



<https://doi.org/10.18523/3041-1718.2025.2.2.3-21>
УДК 316.346.2-055.2:355.233(100:477)

Софія Квят

Національний університет «Києво-Могилянська академія»
<https://orcid.org/0009-0006-3661-695X>

Тамара Марценюк

Національний університет «Києво-Могилянська академія»
<https://orcid.org/0000-0002-4785-5618>

ДОСТУП ЖІНОК ДО ВІЙСЬКОВОЇ ОСВІТИ В КОНТЕКСТІ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

У статті з'ясовано передумови доступу жінок до військової освіти, а саме: інституціоналізація принципів гендерної рівності та безпекового дискурсу, розроблення та впровадження міжнародних нормативно-правових документів, зміна уявлення про роль жінок у сфері безпеки. Задля успішної інтеграції жінок у військову освіту важливо реалізовувати державну політику рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, а також гендерно чутливий підхід. Узагальнено успіхи та виклики доступу жінок до військової освіти у світі в контексті державної політики гендерної рівності.

Емпіричним матеріалом статті є результати контент-аналізу 66 матеріалів із відкритих джерел даних 13 військових навчальних закладів світу стосовно доступу жінок до військової освіти. Виявлено успіхи та виклики доступності військової освіти для жінок з фокусом на гендерно чутливе освітнє середовище. З одного боку, заклади військової вищої освіти прагнуть до підтримки видимості жінок, надання їм рівних прав і можливостей в освіті та професійному зростанні, розроблення та впровадження політик щодо рівності та протидії сексуальному насильству. З іншого боку, немає чіткої стратегії подолання гендерної нерівності, також серед викликів доступу жінок до військової освіти зазначено про обмежену кількість програм чи можливостей для видимості жінок, відсутність адаптованих умов проживання або частковий підхід до їх впровадження. Деякі заклади не приділяють достатньо уваги протидії сексуальним домаганням, обмежують доступ жінок до окремих видів активностей та не впроваджують спеціалізованих механізмів підтримки жіночого лідерства у сфері оборони.

У результаті аналізу виявлено, що сфера військової освіти поступово трансформується в напрямку створення гендерно чутливого та інклюзивного простору. Наявність політик рівності та підтримки жінок потребує системного підходу для подальшого подолання на державному рівні інституційної гендерної сегрегації, неузгодженості формальної рівності з фактичними умовами та усунення практичних бар'єрів.

Ключові слова: військова освіта, гендерна рівність, гендерно чутливий підхід, державна політика, забезпечення рівних прав і можливостей, міжнародний досвід, Україна, російсько-українська війна, війна.

Демократичне суспільство повинно надавати жінкам і чоловікам рівні можливості брати участь у всіх сферах життя, зокрема в здобутті військової освіти. Поліпшення ситуації з доступом жінок до військової освіти є важливим аспектом подолання гендерного розриву щодо залучення жінок і чоловіків до військової сфери як ринку праці. Чисельність студентства закладів сектору безпеки і оборони впливає на їхню чисельність у війську. Ця тематика забезпечення рівних прав і можливостей у військовій освіті є особливо актуальною, оскільки російсько-українська війна триває понад 10 років і сектор безпеки та оборони потребує ретельнішої уваги щодо його ефективності, а також просування цінностей гідності та рівності¹.

У країнах НАТО протягом десятиліть ідеї ліберального фемінізму (забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків) набули активного поширення. У певних військових закладах вищої освіти проведено чимало реформ, спрямованих на забезпечення доступу жінок до військових академій, навчальних програм, а також поширення засад гендерно чутливого лідерства. Наприклад, Канада і США розробили гендерно чутливі політики, що дозволяють жінкам обіймати бойові посади, та адаптували фізичні стандарти, щоб урахувати фізіологічні відмінності, не знижуючи загальних вимог до військових. Завдяки цьому методики викладання й оцінювання стають справедливішими. Передумовою є визнання права жінок на рівні можливості розвитку професійних навичок та здібностей до оборони.

Країни НАТО активно впроваджують резолюцію Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека», яка закликає до залучення жінок до миротворчих та безпекових процесів, а також підтримує гендерну рівність у військовій сфері, зокрема через освіту. У 2014 р. Україна звернула увагу на цю резолюцію. Кабінет Міністрів України затвердив уже другий Національний план дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року. Одним із завдань реалізації плану є забезпечення рівного доступу жінок і чоловіків до закладів освіти всіх рівнів сектору безпеки і оборони та введення гендерного компонента до навчального процесу². Наприкінці 2021 року було затверджено політику Міністерства оборони України у сфері військової освіти. Рівність можливостей усіх громадян щодо здобуття військової освіти, зокрема забезпечення гендерної рівності, зазначено в переліку основних принципів цієї політики.

Для успішного виконання взятих зобов'язань доцільно вивчити міжнародний досвід забезпечення доступу жінок до військової освіти. У суспільних науках бракує фахових досліджень на цю тему, яка є важливою для військової соціології, політичної соціології, міжнародних відносин тощо. Критичний аналіз стану військової освіти щодо тематики забезпечення рівних прав і можливостей спонукатиме заклади військової освіти більш фахово розробляти і реалізовувати ідеї гендерної рівності. Отже, **мета цієї статті** — з'ясувати успіхи та виклики міжнародного досвіду доступу жінок до військової освіти.

Передумови виникнення доступу жінок до військової освіти

Задля гарантій безпеки та свободи громадян і громадянок держава повинна запобігти, виявити, стримати та захистити суспільство від будь-якої загрози. Роль військової освіти в цьому випадку є доволі важливою, оскільки вона передбачає більш фаховий ринок праці щодо військової сфери. Військова освіта — вид формальної освіти, що передбачає можливість навчатися одночасно з профільною середньою, професійною, професійно-технічною, фаховою передвищою чи вищою освітою. Вона забезпечує досягнення стандартів для відповідного рівня освіти та надає освітні кваліфікації. Професійна військова освіта — формальний вид освіти, що не передбачає державних освітніх кваліфікацій за рівнями освіти, проте передбачає можливість присвоєння професійних кваліфікацій. Це рівень стандарту Організації Північноатлантичного договору (НАТО, North Atlantic Treaty Organization), який застосовують держави-члени Альянсу в системі

¹ Тамара Марценюк, «Залучення жінок до військової освіти в Україні», *Наукові записки НаУКМА. Соціологія* 6 (2023): 50–59, <https://doi.org/10.18523/2617-9067.2023.6.50-59>.

² Кабінет Міністрів України, *Про затвердження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року*, Розпорядження 1544-р, 28 жовтня 2020, <https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-zatverdzhennya-nacionalnogo-a1544r>.

військової освіти та підготовки військових фахівців і фахівчинь. Тобто професійна військова освіта — це компонент загальної. Необхідність освіти продиктована потребою «підготувати [особовий склад збройних сил] до місій у всьому спектрі конфліктів, починаючи від стримування на високому рівні до підтримки миру та забезпечення миру на нижньому рівні»³.

Курси професійної військової освіти передбачають освіту на рівнях військового планування: тактичний, оперативний та стратегічний. Такі стандарти НАТО стосуються планування та ухвалення рішень під керівництвом і самостійно. Тактичний рівень освіти є базовим і містить загальновійськову підготовку: вміння виконувати службові обов'язки в підрозділі рівня відділення чи взводу. Оперативний рівень — виконувати службові обов'язки в роті, батальйоні чи вищих рівнях та претендувати на керівні посади органів військового управління або офіцерського рівня. Стратегічний рівень — це курс оборонного планування і стратегії для вищого керівного складу⁴. Також підвищення кваліфікації передбачає поліпшення навичок у професійній діяльності. Держави Альянсу та ті, кого вони підтримують у впровадженні механізмів освіти, використовують організаційні цілі освіти та навчання. Вони передбачають військові освітні програми, індивідуальне, колективне та практичне навчання, щоб ефективно реагувати на нові виклики безпеки членів Альянсу, партнерів та тих структур, які до НАТО не входять⁵.

Незважаючи на те що військова освіта — це загалом вибір, для чоловіків — це обов'язок залежно від норм, передбачених законодавством. Процес забезпечення доступу жінок до військової освіти був доволі тривалим. Однак останні десятиліття відбувається поступова інституціоналізація ідеї рівних прав і можливостей у військовій освіті, змінюється бачення ролі жінок у ній. Цінності рівності, гідності та професіоналізму в безпековій сфері поступово набирають ваги, а відповідне міжнародне законодавство унормовує їх⁶.

