

DOI <https://doi.org/10.51647/kelm.2022.5.3>

ANALIZA DYSKUSJI NAUKOWEJ I PRAKTYCZNEJ NA TEMAT STOSOWANIA PODEJŚCIA PŁCIOWEGO W INTERAKCJACH ZAWODOWYCH WOJSKOWYCH

Ruslan Musevych

aspirant

*Głuchowskiego Narodowego Uniwersytetu Pedagogicznego
imienia Ołeksandra Dowżenki (Głuchow, Ukraina),*

*doradca ds. płci, starszy wykładowca Katedry Wsparcia Wojskowo-Społecznego i Psychologicznego
Wydziału Operacyjnego Akademii Narodowej Gwardii Narodowej Ukrainy (Charków, Ukraina)*

ORCID ID: 0000-0002-6110-5952

akademikusck@ukr.net

Adnotacja. W artykule przedstawiono analizę kontrargumentów dotyczących polityki równości płci i stosowania podejścia opartego na płci w sektorze bezpieczeństwa i obrony. W pracy zauważono, że prawdziwą przeszkodą w stosowaniu podejścia płciowego w służbie wojskowej, w szczególności podczas interakcji zawodowych, jest niewystarczająca zdolność (głębokość wiedzy specjalistycznej) i brak świadomości osób odpowiedzialnych za problematykę płci. Podano również przykład akademii wojskowej generała Michała Apostolskiej Republiki Macedonii Północnej w sprawie transformacji procesu edukacyjnego, w którym wskazano, że szkolenie na temat płci ma pozytywny wpływ na kształtowanie gotowości kadetów w ramach projektów pilotażowych, ale takie szkolenie powinno mieć perspektywę dalszego skalowania i integracji z procesem edukacyjnym na bieżąco. Podczas ustaleń podkreśla się, że przyszli oficerowie są częścią potencjału ludzkiego w służbie wojskowej, więc społeczność akademicka powinna przyczynić się do kształtowania ich gotowości do rozwijania zaangażowania zawodowego opartego na płci.

Słowa kluczowe. Płeć, podejście płciowe, służba wojskowa, tworzenie gotowości, zawodowe wykształcenie wojskowe, zaangażowanie zawodowe.

ANALYSIS OF THE SCIENTIFIC AND PRACTICAL DISCUSSION REGARDING THE APPLICATION OF THE GENDER APPROACH IN THE PROFESSIONAL INTERACTION OF THE MILITARY OFFICERS

Ruslan Musevych

Postgraduate Student

*at Oleksandr Dovzhenko Hlukhiv National Pedagogical University (Hlukhiv, Ukraine),
Gender Adviser at the Academy, Senior Lecturer at the Department Of Military-Social
and Psychological Support of the Operative Faculty*

National Academy of the National Guard of Ukraine (Kharkiv, Ukraine)

ORCID ID: 0000-0002-6110-5952

akademikusck@ukr.net

Abstract. This paper addresses the analysis of counterarguments regarding the policy of ensuring gender equality and the gender mainstreaming in the security and defense sector. It aims to identify the real obstacle to the mainstreaming of the gender focus among the military service, in particular during professional interaction, consists in insufficient capacity and lack of awareness about gender issues on the part of responsible persons. For example, trainings on gender issues at the Military academy «General Mihailo Apostolski» of the Republic of North Macedonia had a positive effect on the formation of cadets' readiness within the framework of pilot projects. Such trainings should have the prospect of scaling and integration into the educational process on a permanent basis. Future officers are part of the human potential in military service, therefore the academic community should contribute to the formation of their readiness regarding the development of professional interaction based on gender mainstreaming.

Key words. Gender, gender mainstreaming, military service, formation of readiness, professional military education, professional interaction.

