних практик, таких як сексуальні домагання та інші сексуальні злочини. Інформаційна політика, щодо гендерної рівності у силових структурах та боротьби з упередженнями в середині структур.

Другою за значимістю групою бар'єрів були ті, які являють собою здебільшого ретрансляцію різних соціальних шаблонів. Формування подібних соціокультурних конструктів відбувається довго і контекстуально. Тому загальною рекомендацією буде збільшення кількості можливостей реалізації у суспільстві та інформаційні

політики, які сприятимуть різноманіттю соціальних ролей. Тому загальною рекомендацією

Обмеження підходу даного дослідження полягає у тому, що результати засновані на суб'єктивних переконаннях респондентів. Окрім того, погляд крізь феміністичні теорії може бути досить упередженим. Ще одним з недоліків є контекстуальність даного дослідження, хоча бар'єри цілком можуть бути застосовані до будь якої професійної сфери, але всі висновки та досвід жінок в ЗСУ можуть бути унікальним наслідком взаємодії різних факторів, які надалі варто досліджувати, інтегруючи жінок в армію.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

Baxter, J., & Wright, E. O. (2000). The Glass Ceiling Hypothesis. *Gender & Society*, 14(2), 275–294. <https://doi.org/10.1177/089124300014002004>

Creed, P. A., Patton, W., & Bartrum, D. (2004). Internal and External Barriers, Cognitive Style, and the Career Development Variables of Focus and Indecision. *Journal of Career Development*, 30(4), 277–294. <https://doi.org/10.1023/b:jocd.0000025116.17855.ea>

Fly, V. A. (2017, April 01). Closer look at challenges faced by women in the military. Retrieved February 10, 2021, from <https://minds.wisconsin.edu/handle/1793/77569>

Lee, S. H., Lee, S. M., & Yu, K. (2008). A Typology of Career Barriers. *Asia Pacific Education Review*, 9(2), 157–167. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ811127.pdf>.

Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (n.d.). (PDF) Contextual Supports and Barriers to Career Choice: A Social Cognitive Analysis. ResearchGate. <http://surl.li/shjv>

Lindsey, L. L. (2015). The Sociology of Gender: Theoretical Perspectives and Feminist Frameworks. In *Gender Sociological Perspectives* (pp. 1–784). doi:[10.4324/9781315664095-6](https://doi.org/10.4324/9781315664095-6)

Pulliam, N. P. (2014). *The relationship between perceived career barriers and career decision self-efficacy on the certainty of initial career choice among educational opportunity fund program students* (thesis). Montclair State University Digital Commons, Montclair.

Segal, M. W. (1995). Women's military roles cross-nationally: Past, present, and future. *Gender & Society*, 757-775. doi:DOI: 10.1177/089124395009006008

Swanson, J. L., & Tokar, D. M. (1991, February). *College students' perceptions of barriers to career development*. *Journal of Vocational Behavior*. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/000187919190020M>.

Tong, R. (1997). *Feminist thought: a comprehensive introduction*. Routledge.

Weitz, R. (2015). *Vulnerable Warriors: Military Women, Military Culture, and Fear of Rape* (Unpublished master's thesis). Springer Science+Business Media New York. doi:10.1007/s12147-015-9137-2

Постанова Кабінету Міністрів України. Про порядок обчислення вислуги років, призначення та виплати пенсій і грошової допомоги особам офіцерського складу, прапорщикам, мічманам, військовослужбовцям надстрокової служби та військової служби за контрактом, особам начальницького і рядового складу органів внутрішніх справ, поліцейським, співробітникам Служби судової охорони та членам їхніх сімей. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/393-92-п#Text>