У США з 1916 р. функціонує державна система військової підготовки для юнаків. Щороку близько 25 тисяч школярів здобували мінімальну військову освіту⁷. Згодом було затверджено Корпус підготовки молодших офіцерів запасу армії США (JROTC) для державних та приватних навчальних закладів, а вже у 1964 р. Конгрес розширив програму, щоб «мотивувати молодих людей бути кращими громадянами»⁸.

Схожі можливості для жінок з'явилися у 1975 р. У 1976 р. військовий комітет НАТО офіційно визнав Комітет у справах жінок у силах НАТО. Головна програмна директорка проекту «Поранений воїн» (WWP) Дженніфер Сільва зазначає: «Після цього 119 жінок вступили до Вест-Пойнту, 81 — до Військово-морської академії США, а 157 — до Академії ВПС США»⁹. Згідно з останніми даними, кадетки становлять 40 % від загальної кількості осіб у Корпусі підготовки молодших офіцерів запасу армії США. Освіта починається з підготовки новобранців, передбачає практику та додаткову підготовку під час служби. Лише після опанування основних рівнів військовослужбов(и)ці стають придатними до військової служби, але надалі можуть продовжити освіту.

Після ухвалення Конгресом США у 1975 р. закону про дозвіл жінкам вступати до військових академій наступного літа 119 жінок прибули до Вест-Пойнту для базової підготовки. У 1980 р.

³ НАТО, *Типова навчальна програма підготовки офіцерського складу в системі професійної військової освіти. Довідкова програма*, 21 вересня 2011, 4, https://www.nato.int/nato_static_fl2014/assets/pdf/2023/11/pdf/231117-generic-officer-ukr.pdf.

⁴ Міністерство оборони України, *Професійна військова освіта*, <https://www.mil.gov.ua/diyalnist/vijskova-osvita-na-tauka/shho-take-profesijna-vijskova-osvita.html>.

⁵ NATO, *Education and training package on gender perspective for nations, Training Materials for NATO Allies and Partners*, January 2023, https://www.act.nato.int/wp-content/uploads/2023/05/NATO_Education_and_Training_package_on_gender_perspective_for_Nations.zip.

⁶ Ганна Гриценко, Тамара Марценюк, Вікторія Олійник, Вікторія Фацієвич, *Соціологічне дослідження «Доступ жінок до військової освіти в Україні»*, ред. Т. Марценюк (Київ: НАКО, 2023).

⁷ Chris Gehrz, *Exploring Christianity, history, education, and how they intersect*, <https://pietistschoolman.com>.

⁸ *United States Code Armed Forces*, Title 10, 2011, ch. 2031, <https://www.govinfo.gov/content/pkg/USCODE-2023-title10/pdf/USCODE-2023-title10-subtitleA-partIII-chap102-sec2031.pdf>.

⁹ Jennifer Silva, *Women in the Military: Through the Decades*, <https://newsroom.woundedwarriorproject.org/Women-in-the-Military-Through-the-Decades?utm>.

62 жінки завершили навчання, а серед найуспішніших випускників Вест-Пойнту з'явилась перша жінка — Андреа Лі Холлен: з найвищим рейтингом у своєму класі вона стала першою випускницею Військової академії США (USMA) і стипендіаткою Роудса (міжнародна нагорода, що дає можливість навчання Оксфордському університеті, Велика Британія). Британська королівська військова академія в Сандгерсті (англ. *Royal Military Academy Sandhurst*) до 1981 р. була виключно чоловічим навчальним закладом, тоді як жінки навчалися окремо в коледжі Жіночого Королівського армійського корпусу (англ. *the Women's Royal Army Corps*) неподалік. Жінки служили в більш ніж 40 різних професіях у 20 різних військах і корпусах¹⁰.

Проте не всі навчальні заклади прагнули подолати гендерну нерівність у військовій освіті та фахово інтегрувати жінок. Наприклад, Віргінський військовий інститут (*Virginia Military Institute, VMI*) як найстаріший державний військовий коледж та Цитадель (*The Citadel*) також є престижними, проте після випуску з них курсанти і курсантки не зобов'язані вступати на військову службу. Їхнім основним аргументом були гендерні відмінності. Керівництво Віргінського військового інституту вважало, що їхній навчальний заклад, стресові умови в ньому та жорстка дисципліна підходять лише для чоловіків. У Цитаделі стверджували, що жінки лише набуватимуть психологічних травм, оскільки військовій освіті бракує підтримки та співпраці, необхідної жінкам¹¹.

Певні гендерні стереотипи й упередження притаманні військовій освіті як соціальному гендерованому інституту¹². Жорстка дисципліна та суворість системи військової освіти насправді можуть не подобатись як чоловікам, так і жінкам. Згодом Цитадель виступила із заявою, що жінки можуть виконувати те саме, що й хлопці-кадети. Генерал-майор Джозая Бантинг III, випускник Віргінського військового інституту, експертний свідок від Цитаделі, висловив побоювання, що жінки можуть стати «отруйним вірусом», який зруйнує Цитадель¹³. Ще пізніше Апеляційний суд США визнав наявність проявів дискримінації в правилах вступу до військових навчальних закладів. Як розв'язання проблеми Цитадель та Віргінський військовий інститут вирішили профінансувати суто жіночі приватні військові коледжі неподалік як інструменти рівноцінного навчання. Не всі судді окружного суду були задоволені таким висновком. Тому в 1996 р. Верховний суд постановив і зобов'язав прийняти жінок до військового навчального закладу¹⁴. З'ясувалось, що ставлення до кадетів і кадеток може бути однаковим. Як наслідок, з 1999 р. збільшилась кількість заявок на вступ як від жінок, так і від чоловіків.

Щоб підготувати кадетство до ефективного виконання завдань, важлива ресоціалізація. Цей процес є суворим, адже вимагає зміни ставлення та реакції на поведінку та дії інших людей, критичного мислення, підпорядкування та командної праці. Військова освіта охоплює життя кадетів і кадеток, тому для виконання кожної дії є регламент. У разі порушення правил, навіть таких банальних, як порядок у казармі чи відхилення від строю, діють жорсткі санкції. Можемо зробити висновок, що військова освіта як окремий інститут ґрунтується на груповому конформізмі, тобто безумовній згоді з наказами та позицією групи задля реалізації групових норм поведінки. У військовій освіті це вимога до студентства бути командою з цінностями та мотивацією.

Узагальнені показники міжнародного досвіду успіхів і викликів доступу жінок до військової освіти зазначено нижче в табл. 1.

Важливими елементами успішної інтеграції жінок у військову освіту є видимість жінок, інституційна політика, гендерні квоти, протидія гендерним стереотипам та гендерно чутлива освіта.

Відповідно до Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (2005), гендерна рівність — це рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах

¹⁰ WRAC Association, *History of the Women's Royal Army Corps*, <https://web.archive.org/web/20140519004905/http://wracassociation.org.uk/history>.

¹¹ Valorie K. Vojdik, "Girls' schools after VMI: Do they make the grade," *Duke Journal of Gender Law & Policy* 4 (1997): 75.

¹² Майкл С. Кіммел, *Гендероване суспільство*, пер. з англ. С. Альошкіної (Київ: Сфера, 2003).

¹³ Там само, 260.

¹⁴ Eric J. Stockel, "United States v. Virginia: Does Intermediate Scrutiny Still Exist?," *Touro Law Review* 13 (1996): 229–64, <https://digitalcommons.tourolaw.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1635&context=lawreview>.