АНАЛІЗ НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ ДИСКУСІЇ ЩОДО ЗАСТОСУВАННЯ ГЕНДЕРНОГО ПІДХОДУ В ПРОФЕСІЙНІЙ ВЗАЄМОДІЇ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ

Руслан Мусевич

аспірант

Глухівського національного педагогічного університету

імені Олександра Довженка (Глухів, Україна),

радник з гендерних питань, старший викладач кафедри військово-соціального

та психологічного забезпечення оперативного факультету

Національної академії Національної гвардії України (Харків, Україна)

ORCID ID: 0000-0002-6110-5952

akademikusck@ukr.net

Анотація. В статті наведено аналіз контраргументів щодо політики забезпечення гендерної рівності та застосування гендерного підходу в секторі безпеки і оборони. В роботі зазначається, що реальна перешкода для застосування гендерного підходу на військовій службі, зокрема під час професійної взаємодії полягає в недостатній спроможності (глибині експертизи) і відсутності обізнаності відповідальних осіб з гендерної проблематики. Також наведено приклад Військової академії генерала Михайла Апостольського Республіки Північна Македонія щодо трансформації освітнього процесу, де було зазначено, навчання з гендерної тематики має позитивний вплив на формування готовності курсантів в рамках пілотних проєктів, втім таке навчання повинно мати перспективу в подальшому масштабуванні та інтеграції в освітній процес на постійній основі. Під час висновків акцентується увага на тому, що майбутні офіцери є частиною людського потенціалу на військовій службі, тому академічна спільнота повинна зробити внесок у формуванні їх готовності щодо розбудови професійної взаємодії на засадах гендерного підходу.

Ключові слова: гендер, гендерний підхід, військова служба, формування готовності, професійна військова освіта, професійна взаємодія.

Вступ. Серед профільних експертів різного рівня існують серйозні занепокоєння щодо інтеграції жінок у збройні сили. Коли ідеться про залучення жінок до військової служби, позиції вчених виявляються діаметрально протилежними, і особливо дискусійним питанням є участь жінок в бойових діях – в роботі наведено приклади таких контраргументів, що допомагає зрозуміти позицію опонентів застосування гендерного підходу в секторі безпеки і оборони. Крім того, наявні безпекові виклики змушують переосмислити ідеологічні бар'єри застосування гендерного підходу на військовій службі, адже жінки і чоловіки мають рівні права та можливості зробити внесок в захист нашої країни.

Мета даної статті полягає у висвітленні проблем гендерної інтеграції в секторі безпеки і оборони на основі аналізу науково-практичної дискусії для осмислення зовнішнього контексту формування готовності майбутніх офіцерів до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу.

В даній роботі були використані наступні методи: порівняння, узагальнення, спостереження, та теоретичне пізнання. Відтак, основні положення та висновки даної роботи можуть бути використані під час удосконалення військової освіти, проведенні тренінгів, наукової роботи щодо застосування гендерного підходу в секторі безпеки і оборони.

Результати та їх обговорення. Незважаючи на значну кількість досліджень з питань гендеру на військовій службі, які свідчать про те, що участь жінок підвищує ефективність роботи як на рівні окремих військових та правоохоронних інституцій, так і на рівні сектору безпеки і оборони, – втім, дане питання залишається неоднозначним. Б. Барал, яка здійснила аналіз літератури з питань інтеграції жінок в збройні сили, зазначає, що широке коло представників наукової спільноти, вважає, що інтеграція жінок в збройні сили є розумним рішенням, адже трансформація характеру сучасних військових конфліктів передбачає експлуатацію досягнень технологічного прогресу в якості зброї, що не лише сприяє інтеграції жінок, але й робить таку інтеграцію необхідною умовою для досягнення оптимальних результатів.

Враховуючи те, що боротьба за рівність неодмінно передбачає невпинну боротьбу за трансформаційні зміни в гендерних та інших відносинах влади, існує низка досліджень (серед яких Дж. Л. Парпарт, С. Кокберн, Р. Тіссен та ін.), де представлено критичний аналіз обліку гендерної проблематики питань перетворюючого потенціалу врахування гендерних аспектів в діяльності урядових відомства та установ. Автори стверджують, що часто вся робота з культурної трансформації, яка спрямована на забезпечення гендерної рівності, в підсумку зводиться до спрощення процедурних інструментів і розробки планів заходів (Parpart, 2014). Відтак, Р. Тіссен в своїй науковій роботі представляє осмислення викликів і можливостей під час реалізації політики на засадах гендерного підходу. Автор вбачає початок «інституціоналізації» гендерного підходу як центральної опори з моменту проведення науково-практичного дискурсу у Мехіко в рамках Першої всесвітньої конференції з питань становища жінок в 1975 р. (проголошеного Міжнародним роком жінки). Наприклад, Р. Тіссен звертає увагу на те, що протягом трьох десятиліть на порядку денному перевага віддавалась впровадженню технічних рішень, таких як збір та аналіз кількісної інформації про зайнятість жінок або виділення певної

кількості ресурсів на діяльність, пов'язану з вимірюванням різних аспектів, пов'язаних з гендерною проблематикою. Акцент на технічних рішеннях, а не політичних трансформаціях призвів до обмеженого впливу у вирішенні у гендерного дисбалансу. Втім, Дж. Л. Парпарт неодноразово вказує на наявність критичної проблеми в роботі вчених, активістів та політиків, які опікуються питаннями покращення становища жінок в секторі безпеки та оборони, – розрив між політичними гаслами щодо гендерної трансформації, рівності та розширення можливостей та реаліями їх імплементації, особливо в конфліктний та пост конфліктний період (Parpart, 2016). Крім того, Р. Тіссен зауважує, що впровадження гендерного підходу може бути успішно реалізовано виключно завдяки інноваційним стратегіям трансформації в різних типах організацій шляхом запровадження платформ для розвитку людського потенціалу, налагодженню організаційних зв'язків та проведення діалогу, формуванню коаліцій та започаткування освітніх ініціатив з питань гендерної рівності (Tiessen, 2007).

Дискусія про питання гендерної інтеграції на військовій службі почала набирати в Сполучених Штатах Америки (далі – США), коли в 1992 р. Конгрес заснував Президентську комісію з питань призначення жінок до збройних сил (далі – Комісія). До цього на офіційному рівні жодного разу не проводився комплексний аналіз політики щодо залучення жінок на військову службу. Відтак, Комісії було доручено повідомити про результати залучення жінок до наземних, морських і повітряних бойових дій, та на основі цього розробити відповідні рекомендації щодо зазначеного кола питань. Під час роботи даної Комісії відбулась гостра дискусія щодо запровадження стандарту перевірки сформульованих рекомендацій, – це, в свою чергу, спричинило виникнення дилеми, яка залишається актуальною і сьогодні: чи має віддаватися пріоритет розв'язанню таких класичних проблемам як військова необхідність, готовність та ефективність, чи проблемам, пов'язаним із забезпеченням рівності прав і можливостей під час працевлаштування та професійного розвитку на військовій службі.

У звіті Президентської комісії з призначення жінок до збройних сил в розділі «Альтернативні погляди» було викладено аргументи на захист стандартів перевірки, сформульовані тодішнім міністром оборони Річардом Чейні 26 березня 1992 р.: «Нам важливо пам'ятати, що від нас, у Міністерстві оборони, вимагається захищати націю. Єдина причина нашого існування – бути готовими воювати та перемагати у війнах. Ми не соціальна служба. ... Це військова організація. Рішення, які ми приймаємо, повинні ґрунтуватися виключно на основі таких міркувань» (Herres, 1992). Втім, деякі члени комісії, не підтримували резолюцію, що мала не обов'язковий характер, де йшлося про надання вищого пріоритету військовій необхідності у противагу забезпеченню рівних можливостей.