Таблиця 1

Узагальнені результати щодо успіхів і викликів доступу жінок до військової освіти у світі

Напрямок	Успіхи	Приклад	Виклики	Приклад
Видимість жінок у військовій сфері	Розширення гендерних курсів	У навчальних закладах НАТО інтегровано гендерні курси, зокрема програми «Жінки, мир, безпека» (ЖМБ) та різноманітні сесії для підвищення обізнаності про гендерні аспекти безпеки	Недостатня інтеграція гендерної освіти в основні курси	Гендерні аспекти безпеки все ще недостатньо інтегровані в основні курси, що обмежує їхнє сприйняття як важливого компонента безпеки
Інституційна політика	Формування мереж гендерних радників і радниць	Військові академії НАТО створили відповідні мережі для інтеграції гендерної перспективи в освітні програми та стратегії навчання	Несприйняття ЖМБ як обов'язкової програми для реалізації	ЖМБ часто сприймається як необов'язкова програма, що знижує її значущість серед військових
Квоти для жінок	Стипендії та підтримка для жінок	Деякі країни-члени надають стипендії та інші види підтримки для стимулювання жінок, які прагнуть військової кар'єри, що допомагає подолати фінансові бар'єри	Недостатня представленість жінок на керівних посадах	У багатьох навчальних програмах та керівництві військових академій досі переважають чоловіки, що обмежує вплив жінок
Протидія гендерним стереотипам	Культурні реформи у військових академіях	Створення безпечного простору для жінок, зокрема через боротьбу з домаганнями та підтримку різноманітності, що сприяє збільшенню кількості жінок у навчальних закладах НАТО	Опір культурним змінам (як відгук на реформи)	Деякі військові академії стикаються з опором у питаннях гендерної рівності через стереотипи щодо ролі жінок у військовій сфері
Гендерно чутлива освіта	Посилення міждержавної співпраці	НАТО та партнерські країни працюють над обміном досвідом та навчальними програмами для просування гендерної рівності	Проблеми з гендерно нейтральною інфраструктурою	Багато військових навчальних закладів не адаптовані для комфортного навчання жінок

життєдіяльності суспільства¹⁵. Ці ідеї втілюються на практиці шляхом розбудови системного забезпечення гендерної рівності; рівноправного залучення жінок і чоловіків до різних сфер суспільного життя; урахування потреб різних категорій населення; протидії гендерним стереотипам

¹⁵ Верховна Рада України, *Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків*, Закон України 2866-IV, 8 вересня 2005, <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>.

і гендерному насильству; поширення просвітницької діяльності та культури гендерної рівності тощо. Гендерно чутливий підхід не лише ставить жінок в однакові умови з чоловіками, а й передбачає розуміння проблем гендерної дискримінації в різних проявах, враховує передумови та причини поточної ситуації, бере до уваги, що жінки як група довгий час зазнавали дискримінації та не мали доступу до певних соціальних інституцій¹⁶.

Дедалі більше закладів військової підготовки долають гендерну нерівність, зокрема через реформи, спрямовані на долученість жінок до військової освіти та імплементацію резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» (ЖМБ)¹⁷. Одним із пріоритетів забезпечення гендерної рівності у військовій освіті є прагнення досягти не лише доступу, але й справедливості та безпеки у військовій освіті. Кількість жінок, що прагнуть здобувати військову освіту, стає дедалі більшою. НАТО підтримує імплементацію резолюції РБ ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» в багатьох країнах, зокрема в Україні, що є інституційною рамкою для інтеграції жінок у сектор оборони та безпеки¹⁸. Міжнародний досвід забезпечення доступу жінок до військової освіти є важливим для України, адже дає змогу краще зрозуміти успіхи та виклики політики гендерної рівності в цій сфері.

Методологічні основи якісного контент-аналітичного дослідження

Перейдемо до ретельного опису методології емпіричного дослідження, аби фахово відібрати міжнародні військові заклади вищої освіти для аналізу ситуації з гендерною рівністю у них. Дослідження виконано в межах інтерпретативного підходу. Застосовано якісно-кількісний метод вивчення документів — контент-аналіз первинних соціологічних даних. Мета контент-аналізу — «надати знання та розуміння досліджуваного явища»¹⁹. Згідно з Вебером²⁰, якісний контент-аналіз виходить за межі простого підрахунку слів і дає змогу глибше досліджувати мову завдяки класифікації тексту за категоріями, що відображають подібні значення. Первинними даними є відкриті джерела відібраних закладів освіти.

Вибірка якісного контент-аналітичного дослідження є багатоступеневою. Спершу відібрано 10 країн з високим показником гендерної рівності з тенденцією до підвищення: Ісландія, Норвегія, Фінляндія, Швеція, Німеччина, Бельгія, Велика Британія, Франція, Канада та США. Використано дані Глобального індексу гендерного розриву 2024 року²¹. До аналізу увійшли країни з показником 0,747 і вище (див. табл. 2).

На другому етапі з кожної країни було відібрано від 1 до 3 військових закладів освіти, що є провідними в наданні якісної освіти. З аналізу вилучено Ісландію, оскільки в цій країні немає відповідних закладів освіти. Згодом вилучено Францію, оскільки офіційний вебсайт із даними перестав функціонувати, а новий ресурс не було знайдено. Відбір здійснено через рейтинги найкращих освітніх закладів світу: EduRank — незалежний рейтинг 14 131 університету зі 183 країн; WorldAtlas — географічний ресурс; QS World University Rankings — від аналітичної компанії вищої освіти. Варто зазначити, що ці рейтинги базуються на різних критеріях, серед яких немає реалізації гендерно чутливого підходу. Станом на січень 2025 р. до переліку входили дані, розміщені на вебсайтах та в архівах 20 військових закладів освіти світу.

Ключовий індикатор відбору — не лише фактичний доступ жінок до вступу, а й впровадження гендерно чутливого підходу в освіту. Гендерно чутливе освітнє середовище бере до уваги особливості й умови проживання жінок, інфраструктури, забезпечення, питання безпеки тощо. Третім етапом є фільтр «доступ для жінок», отже, з аналізу вилучено суто чоловічі заклади освіти.

¹⁶ Тамара Марценюк, *Гендерна рівність та недискримінація на практиці* (Київ: Комора, 2021).

¹⁷ ООН Жінки, *Резолюції Ради Безпеки ООН: жінки, мир, безпека*, <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2017/WPS-Resolutions-Poster-UK.pdf>.

¹⁸ Martina Lindberg and Yvette Foliant, *Gender education and training in the military* (Geneva: DCAF and PfPC, 2016).

¹⁹ Barbara Downe-Wamboldt, "Content analysis: Method, applications, and issues," *Health Care for Women International* 13 (1992): 314.

²⁰ Hsiu-Fang Hsieh and Sarah E. Shannon, "Three Approaches to Qualitative Content Analysis," *Qualitative Health Research* 15 (2005): 1277.

²¹ World Economic Forum, *Global Gender Gap Report (2024)*, 5–8, https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2024.pdf.

Зроблено припущення, що вилучені заклади освіти прагнуть зберегти маскуліне середовище та не визнають ефективності жінок в обороні. Станом на лютий 2025 р. до переліку увійшли 13 закладів військової освіти (табл. 3).

На четвертому етапі обрано заклади освіти, що успішно реалізують гендерно чутливий підхід у військовій освіті. У табл. 4 подано кодувальну схему для аналізу успіхів і викликів доступу жінок до військової освіти. Для кодування визначено ключові слова англійською мовою.

У результаті проаналізовано 66 матеріалів із відкритих джерел навчальних закладів різних типів. Варто зазначити, що не всі положення та документація є доступними, оскільки вимагають реєстрації через корпоративну пошту.

Проведено детальне дослідження відібраних матеріалів у програмі NVivo12. З метою врахування різних освітніх підходів застосовано ручне кодування — присвоєння одиницям аналізу концептуальних категорій. Дані іноземними мовами, окрім англійської, перекладено через DeepL. Після кодування результати оброблено та інтерпретовано в аналітичний звіт за 6 ключовими

Таблиця 2

**10 країн з високим показником впровадження гендерної рівності
за Глобальним індексом гендерного розриву 2024 року**

№	Країна	Загальний бал (0–1, де 1 = рівність)	Місце у рейтингу
1	Ісландія	0,935	1
2	Норвегія	0,875	2
3	Фінляндія	0,875	3
4	Швеція	0,816	5
5	Німеччина	0,810	7
6	Бельгія	0,793	12
7	Велика Британія	0,789	14
8	Франція	0,781	22
9	Канада	0,761	36
10	США	0,747	43

Джерело: World Economic Forum, *Global Gender Gap Report (2024)*, 5–8, https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2024.pdf

Таблиця 3

Перелік військових закладів освіти для аналізу

№	Назва	Країна
1	Коледж Норвезького оборонного університету (Norwegian Defence University College, NDUC)	Норвегія
2	Норвезька королівська військово-морська академія (Royal Norwegian Naval Academy, Sjøkrigsskolen)	Норвегія
3	Національний університет оборони (National Defence University, NDU)	Фінляндія
4	Академія військово-повітряних сил (Air Force Academy, Ilmasotakoulu)	Фінляндія
5	Шведський університет оборони (The Swedish Defence University, SEDU)	Швеція
6	Університет Бундесверу в Мюнхені (Universität der Bundeswehr München)	Німеччина
7	Університет Бундесверу в Гамбурзі (Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg)	Німеччина
8	Королівська військова академія (Royal Military Academy, RMA)	Бельгія
9	Королівський коледж військово-повітряних сил (Royal Air Force College Cranwell, RAFC)	Велика Британія
10	Королівська військова академія Сандгерст (Royal Military Academy Sandhurst, RMAS)	Велика Британія
11	Королівський військовий коледж Канади (Royal Military College of Canada)	Канада
12	Військова академія США (United States Military Academy, West Point)	США
13	Військово-морська академія США (United States Naval Academy, USNA)	США