Згодом велике дослідження, проведене корпорацією RAND у 1997 р., висвітлює, що не гендерна інтеграція, а згуртованість підрозділів і моральний стан у збройних силах відображались на ефективності роботи. Результати опитування, інтерв'ю та фокус-групи, проведені в рамках даного дослідження, свідчать про наявність консенсусу серед офіцерів і рядового персоналу (як чоловіків, так і жінок) про те, що лідерство, навчання та розподіл робочого навантаження під час професійної взаємодії – є головними чинниками, що впливають на результати функціонування підрозділів. Опитувані погоджувались з тезою, що жінки-військовослужбовці працюють приблизно на такому ж самому рівні, як і чоловіки. Однак автори дослідження зіткнулися з широким спектром реакцій щодо підвищення ролі жінок на військовій службі та розширення їх представництва у підрозділах. Низка питань спричинила дискусію, яка свідчила про наявність проблем, що викликають занепокоєння та потребують ретельної уваги в контексті їх розв'язання. Наприклад, наявність подвійних стандартів щодо фізичних вимог до жінок і чоловіків на військовій службі, вплив вагітності жінок-військовослужбовиць на роботу підрозділів, формування готовності підрозділів з гендерною диспропорцією в особовому складі та ін. Тим не менш, дослідження RAND висвітлює, що гендер не є негативним чинником впливу, порівняно з проблемами, що стосуються сфери професійної взаємодії пов'язаними з управлінням, згуртованістю в колективі і навчанням (Harrell, Miller, 1997). Втім, коли Комісія конгресу з військової підготовки та гендерних питань провела ретельне дослідження, за результатами якого в 1999 р. було видано доповідь, що складалася з чотирьох томів, де комісія дійшла висновку, що питання впливу базової підготовки з гендерних питань на покращення продуктивності оперативних сил є суб'єктивним. Певним чином, така неоднозначність поглядів щодо врахування гендерних аспектів на військовій службі свідчить про ідеологічну роз'єднаність в даному випадку (Donnelly, 2015).

В США дискусія щодо ролі жінок у бойових діях триває і сьогодні. Марі Деянґ та Лорі М. Фенер, які є авторками робіт «Жінки в бою: громадянський обов'язок чи військова відповідальність?» та «Феміністський аналіз на підтримку боротьби з соціальною ізоляцією жінок в Армії США» здійснили аналіз частини літератури, де наведено контраргументи стосовно участі жінок в бойових діях, що, головним чином (але не виключно), зводяться до нездатності жінок впоратися з фізичною чи емоційною травмою внаслідок війни (deYoung, 2017). Цю позицію підтримав підполковник Роберт Л. Магінніс, автор суперечливої книги «Смертельні наслідки: як боягузи штовхають жінок у бій». Автор різко критикує керівництво збройних сил США у коригуванні курсу порядку денного роботи відповідно напрямку «політичного вітру», ігноруючи при цьому наслідки, що впливають на формування готовності, проведення місії, забезпечення безпеки та морального духу військ. Роберт Л. Магінніс також наводить зауваження щодо роботи законодавчої гілки за те, що Конгрес не виконує свій обов'язок в царині розробки законодавства та політики в частині регулювання діяльності збройних сил, та схиляється перед групами тиску: «Це поклоніння радикальним феміністкам і нелогічне формулювання цього питання у засобах масової інформації як такого, що стосується «рівності прав» (Maginnis, 2013).

Лінелл Летендре провела аналіз літератури, де представлені позиції вчених, які стверджують, що, коли йдеться про національну оборону, формування готовності військовослужбовців має вищий пріоритет над правами жінок служити в армії. Американський генерал Роберт Х. Барроу категорично заявляє, що в дискусіях з питань розширення прав та можливостей жінок на військовій службі немає сенсу, адже військові інституції повинні перебувати у перманентному стані підготовки до участі і перемоги в наступному конфлікті. При цьому мова йде про комплексний підхід до формування готовності (Letendre, 2016). Подібну позицію має професор Мартін Ван Кревельд, ізраїльський військовий історик, який зазначає, що жінки негативно вплинули на формування готовності підрозділів Армії оборони Ізраїлю (ЦАХАЛ), тому варто скасувати призов на військову службу для жінок та демобілізувати всіх жінок, аргументуючи це тим, що «дні величі ЦАХАЛу безперечно минули». Крім того, автор зауважує, що «здобутки» феміністичного руху, який прагнув покращити становище жінок у суспільстві, виявилися ілюзорними. Наприклад, часто жінки-офіцери мали вищу кваліфікацію, ніж це передбачалося вимогами до їх посад на військовій службі. Тобто жінки, які наразі проходять бойову підготовку, після навчання можуть бути прийняті в ЦАХАЛ на ті посади, що чоловіки вважають для себе безперспективними, або, як це часто буває, жінок залучають для виконання функції охорони інших жінок (Van Creveld, 2010).

Дафна Н. Ізраїлі також вказує на наявність парадоксальності проходження жінками військової служби в Ізраїлі, країні, де предметом національної гордості є факт того, що жінки на рівні з чоловіками, проходять військову службу, що, на перший погляд, є ознакою гендерної рівності в секторі безпеки і оборони. Відтак, автор вказує, що військова служба в Ізраїлі як інститут ідеологічно покликана символізувати та ілюструвати партнерство жінок як членів «національного колективу», але фактично виступає агентом їх маргіналізації. Парадокс полягає в тому, що, хоча значна частка жінок-призовників залучена до виконання низки дуже важливих та відповідальних ролей, їх військова служба часто сприймається як другорядна, несуттєва та витратна. Втім, ці парадокси можна розглядати як потенціал для опору та впровадження змін в існуючому статус-кво (Izraeli, 2000).

В дослідженні Тіфані Л. Бом піднято питання доцільності політики забезпечення гендерної нейтральності на військовій службі, а також проведено аналіз наукової літератури, що надає автору підстави стверджувати, що політика має бути гендерно-нейтральною з метою запобігання виникнення системних упереджень, що впливають на рівень очікуваної продуктивності роботи. У випадку з військовослужбовцями внаслідок реалізації політики, що підкреслює гендерні відмінності, чоловіків часто ідентифікують з «маскулінними» якостями. У деяких випадках це може вплинути на ефективність підрозділу та нерівність у кар'єрному зростанні жінок і чоловіків, оскільки командири, як правило, спостерігають не за тим, хто є найкращим військовим, а за тим, хто є найкращим «чоловіком». Крім того, жінки-військовослужбовці можуть активно прагнути досягти відповідності сформованим маскулінним стандартам, демонструючи чоловічу ідентичність, що може суперечити тому, щоб людина почувалася «самою собою». В такому випадку гендерно-нейтральна політика може зменшити ймовірність того, що військовослужбовці-чоловіки матимуть привілеї на кар'єрному шляху порівняно з військовослужбовцями-жінками.

Ідентичність і взаємовідносини між чоловіками та жінками військовослужбовцями не тільки впливають на психологічний стан людини, але й на формування готовності і здатності робочих груп, підрозділів, і армії в цілому здійснювати правоохоронні та безпекові функції (Bohm, 2015). Подібним чином Елеанор Тейлор, перша канадська жінка-офіцер, майор, яка керувала піхотною ротою в бою, вважає, що інтеграція жінок у бойові дії не має негативних наслідків на формування готовності, якщо військовослужбовці дотримуються кваліфікаційних стандартів (Sisters in Arms). Відтак Розмарі Скейн стверджує, що до всіх солдатів слід ставитися однаково, оскільки «солдат є солдат» (Jernigan, 2001). Так само Фітріані, Купер і Метьюз стверджують, що жінки, які володіють необхідними розумовими та фізичними здібностями на достатньому рівні, а також високим рівнем мотивації виконувати бойові завдання, повинні мати на це право (Fitriani, Cooper, Matthews, 2016). Цілком логічно, що жінки повинні мати рівні права і можливості для професійного розвитку на військовій службі, що й чоловіки.