Таблиця 4

Кодувальна схема для аналізу успіхів і викликів доступу жінок до військової освіти

Вимір	Категорія аналізу (англ.)	Приклади вираження у тексті (англ.)
Індивідуальна ідентичність	woman	“a woman officer”, “woman completed...”, “first woman to...”
Колективна ідентичність	women	“female personnel”, “women in the armed forces”, “academic experiences of women...”
Інфраструктура	special rooms and areas	“separate facilities for women”, “women-only restrooms”, “private spaces for female cadets”
Безпека	safe environment	“psychological safety”, “safe dormitories for women”, “safe training environment for...”
Інституційна політика	quotas for women	“gender quotas”, “minimum quota for...”, “admission policies targeting gender balance”
Захист прав	prevention of sexual harassment and discrimination	“training on gender-based violence prevention”, “reporting harassment”, “preventing discrimination”
Освітній підхід	gender-neutral education	“non-gendered curriculum”, “identical educational standards regardless of gender”, “equal standards”
Гендерно чутлива освіта	gender-sensitive education	“education adapted to diverse gender experiences”, “inclusion of gender topics in training”
Гендерна рівність	gender equality	“equal access”, “equal treatment of men and women”
Гендерна нерівність	gender inequality	“underrepresentation of women”, “institutional barriers to gender equity”, “gender-based disparity”
Гендер	gender	“gender roles”, “gender as a category of analysis”
Доступ жінок до військової освіти	female cadet	“female students”, “female officer candidates”, “number of women enrolled”
Адаптація освіти	adaptive educational program for women	“supportive learning modules for women”, “mentorship programs”, “educational support structures for...”
Фізична підготовка	adapted physical training standards	“adjusted physical standards for female recruits”, “gender-specific benchmarks...”
Доступність для жінок	access for women	“women were allowed to apply in...”, “removal of entry barriers for women”
Міжнародні зобов'язання	UN Resolution 1325 “Women, Peace, Security”	“UNSCR 1325”, “Women, Peace and Security Agenda”, “implementation of WPS agenda in military academies”

напрямами, що пов'язані з впровадженням гендерно чутливого підходу та охоплюють інституційну політику, середовище та зміст навчання, можливості та безпеку, а також видимість та підтримку жіночого лідерства.

Обмеженням дослідження стала потреба в опрацюванні та перекладі джерел іноземною мовою, що потенційно могло призвести до втрати певних даних, а також закритість окремих матеріалів навчальних закладів, оскільки для доступу до них потрібна попередня реєстрація через корпоративну пошту закладу освіти. Ці чинники потенційно мають вплив на репрезентативність дослідження, оскільки ці закриті дані могли містити інформацію про інші успіхи чи виклики доступу жінок до військової освіти у світі.

Успіхи та виклики впровадження гендерно чутливого підходу у військових навчальних закладах світу

Інституційне забезпечення гендерно чутливої політики

Якісна інституційна політика — це сукупність цінностей, місії, правила поведінки, принципи ухвалення рішень щодо всіх учасниць та учасників навчального процесу. Це проявляється в таких аспектах, як опора на стандарти збройних сил, чітко визначені цінності, правило безпечного середовища, гендерно чутлива (інклюзивна) мова.

У результаті аналізу виявлено характеристики, які декларують або імплементують принципи доступності та недискримінації. Чимало військових закладів освіти є в системі оборони держави, керуються їхніми положеннями та посиляються на це у своїх положеннях. Зокрема, наголошено, що спільна ідентичність і професійна культура мають об'єднувати незалежно від статі та посади, а також про важливість представлення жінок на рівних із чоловіками. Прикладом є Норвезький оборонний університет, Королівська військова академія Сандгерст або Шведський університет оборони, де практичну частину офіцерської програми проводять на базі ЗС Швеції:

«Збройні сили повинні відображати погляди і цінності як чоловіків, так і жінок» (Матеріал № 1); «Шведський університет оборони буде привабливим університетом і робочим місцем, де інклюзивна культура, що сприяє безпеці, довірі, гендерній рівності, рівним можливостям і взаємній повазі, забезпечує високу якість досліджень і освіти» (Матеріал № 10).

Важливий елемент політики — це чітке формулювання базових цінностей, серед яких повага до інших, гідність, справедливість, рівність можливостей і недискримінація:

«Звідси випливає, що кожна людина має право на справедливе, гідне та поважне ставлення до себе незалежно від: статі; етнічного походження (включно з національністю); сексуальної орієнтації; віку; інвалідності; зміни статі; шлюбу або цивільного партнерства; вагітності та материнства; релігії; переконань або непереконань; рангу та посади» (Матеріал № 37).

Канада та США визначають лідерство та рівність чоловіків і жінок як цінність:

«Керуйте чоловіками і жінками Канадських збройних сил. Це ваш найголовніший обов'язок» (Матеріал № 42);

«Всі кандидати мають рівні можливості для розгляду, і чоловікам, і жінкам різного походження, які відповідають вимогам, наполегливо рекомендовано подавати заявки» (Матеріал № 64).

Декілька закладів фіксують використання гендерно чутливої мови, тобто форм «він/вона» та подібних. Наприклад, у звітах Королівського військового коледжу Канади йдеться про поліпшення політик стосовно гендерно чутливої мови, рівності, видимості жінок:

«Двомовні ресурси для навчання з EDI [equity, diversity and inclusion (EDI) — рівність, розмаїття та інклюзія] (з акцентом на компетентності у французькій інклюзивній мові) розроблено для посилення культурної компетентності та адаптації до контексту Королівського військового коледжу» (Матеріал № 43);

«Співробітник з EDI також перегляне оголошення про вакансії, щоб забезпечити використання інклюзивної, гендерно нейтральної та неупередженої мови» (Матеріал № 44);

«З розвитком мови всі гендери мають бути однаково враховані для шанобливої взаємодії один з одним. Форми чоловічого роду, які “включають” жінок або людей третьої чи відкритої статі, вже не відповідають часові. Формулювання слід використовувати доречно, точно і справедливо» (Матеріал № 12).

Для Національного університету оборони Фінляндії підґрунтям є вісім основних цінностей, серед яких принципи недискримінації і рівності, та Цілі сталого розвитку:

«Відповідно до принципів сталого розвитку ми сприяємо розвитку загальних знань і здібностей, а також рівності та добробуту через тематичне оцінювання. Знання та навички компетентності зі сталого розвитку та рівні можливості для здобуття якісної освіти на всіх рівнях освіти та у сфері дошкільної освіти є наскрізними темами другої стратегічної цілі» (Матеріал № 5);

«Оцінювання результатів навчання надаватиме інформацію про реалізацію освітньої рівності, наприклад, відповідно до статі учня та муніципалітету, де він проживає» (Матеріал № 5).

У публічних заявах, звітах та освітніх документах окремих закладів освіти (наприклад, Королівської військової академії Бельгії) йдеться про створення позитивної та інклюзивної культури, але конкретних згадок про цілі з гендерної рівності немає (Матеріал № 20):

«Створення групи з питань різноманітності та інклюзії (DIG) має на меті посилити розвиток позитивної та інклюзивної організаційної культури, щоб залучати та утримувати різноманітну робочу силу, яка відображає різноманітність суспільства на всіх ієрархічних рівнях» (Матеріал № 21).

Більшість закладів активно впроваджує рівні можливості освіти, управління персоналом та гендерно чутливу мову. Це свідчить про системний підхід до формування гендерно чутливого та безпечного середовища для курсанток і курсантів.

Інфраструктура — це не лише фізичні умови, а й організація простору та ресурсів, які забезпечують комфортне та безпечне перебування всіх учасниць і учасників навчального процесу. Це про повагу до людської гідності, зокрема з урахуванням гендерних особливостей, потреб та безпеки:

- гендерно чутлива інфраструктура з урахуванням приватності та безпеки;
- безбар'єрне середовище.

Стосовно інфраструктури зазначено радше про гендерно нейтральні умови для осіб однієї статі або неможливість адаптації до гендерно чутливих умов (окремої інфраструктури для жінок і чоловіків):

«Резиденції є спільними, і в них є спільні спальні та ванні кімнати для людей, які ідентифікують себе з однією статтю» (Матеріал № 49);

«Санвузли зазвичай доступні як для чоловіків, так і для жінок, які перебувають у місцях дислокації ООН. 89 % чоловіків і 92 % жінок заявили, що їм доступні або ванні кімнати тільки для чоловіків/жінок, або унісекс/гендерно нейтральні ванні кімнати» (Матеріал № 2);

«У таборах, на навчаннях, на кораблях військово-морського флоту або в інших особливих умовах окреме житло для жінок не надається» (Матеріал № 8).

Варто зазначити, що у разі потреби перевірок заклади дотримуються норм безпечного середовища для курсантів і курсанток, залучаючи осіб такої самої статі, що й власники і власниці кімнати:

«Під час перевірки житла протилежної статі залучають додаткового вахтера з чергової частини протилежної статі» (Матеріал № 63);

«Ласки та статеві зносини між військовослужбовцями під час виконання службових обов'язків і на території казарм заборонені. Чоловікам і жінкам заборонено заходити одне до одного в призначені для них приміщення в казармах після відбою, крім випадків, коли цього вимагають службові обов'язки або призначення на службу» (Матеріал № 8).

Варто виокремити Канаду, де інфраструктуру було оновлено для забезпечення доступності для маломобільних людей, зокрема для людей з інвалідністю. Королівський військовий коледж Канади почав працювати над доступністю для жінок, хоча загалом у навчальному закладі немає комплексного гендерно чутливого підходу:

«Головний навчальний комплекс Королівського військового коледжу був частиною великого проєкту реконструкції, який передбачав модернізацію механічних систем і конструкцій, а також облаштування доступного входу до комплексу. Королівський військовий коледж швидко скористався цією можливістю, щоб створити гендерно інклюзивні вбиральні та зони для переодягання» (Матеріал № 44).

Отже, більшість прикладів демонструють лише окремі елементи, прагнення змін або гендерно-нейтральний підхід замість системного врахування потреб жінок.

Гендерна рівність в освітньому та професійному розвитку

Освіта має враховувати різноманітність досвідів і потреб усіх учасників і учасниць навчально-го процесу, що сприяє розвитку рівноправної взаємодії та зменшенню упереджень:

- вивчення питань безпеки, рівності та прав людини;
- залучення досвіду жінок;
- імплементація спеціалізованих гендерних курсів;
- адаптовані освітні вимоги для жінок.

У низці досліджуваних матеріалів врахування різноманітності досвідів і потреб учасників та учасниць навчального процесу спостерігається введення гендерної тематики до програм, тем та освітніх курсів. Ідеться про інтегрування гендерної рівності в законотворення щодо військової сфери та освіти, що свідчить про усвідомлення ролі освіти як механізму трансформації гендерних відносин у сферах, які традиційно вважали маскулініними. Наприклад, Королівський військовий коледж Канади впроваджує курси «Гендерні виміри війни», «Війна, гендер та література», «Психологія гендеру в армії», «Гендерні перспективи в контексті оборони та безпеки» та ін. Ця тенденція є в більшості закладів освіти як практичний інструмент критичного оцінювання соціальних норм та аналізу військової культури:

«Спираючись на літературу з антропології, соціології, міжнародних відносин, досліджень розвитку та жіночих студій, цей курс аналізує інститут війни як гендерний феномен, вплив війни на гендерні відносини та суспільні норми, що/хто є воїном/героєм війни, а також феміністичні підходи до миротворчості та підтримання миру» (Матеріал № 45);

«Цей курс розглядає деякі з цих очікувань (наприклад, відведені ролі), а також психологічні та соціальні подібності та відмінності між жінками та чоловіками. Також буде обговорено роль гендеру у відносинах з армією» (Матеріал № 46);

«Теми, що розглядаються, можуть містити гендерний мейнстрімінг у військовій сфері, введення гендерної перспективи в операції НАТО, гендерне насильство, а також жінки, мир і безпека (ЖМБ)» (Матеріал № 47).

Серед основних вимог щодо вступу до закладів є оцінювання фізичної готовності. Деякі заклади адаптують фізичні показники та їх оцінювання. Наприклад, у Бельгії та США ці вимоги для жінок дещо відрізняються. Зокрема, для спортивних тестів, нормативів та оцінок є певні квоти:

«Сирі бали кандидатів будуть конвертовані в бали за шкалою (0–100 балів) на основі їхніх результатів у кожній дисципліні. Максимальний бал — 100, залежно від події та статі, наведено в таблиці нижче» (Матеріал № 66);

«Спортивні тести призначені для оцінювання базової фізичної підготовки з урахуванням віку та статі кандидата» (Матеріал № 19);

«Оцінка фізичної підготовки кандидатів складається з шести видів: кидок баскетбольного м'яча, підтягування (чоловіки та жінки) / вис на зігнутих руках (жінки, які не можуть зробити одне підтягування), човниковий біг, модифіковані присідання, віджимання та біг на одну милю» (Матеріал № 55);

«Ви все ще можете приєднатися, якщо вам це потрібно: чоловік віком від 18 років з ІМТ [індексом маси тіла] від 28 до 32; жінка віком від 18 років з ІМТ від 28 до 30» (Матеріал № 36).

Норми в освіті доволі різноманітні і не містять критичних обмежень, що свідчили б про дискримінацію. Рівні можливості розвитку для чоловіків і жінок всередині закладу освіти свідчать про рівноправне залучення чоловіків і жінок у сферу з урахуванням їхніх потреб і потенціалу. У проаналізованих матеріалах це:

- доступність освітніх курсів;
- доступність спорту;

- залучення жінок до наукової та громадської діяльності;
- ініціативи з підтримки гендерної рівності.

Усі навчальні програми демонструють доступність незалежно від статі, включно з вимогами до навчання, кваліфікаційними критеріями та післядипломним розвитком:

«Кожен мічман 1/2/3/4/С відповідає за дотримання однакових стандартів і розвиток себе, своїх колег і підлеглих у здібних молодших офіцерів, з цією метою він повинен: брати активну участь у навчанні, наголошуючи на однаковості. Цілісність системи не має підбиватися наданням несанкціонованих привілеїв або особливих послуг» (Матеріал № 62).

Проте не всі види спортивного розвитку є доступними для жінок (інколи чоловіків) через гендерну сегрегованість інституту спорту. Наприклад, футбол, регбі, волейбол та фехтування поділяють на жіночі та чоловічі. Хокей часто доступний лише чоловікам. Важливо, що будь-яку форму та інші засоби надають усім однаково. У Національному університеті оборони у Фінляндії є додаткові добові виплати жінкам на спорядження в розмірі 0,50 євро/день. Деякі заклади згадують засоби менструальної гігієни в списках рекомендованих.

Окрім спорту, важливою є наукова діяльність, де простежується введення гендерної рівності до рекомендованих напрямів досліджень і навчальних програм. Її досліджують на різних факультетах і курсах, зокрема гуманітарних та соціальних наук. Студентство оборони цікавить гендерна тематика. В архівах декількох закладів є велика кількість праць, у яких згадано жіноче лідерство, нерівність в армії тощо. Гендерні студії перебувають у фокусі уваги більшості закладів, зокрема, про це свідчать матеріали їхніх бібліотек. Це сприяє розвитку феміністичного дискурсу всередині закладів освіти:

«Дослідження поєднання сім'ї та служби в ЗС, якісні та кількісні дослідження поєднання сім'ї і служби в Бундесвері та порівняльне дослідження обізнаності про сім'ю в збройних силах різних країн НАТО (2009 р. — до сьогодні)» (Матеріал № 16);

«Наука не може дозволити собі дискримінації та винятків, навіть висококваліфікованих науковців, які мають обов'язки з догляду за дітьми, оскільки дуже різноманітне суспільство залежить від різноманітних творців знань. І все ж батьки та опікуни, зокрема, відчувають несприятливі умови в академічній системі. Для того щоб протидіяти дискримінації, її потрібно спочатку зробити видимою» (Матеріал № 14).

Підтримка жінок і протидія сексуальним домаганням

Протидія сексуальному насильству та домаганням — це важливий компонент інституційної політики, спрямований на створення безпечного середовища. Майже всі проаналізовані заклади освіти мають чітко визначені політики, що свідчать про нульову толерантність до дискримінації та насильства, а деякі також описують процедури реагування, підтримки та відповідальні структури. В аналізі це:

- чітко сформульовані політики;
- гарантований доступ до психологічної та юридичної підтримки;
- обов'язкове навчання та інструктаж для персоналу й студентства;
- ефективне реагування на випадки порушень.