В контексті дослідження питання педагогічної практики Л. Мергаерт та Е. Ломбардо проаналізували протидію застосуванню гендерного підходу у науково-дослідній політиці Європейського союзу та визначили наявність спротиву реалізації ініціатив в сфері гендерної рівності у Генеральному директораті з питань досліджень та інновацій. Автори проаналізували види спротиву за рівнями, та виокремили їх особливості (Mergaert, Lombardo, 2014):

1. Індивідуальний опір характеризується бездіяльністю особи щодо впровадження змін в сфері забезпечення гендерної рівності статі або неналежним виконанням обов'язків відповідної роботи.

2. Інституційний опір характеризується бездіяльністю або систематичною колективною протидією гендерним ініціативам.

3. Експліцитний опір характеризується відкритим протестом, коли актори явно виступають проти ініціатив щодо гендерної рівності через публічні ініціативи та дискурси, або ігнорують виконання покладених на них обов'язків щодо просування гендерної рівності.

4. Імпліцитний опір характеризується неочевидним спротивом, що можна перевірити на основі спостережень за тим, наскільки актори дистанціюються від дискурсів та роботи, що стосується гендерної проблематики.

Л. Мергаерт та Е. Ломбардо відзначають, що глибинною причиною для прояву опору ініціативам щодо застосування гендерного підходу є відсутність або недостатність спроможності у осіб відповідальних за виконання завдань. Тобто відсутність досвіду, часу та відповідних інструментів може змусити колектив або його окремих членів чинити опір гендерним ініціативам через бездіяльність або невиконання зобов'язань щодо застосування гендерного підходу. Звідси виникає потреба у розробці комплексних заходів до належного розвитку людського потенціалу та формування готовності з метою забезпечення фактичної інституційної відданості пріоритету інтеграції гендерних питань в своїй професійній діяльності.

Такі дослідники як М. Кенні (Kenny, 2011), Ф. Маккей та Л. Чаппел (Mackay, Kenny, Chappell, 2010) зазначають, що саме феміністичний інституціоналізм зробив найбільший внесок в підвищення обізнаності щодо застосування гендерного підходу в діяльності інституцій та припускають, що «динаміка інституційних відносин влади та подальше впровадження змін в ці відносини щодо спротиву, відтворення, безперервності необхідно фільтрувати крізь гендерну лінзу». Однак Р. Каваган (Cavaghan, 2015), Е. Ломбардо і Л. Мергаерт (Lombardo, Mergaert, 2013) також закликають до збільшення обсягів теоретичної та емпіричної роботи разом із пошуком нових аналітичних концепцій для визначення яким чином артикуляція гендеру в установах може сприяти або запобігати змінам в поведінці. Відтак, Дж. Джонсон-Фріз асоціює гендерний підхід з лінзами, що допомагають розглядати кожну ситуацію, реалії, потреби, перспективи, інтереси, статус і поведінку чоловіків і хлопців, а також окремо жінок і дівчат. «Об'єднання лінз забезпечує стратегічні біфокальні окуляри, крізь які можна чіткіше бачити світ», – таким чином гендерний підхід сприяє осмисленню гендерної динаміки та формує комплексний погляд на стан суспільного розвитку. Однак для цього потрібні базові знання про проблеми, визначені Резолюцією РБ ООН 1325 «Жінки, мир, безпека», досягається шляхом інтеграції освіти із зазначеного порядку денного в основну освітньої програми професійної військової освіти (Johnson-Freese, 2017).