У низці матеріалів концептуалізовано поняття дискримінації, сексуального насильства та домагань. Відповідальні групи чи особи мають запобігти та оперативно реагувати на такі прояви у форматі розслідувань:

«Офіцер з питань забезпечення рівних можливостей бере участь у всіх організаційних, соціальних та кадрових заходах служби, які стосуються рівності жінок і чоловіків-військово-службовців, поєднання сім'ї та служби і захисту від сексуальних домагань на робочому місці» (Матеріал № 17);

«Усі інциденти або звинувачення в жорстокому поводженні та скарги розслідують, реєструють, відстежують та доводять до кінця з урахуванням місцевих міжвідомчих протоколів захисту» (Матеріал № 24);

«Будь-яке передбачуване правопорушення, яке має потенціал сексуальних домагань, дискримінації або порушення рівних можливостей, має бути розглянуте офіцером з питань забезпечення рівних можливостей (СМЕО). Офіцер з питань забезпечення рівних можливостей повинен розглянути справу до початку розслідування та/або до винесення рішення щодо поведінки, щоб забезпечити належне звітування та захист будь-яких потенційних потерпілих» (Матеріал № 60).

Наприклад, сферою їхніх повноважень є забезпечення рівності для курсантів і курсанток, збалансування сім'ї та служби/навчання, захист від сексуальних домагань і дискримінації на робочому місці/університеті та захист від дискримінації чи знущань, консультації у разі підозри в дискримінації, зокрема за ознакою статі, професійний розвиток, коучинг, зокрема для молодих жінок. Ці команди закладів освіти складаються переважно з жінок. Також вони надають інформацію про можливості підтримки потерпілих з кола друзів чи коханих та безпечні гарячі лінії (наприклад, Національна мережа з питань згвалтування, насильства та інцесту та Безпечна гаряча лінія Міністерства оборони). Заклади освіти також передбачають навчання для студентства та персоналу:

«Навчання з питань різноманітності та інклюзії є обов'язковим для всіх постійних співробітників і дорослих волонтерів Кадетського корпусу і проводиться під час їхнього початкового курсу до виконання обов'язків» (Матеріал № 25);

«Як додаткова робоча сила I-PAG підтримує зусилля лідерів, спрямовані на вдосконалення профілактичних заходів, покликаних посилити захисні чинники, створити позитивне організаційне середовище та запобігти шкідливій поведінці» (Матеріал № 51).

Найбільш вдалим прикладом є офіс запобігання та реагування на випадки сексуального насильства Військово-морської академії США. Він складається з групи координатора або координаторки реагування на сексуальне насильство (SARC), поліції, захисників або захисниць потерпілих (VA), що на зв'язку цілодобово. Також вони надають освіту за програмою SHAPE для мічманів, працівників і працівниць та використовують спеціалізовані посібники, гайди:

«Місія програми SAPR Військово-морської академії США полягає в тому, щоб забезпечити керівництво, розуміння, інформацію, напрямки і освіту, необхідні для людей, які шукають підтримки в інцидентах, пов'язаних із міжособистісним насильством або сексуальними домаганнями» (Матеріал № 64).

У політиках також чітко прописано санкції за порушення норм — дисциплінарні та адміністративні заходи, що свідчить про активне реагування та його важливість:

«Переслідування, сексизм, расизм або дискримінаційна поведінка суперечать цінностям Королівських ВПС Канади, з цим не можна миритися. До порушників можуть бути застосовані дисциплінарні та/або адміністративні заходи аж до звільнення з ВПС» (Матеріал № 41);

«Офіс рівних можливостей працевлаштування (ЕЕО) є відповідальною установою за підтримку та обробку офіційних або неофіційних скарг на сексуальні домагання для цивільного персоналу Міністерства армії. Скарги на сексуальні домагання потрібно подавати до Офісу рівних можливостей працевлаштування протягом 45 днів після інциденту» (Матеріал № 52);

«Повідомлення, які містять таке, буде видалено: непристойні або погрозливі висловлювання або дискримінацію (мову ворожнечі) за ознакою раси, статі, гендеру, релігії, національного походження, віку або інвалідності» (Матеріал № 56).

Важливо, що заклади освіти прагнуть поліпшувати політики протидії дискримінації та насильству, наприклад, Королівський військовий коледж Канади (RMC) аналізує скарги для подальших інституційних змін:

«Для досягнення цих цілей Королівський військовий коледж створив організацію “Культурна еволюція”, яка через голову, керівний комітет і кілька підкомітетів стежить за культурною кампусу і звітує керівництву коледжу з будь-якого питання, пов’язаного з середовищем коледжу, включно з політикою, процедурою, письмовою та усною комунікацією, зловживанням владою, сексуальною поведінкою і насильством, жінконенависництвом, мікроагресією, дискримінацією за етнічною, расовою, статевою, гендерною ознаками або сексуальною орієнтацією, нейро- і когнітивною різноманітністю, а також за привласненням культурних цінностей. Сильний голос надано N/OCdts, які беруть активну участь у роботі організації “Культурна еволюція”, до якої також входять військовослужбовці, цивільний персонал і викладачі» (Матеріал № 48).

Незважаючи на відсутність прямих згадок про психологічну допомогу в окремих випадках, усі заклади освіти застосовують комплексний підхід до запобігання й подолання сексуального насильства.

Підтримка жіночого лідерства

Колективна ідентичність і підтримка жінок — усвідомлення значущості жіночої присутності у військовій сфері. У досліджуваних закладах освіти це:

- проведення заходів підтримки жінок;
- визнання та просування жінок-лідерок.

У результаті аналізу простежуються різні ініціативи, що визнають значущість жінок, зокрема для традиційно маскулінного військового середовища. Ці ініціативи, проєкти та заходи сприяють видимості жінок, формуванню позитивних рольових моделей, взаємопідтримки та слугують мотивацією для молодих курсанток. Одним із прикладів є проведення курсантками старших років курсів для новоприбулих, зокрема у сфері авіації, що залишається гендерно сегрегованою:

«В авіації часто домінують чоловіки, тому ми дуже пишаємося тим, що значну частину нашої команди становлять жінки, які багато досягли і, безсумнівно, ще досягнуть набагато більше» (Матеріал № 27).

Визнання жінок у військовій сфері та освіти є поступовим процесом, що набув системності в ухваленні рішень. Наприклад, у 1984 р. в історію увійшов 1-й взвод Жіночого королівського армійського корпусу (WRAC), його перші курсантки та офіцерки. За спогадами Р. Кемерон-Моват, участю в параді вони завдячують покійній королеві, оскільки академія не хотіла, щоб вони долучились до параду:

«Покійна королева посприяла тому, щоб ми були на параді 40 років тому, тому що Сандгерст не хотів, щоб ми там були — говорив щось про жіночі ноги, казав, що “вони не можуть марширувати”, — а королева наполягла: “Коли я служила в ATS (Допоміжна територіальна служба), у нас була спідниця, і ми могли чудово марширувати”, тож ми завдячуємо покійній королеві тим, що були на параді 40 років тому» (Матеріал № 38).

Академія розвивалась, тому нині доступність — більша, а упередженість — менша:

«Я думаю, що можливості для жінок різко зросли, і це просто фантастично. Нині ми бачимо жінок, які служать на фронті в піхоті» (Матеріал № 39).

Окрім розроблення власних тренінгів і практик на основі архівних та сучасних напрацювань щодо жіночого лідерства чи нерівності, навчальні заклади беруть участь у різних програмах, наприклад, для жінок у STEM чи мистецтві, музиці та архітектурі — Pro Exzellenzia plus. В одному із закладів освіти діють жіночі товариства (Omega та Polytechnics). Також у Німеччині до Дня дівчат організовують профорієнтаційні заходи, наприклад, у 2025 р. це була кібербезпека.

Особливо важливими й цінними є заходи із залученням спікерок, на яких офіцерки діляться досвідом і порушують теми різноманіття. Наприклад, у Британії:

«Приєднуйтесь до нас, щоб дізнатися більше про те, як бути жінкою в британській армії. Послухайте про життєвий досвід офіцерок і солдаток на різних етапах їхньої військової кар'єри» (Матеріал № 33);

«На цьому вебінарі діючі армійські офіцерки поділяться своїм життєвим досвідом і торкнуться питань різноманітності: раси, релігії, сексуальності та гендеру» (Матеріал № 34).

Лише навчальні заклади США у 2024 р. подавали відкриту інформацію про кількісний розподіл курсанток і курсантів, хоча у 2020 р. теж не комунікували про це публічно:

«Понад 1230 громадян США і 16 іноземних студентів, зокрема 280 жінок і 445 представників національних меншин, прибудуть до Військової академії США 1 липня на День прийому, щоб приєднатися до випуску 2028 року у Вест-Пойнті. Цей клас був відібраний з висококваліфікованого національного резерву з понад 12 300 претендентів» (Матеріал № 59).

Важливо, що навчальні заклади підтримують жінок і поза їхніми межами. Наприклад, німецькі військові заклади освіти мають представниць у надрегіональній мережі «Материнство і наука», що прагне зробити матерів у науці видимими. В Університеті Бундесверу в Мюнхені 8 березня 2022 р. відбувся благодійний захід, забіг та акція солідарності з українськими родинами:

«Користуючись нагодою, хочемо ще раз звернути вашу увагу на кампанії зі збору коштів, ініційовані UniBw M та Бундесвером. Разом ми можемо зробити свій внесок у підтримку постраждалих сімей, наскільки це можливо» (Матеріал № 13).

Також заклади освіти все більше висвітлюють історії успіху кадеток, що також свідчить про видимість жінок на різних рівнях:

«У 2020 р. я стала офіцеркою DofE крила Ессекс і за 2 роки на цій посаді змогла організувати експедицію для майже 350 курсантів. Хоча зараз я обіймаю посаду командирки ескадрильї 308 (місто Колчестер), моєю улюбленою діяльністю в RAFAC, безумовно, є підтримка програми премії герцога Единбурзького» (Матеріал № 22);

«Я отримала листівку від одного з сержантів в мою останню ніч як курсантки: "Дякую за те, що ви були моїм прикладом для наслідування". Такі відгуки мають велике значення, я не зробила нічого такого, щоб отримувати такі нагороди, як Дакрський меч, але бути людиною, на яку так дивляться, — це особливе відчуття» (Матеріал № 23).

Отже, виявлено багатовекторну підтримку видимості жінок у військовій сфері, проте є потреба в системному підході, аби зміни були масштабними та сприяли популяризації сфери та формування в ній доступності для жінок.

Висновки. Доступ жінок до військової освіти — це важливий показник гендерної рівності сектору безпеки в сучасному світі. Важливо досягти не лише формального доступу, а й глибинних інституційних, структурних та суспільних змін. Прикладом є резолюція РБ ООН 1325 «Жінки, мир, безпека». Проте жінки досі стикаються з горизонтальною та вертикальною гендерною сегрегацією, браком видимості через маскуліністське середовище військової освіти та через

гендерні стереотипи. Військова освіта, як і будь-яка інша, є простором соціалізації та формування спроможності тих, хто у ній навчається і працює. Тому освіта у сфері оборони є інституцією, у якій гендерні стереотипи можуть або відтворюватися та негативно впливати на видимість і безпеку жінок, або трансформуватись через інституційні реформи.

Країнами-лідерами в доступності військової освіти для жінок є США, Велика Британія та Канада, оскільки вони демонструють найвищий рівень доступності через інституційні та культурні зміни. Ці країни нормативно забезпечують рівність жінок та чоловіків, працюють над адаптацією інфраструктури, впроваджують освітні програми з гендерною перспективою та інформують про це студентство, мають ефективні механізми підтримки, захисту й видимості жінок у військових навчальних закладах. Серед особливостей варто зазначити те, що у США активно функціонують окремі офіси з реагування на дискримінацію і домагання, впровадження рівних можливостей. Це дає змогу ефективніше працювати із запитами та впроваджувати якісне інформування студентства. У Великій Британії увагу приділяють публічним заходам, присвяченим видимості жінок, і залучають їх до відкритого діалогу з курсантами та курсантками. У Канаді інтегрують гендерно чутливу мову, дотримуються принципів інклюзивного, доступного та різноманітного середовища та освіти.

Серед успіхів навчальних закладів щодо доступності для жінок і формування гендерно чутливого середовища — наявність політик нульової толерантності до дискримінації, сексуального насильства та домагань. Також встановлено відповідальність за порушення цих принципів. Важливе системне використання гендерно нейтральної мови в офіційних документах, а загалом інституційна культура просуває інклюзивність, зокрема через освітні програми з гендерної тематики, рівні умови вступу, навчання та професійного розвитку та стипендій. Жіночі товариства, курси лідерства, спеціальні вебінари, висвітлення історії успіху та відкриті діалоги з жінками сфери оборони свідчать про прагнення видимості жінок у військовій освіті. Є прагнення до розвитку гендерно чутливого середовища, зокрема в житлових умовах та адаптації нормативів без зниження загальних стандартів, а також спеціалізовані освітні ініціативи та контроль інституційної культури, що охоплює всіх учасниць і учасників освітнього процесу.

Попри фактичний доступ, не всі навчальні заклади демонструють прагнення до залучення більшої кількості жінок, формування їхньої спроможності та видимості у сфері військової освіти, а надалі — оборони. Тому варто зазначити, зокрема, такі виклики: не сформовано чіткої стратегії подолання гендерної нерівності, кількість програм чи можливостей для видимості жінок є обмеженою, умови проживання не адаптовано для жінок або спостерігається частковий підхід до їх впровадження. Деякі заклади не приділяють достатньо уваги протидії сексуальним домаганням. Також вони обмежують доступ жінок до окремих видів активностей та не впроваджують спеціалізованих механізмів підтримки жіночого лідерства у сфері оборони.

Отже, в результаті аналізу виявлено, що сфера військової освіти позитивно трансформується в напрямку створення гендерно чутливого та інклюзивного простору. Наявність політик рівності та підтримки жінок потребує системного підходу для подальшого подолання інституційної гендерної сегрегації, неузгодженості формальної рівності з фактичними умовами та усунення практичних бар'єрів.

Список використаної літератури

- Верховна Рада України. *Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків*. Закон України 2866-IV. 8 вересня 2005. <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>.
- Гриценко, Ганна, Тамара Марценюк, Вікторія Олійник, Вікторія Фацієвич. *Соціологічне дослідження «Доступ жінок до військової освіти в Україні»*, ред. Т. Марценюк. Київ: НАКО, 2023.
- Кабінет Міністрів України. *Про затвердження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року*. Розпорядження 1544-р. 28 жовтня 2020. <https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-zatverdzhennya-nacionalnogo-a1544r>.
- Кімелл, Майкл С. *Гендероване суспільство*. Переклад з англ. С. Альошкіної. Київ: Сфера, 2003.

- Марценюк, Тамара. «Залучення жінок до військової освіти в Україні». *Наукові записки НаУКМА. Соціологія* 6 (2023): 50–59. <https://doi.org/10.18523/2617-9067.2023.6.50-59>.
- Марценюк, Тамара. *Гендерна рівність та недискримінація на практиці*. Київ: Комора, 2021.
- Міністерство оборони України. *Професійна військова освіта*. <https://www.mil.gov.ua/diyalnist/vijskova-osvita-na-tauka/shho-take-profesijna-vijskova-osvita.html>.
- НАТО. *Типова навчальна програма підготовки офіцерського складу в системі професійної військової освіти. Довідкова програма*. 21 вересня 2011. https://www.nato.int/nato_static_fl2014/assets/pdf/2023/11/pdf/231117-generic-officer-ukr.pdf.
- ООН Жінки. *Резолюції Ради Безпеки ООН: жінки, мир, безпека*. <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2017/WPS-Resolutions-Poster-UK.pdf>.
- Downe-Wamboldt, Barbara. “Content Analysis: Method, Applications, and Issues.” *Health Care for Women International* 13 (1992): 313–21.
- Gehrz, Chris. *Exploring Christianity, history, education, and how they intersect*. <https://pietistschoolman.com>.
- Hsieh, Hsiu-Fang, and Sarah E. Shannon. “Three Approaches to Qualitative Content Analysis.” *Qualitative Health Research* 15 (2005): 1277–88. <https://doi.org/10.1177/1049732305276687>.
- Lindberg, Martina, and Yvette Foliant. *Gender education and training in the military*. Geneva: DCAF and PfPC, 2016.
- НАТО. *Education and training package on gender perspective for nations*. Training Materials for NATO Allies and Partners, January 2023. https://www.act.nato.int/wp-content/uploads/2023/05/NATO_Education_and_Training_package_on_gender_perspective_for_Nations.zip.
- Silva, Jennifer. *Women in the Military: Through the Decades*. <https://newsroom.woundedwarriorproject.org/Women-in-the-Military-Through-the-Decades?utm>.
- Stockel, Eric J. “United States v. Virginia: Does Intermediate Scrutiny Still Exist?” *Touro Law Review* 13 (1996): 229–64. <https://digitalcommons.tourolaw.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1635&context=lawreview>.
- United States Code Armed Forces*. Title 10, 2011, ch. 2031. <https://www.govinfo.gov/content/pkg/USCODE-2023-title10/pdf/USCODE-2023-title10-subtitleA-partIII-chap102-sec2031.pdf>.
- Vojdik, Valorie K. “Girls’ schools after VMI: Do they make the grade.” *Duke Journal of Gender Law & Policy* 4 (1997): 69–100.
- World Economic Forum. *Global Gender Gap Report, 2024*. https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2024.pdf.
- WRAC Association. *History of the Women’s Royal Army Corps*. <https://web.archive.org/web/20140519004905/http://wracassociation.org.uk/history>.