В контексті реформування професійної військової освіти, розглянемо досвід реформування системи освіти та підготовки військовослужбовців Республіки Північна Македонія, що було пов'язано, перш за все, з членством в НАТО та отриманням статусу кандидата на вступ до Європейського Союзу. Відповідно до цього виникла потреба у переосмисленні ролі та обов'язків Військової академії генерала Михайла Апостольського. Розвиток гендерної інтеграції у військовій освіті та підготовці став одним із ключових напрямків реформування сектору безпеки і оборони. В основу оновленої системи освіти та підготовки військовослужбовців у Республіці Північна Македонія було закладено питання формування готовності майбутніх офіцерів в контексті заохочення духу конкуренції, розробки інструментів просування молодих офіцерів, розширення джерел відбору та розвитку кадрів, заохочення до підвищення кваліфікації на військовій службі. Реформування професійної військової освіти мало забезпечити відповідальність офіцерів за виконання завдань, пов'язаних із забезпеченням гендерної рівності на військовій службі. Втім, згодом виявилось, що теми, пов'язані з гендерною рівністю та гендерно-зумовленим насильством, лише були частково включені до навчальних програм Військової академії. Крім того, ситуація загострювалась наявністю таких недоліків, таких як слабка міжвідомча співпраця, нерозвинений аналітичний потенціал в сфері застосування гендерного підходу на військовій службі, відсутність превентивної культури в контексті запобігання насильству, дискримінації та іншим формам обмеження прав за ознакою статі. Незважаючи на наявність гендерно-чутливих стратегій, частина за них зосереджується на ілюстрації ролі жінок і дітей лише як жертв домашнього насильства чи торгівлі людьми, або в якості молодих правопорушників. Сл. Ангелевський також вказує на недооцінку врахування попереднього досвіду, отриманого під час пілотних проєктів, спрямованих на запровадження курсів та тренінгів що стосуються підвищення обізнаності з гендерної проблематики в професійній військовій освіті, – автор зазначає, що така робота була б більш ефективною, якби мала потенціал до масштабування та проводилась на постійній основі з метою забезпечення інституційної пам'яті (Angelevski, Smileski, 2013).

Відтак, на концептуальному рівні дослідження спротиву змінам з боку акторів під час впровадження ініціатив на засадах гендерного підходу може висвітлити наявність неформальних норм чи «сценарію» в установі, що формально на офіційному рівні підтримує гендерну рівність, які призвели до існування прогалів в правах та можливостях серед чоловіків і жінок. Академічна спільнота може вплинути на кожного опонента в частині боротьби з упередженнями та стереотипами щодо гендерної рівності, – втім забезпечення формування готовності майбутніх офіцерів до професійної взаємодії з військовослужбовцями повинна може допомогти у здійсненні прориву в існуючому статус-кво. Майбутні офіцери (курсанти) є частиною людського потенціалу військової служби, тому їх позиція щодо гендерної рівності безперечно вплине на сприяння застосуванню гендерного підходу в процесі їх професійної взаємодії з військовослужбовцями.

Висновки. Дискусія науковців, представників сектору безпеки і оборони та громадянського суспільства про те, чи впливатиме гендерна рівність на ефективність військової служби не втрачатиме актуальності в майбутньому. Тим не менше, емпіричний досвід свідчить про те, що з метою зниження опору ініціативам щодо застосування гендерного підходу необхідно приділяти увагу підвищенню спроможності осіб, відповідальних за виконання завдань, шляхом навчання та розвитку аналітичного потенціалу в сфері застосування гендерного підходу на військовій службі. Крім того, з урахуванням безпекових викликів застосування гендерного підходу в секторі безпеки і оборони відіграє особливу роль, адже жінки мають право на професійну реалізацію в якості військовослужбовців, і долучаються до захисту країни, що обумовлює потребу розвитку інституційної культури на військовій службі в частині підвищення толерантності до гендерних питань. Враховуючи це, педагогічна спільнота може зробити внесок в контексті розвитку людського потенціалу шляхом

удосконалення освітнього середовища та освітніх підходів до формування готовності майбутніх офіцерів в частині застосування гендерних підходів під час професійної взаємодії з військовослужбовцями.