Bibliography

- Cabinet of Ministers of Ukraine. *On the approval of the National Action Plan for the Implementation of UN Security Council Resolution 1325 “Women, Peace, Security” for the period until 2025*. Order 1544-r. October 28, 2020. <https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-zatverdzhennya-nacionalnogo-a1544r> [in Ukrainian].
- Downe-Wamboldt, Barbara. “Content Analysis: Method, Applications, and Issues.” *Health Care for Women International* 13 (1992): 313–21.
- Gehrz, Chris. *Exploring Christianity, history, education, and how they intersect*. <https://pietistschoolman.com>.
- Hrytsenko, Hanna, Tamara Martsenyuk, Viktoriya Oliynyk, and Viktoriya Fatsievych. *Sociological study “Women’s access to military education in Ukraine”*, edited by T. Martsenyuk. Kyiv: NAKO, 2023 [in Ukrainian].
- Hsieh, Hsiu-Fang, and Sarah E. Shannon. “Three Approaches to Qualitative Content Analysis.” *Qualitative Health Research* 15 (2005): 1277–88. <https://doi.org/10.1177/1049732305276687>.
- Kimmel, Michael S. *The Gendered Society*. Translated from English by S. Alyoshkina. Kyiv: Sfera, 2003 [in Ukrainian].
- Lindberg, Martina, and Yvette Foliant. *Gender education and training in the military*. Geneva: DCAF and PfPC, 2016.
- Martsenyuk, Tamara. “Involvement of Women in Military Education in Ukraine.” *NaUKMA Research Papers. Sociology* 6 (2023): 50–59. <https://doi.org/10.18523/2617-9067.2023.6.50-59> [in Ukrainian].
- Martsenyuk, Tamara. *Gender equality and non-discrimination in practice*. Kyiv: Komora, 2021 [in Ukrainian].
- Ministry of Defense of Ukraine. *Professional military education*. <https://www.mil.gov.ua/diyalnist/vijskova-osvita-na-tauka/shho-take-profesijna-vijskova-osvita.html> [in Ukrainian].

- NATO. *Education and training package on gender perspective for nations*. Training Materials for NATO Allies and Partners, January 2023. https://www.act.nato.int/wp-content/uploads/2023/05/NATO_Education_and_Training_package_on_gender_perspective_for_Nations.zip.
- NATO. Typical curriculum for officer training in the professional military education system. Reference program. September 21, 2011. https://www.nato.int/nato_static_fl2014/assets/pdf/2023/11/pdf/231117-generic-officer-ukr.pdf [in Ukrainian].
- Silva, Jennifer. *Women in the Military: Through the Decades*. <https://newsroom.woundedwarriorproject.org/Women-in-the-Military-Through-the-Decades?utm>.
- Stockel, Eric J. "United States v. Virginia: Does Intermediate Scrutiny Still Exist?" *Touro Law Review* 13 (1996): 229–64. <https://digitalcommons.tourolaw.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1635&context=lawreview>.
- UN Women. *UN Security Council Resolutions: Women, Peace, Security*. <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2017/WPS-Resolutions-Poster-UK.pdf> [in Ukrainian].
- United States Code Armed Forces*. Title 10, 2011, ch. 2031. <https://www.govinfo.gov/content/pkg/USCODE-2023-title10/pdf/USCODE-2023-title10-subtitleA-partIII-chap102-sec2031.pdf>.
- Verkhovna Rada of Ukraine. *On Ensuring Equal Rights and Opportunities for Women and Men*. Law of Ukraine 2866-IV. September 8, 2005. <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15> [in Ukrainian].
- Vojdik, Valorie K. "Girls' schools after VMI: Do they make the grade." *Duke Journal of Gender Law & Policy* 4 (1997): 69–100.
- World Economic Forum. *Global Gender Gap Report*, 2024. https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2024.pdf.
- WRAC Association. *History of the Women's Royal Army Corps*. <https://web.archive.org/web/20140519004905/http://wracassociation.org.uk/history>.

Sofia Kviat

National University of Kyiv-Mohyla Academy

Tamara Martsenyuk

National University of Kyiv-Mohyla Academy

WOMEN'S ACCESS TO MILITARY EDUCATION IN THE CONTEXT OF STATE POLICY FOR ENSURING GENDER EQUALITY

Abstract

The article clarifies the prerequisites for women's access to military education, which include: institutionalization of the principles of gender equality and security discourse, development and implementation of international regulatory and legal documents, and changing public perceptions of the role of women in the security sector. For the successful integration of women into military education, it is important to implement a state policy of equal rights and opportunities for women and men, as well as a gender-sensitive approach. The successes and challenges of women's access to military education worldwide are summarized in the context of state policies on gender equality.

The empirical material of the article consists of the results of a content analysis of 66 materials from open data sources from 13 military educational institutions around the world regarding women's access to military education. The successes and challenges of the accessibility of military education for women were identified, with a focus on a gender-sensitive educational environment. On the one hand, military higher education institutions strive to support the visibility of women, provide them with equal rights and opportunities in education and professional growth, and develop and implement policies promoting equality and combating sexual violence. On the other hand, the challenges of women's access to military

education include the lack of a clear strategy for overcoming gender inequality, a limited number of programs or opportunities for women's visibility, and either the lack or incomplete implementation of adapted living conditions. Some institutions do not pay enough attention to combating sexual harassment, limit women's access to certain types of activities, and do not implement specialized mechanisms to support women's leadership in the defense sector.

The analysis revealed that the field of military education is gradually transforming towards creating a gender-sensitive and inclusive space. The presence of equality policies and support for women requires a systemic approach at the state level to overcome institutional gender segregation, the inconsistency of formal equality with actual conditions, and the elimination of practical barriers.

Keywords: military education, gender equality, gender-sensitive approach, state policy, ensuring equal rights and opportunities, international experience, Ukraine, Russo-Ukrainian war, war.

Подано / Submitted: 20.06.2025

Прийнято до публікації після рецензування / Accepted: 10.07.2025

Оприлюднено / Published: 21.08.2025

Квят Софія Вікторівна — студентка кафедри соціології Національного університету «Києво-Могилянська академія»

Kviat Sofia — student at the Department of Sociology, National University of Kyiv-Mohyla Academy

ORCID iD: 0009-0006-3661-695X

E-mail: s.kviat@ukma.edu.ua

Марценюк Тамара Олегівна — кандидатка соціологічних наук, доцентка, доцентка кафедри соціології Національного університету «Києво-Могилянська академія»

Martsenyuk Tamara — PhD in Sociology, Associate Professor, Department of Sociology, National University of Kyiv-Mohyla Academy

ORCID iD: 0000-0002-4785-5618

E-mail: t.martsenyuk@ukma.edu.ua

Цитування (Чикаго: виноска і бібліографія):

Квят, Софія, і Тамара Марценюк. «Доступ жінок до військової освіти в контексті державної політики забезпечення гендерної рівності». *Empirio* 2, № 2 (2025): 3–21. <https://doi.org/10.18523/3041-1718.2025.2.2.3-21>.

Citation (Chicago: Notes and Bibliography):

Kviat, Sofia, and Tamara Martsenyuk. "Women's Access to Military Education in the Context of State Policy for Ensuring Gender Equality." *Empirio* 2, no. 2 (2025): 3–21. <https://doi.org/10.18523/3041-1718.2025.2.2.3-21> [in Ukrainian].



Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC BY 4.0)