Список використаних джерел:

1. Parpart J. L. Exploring the Transformative Potential of Gender Mainstreaming in International Development Institutions. *Journal of International Development*. 2014. Vol. 26, P. 382–395.
2. Parpart J. L. Imagined peace, gender relations and post-conflict transformation: Anti-colonial and post-Cold War conflicts. *Women, Gender Equality, and Post-Conflict Transformation: Lessons Learned, Implications for the Future*. New York: Routledge, 2016. Vol. 1, P. 57–74.
3. Tiessen R. Everywhere/Nowhere: gender mainstreaming in development agencies. Bloomfield, CT: Kumarian Press, 2007. 256 p.
4. Herres R. T. The Presidential Commission on the Assignment of Women in the Armed Forces : report to the President. U.S. G.P.O., 1992. P. 43–79. URL: <https://babel.hathitrust.org/cgi/pt?id=umn.31951d00277676f&view=1up&seq=1> (дата звернення: 17.08.2022).
5. Harrell M. C., Miller L. L. New Opportunities for Military Women (Effects Upon Readiness, Cohesion, and Morale). Washington : DC, RAND, 1997. P. 99–101. URL: https://www.rand.org/pubs/monograph_reports/MR896.html (дата звернення: 17.08.2022).
6. Donnelly E. Constructing the Co-Ed Military. *Liberty University Law Review*. 2015. URL: https://digitalcommons.liberty.edu/lu_law_review/vol4/iss3/8 (дата звернення: 17.08.2022).
7. De Young M. E. Feminist Analysis in Support of the U.S. Army Ground Combat Exclusion for Women. *Women in Combat: Civic Duty or Military Liability?* Washington : Georgetown University Press, 2001. P. 107–167.
8. Maginnis R. L. Deadly Consequences: How Cowards are Pushing Women into Combat. Washington : Regnery Publishing, 2013. 256 p.
9. Letendre L. Women Warriors: Why the Robotics Revolution Changes the Combat Equation. URL: <https://www.inclusivesecurity.org/publication/women-warriors-why-the-robotics-revolution-changes-the-combat-equation/> (дата звернення: 17.08.2022).
10. Van Creveld M. Armed But Not Dangerous: Women in the Israeli Military. *War in History*. 2000. Vol. 7, No. 1. P. 97–98.
11. Izraeli D. N. Gendering Military Service in the Israel Defence Forces. URL: <https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9781315838298-19/gendering-military-service-israel-defence-forces-dafna-izraeli> (дата звернення: 17.08.2022).
12. Bohm T. L. A phenomenological analysis of gender integration policies in the U.S. military, 1980 to 2013. URL: <https://www.proquest.com/openview/bb28eacbab1028d86ac204a19b75022b/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750> (дата звернення: 17.08.2022).
13. A Documentary about Women in Combat. *Sisters in Arms*. URL: <https://sistersinarms.ca> (дата звернення: 17.08.2022).
14. Jernigan P. Review of Skaine, Rosemarie, *Women at War: Gender Issues of Americans in Combat*. H-Net: Humanities & Social Sciences Online. H-Minerva, H-Net Reviews, 2001. URL: <http://www.h-net.org/reviews/showrev.php?id=4997> (дата звернення: 17.08.2022).
15. Fitriani, Cooper R. G. S., Matthews R. Women in Ground Close Combat. *The RUSI Journal*. Vol. 161, No 1, 2016. URL: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/03071847.2016.1152117> (дата звернення: 17.08.2022).
16. Mergaert L., Lombardo Em. Resistance to implementing gender mainstreaming in EU research policy. *European Integration Online Papers*. Vol. 18, No 1 (Special Issue 1). ECSA Austria, 2014. P. 1-21. URL: https://www.researchgate.net/publication/268152804_Resistance_to_implementing_gender_mainstreaming_in_EU_research_policy (дата звернення: 17.08.2022).
17. Meryl K. Gender and Institutions of Political Recruitment: Candidate Selection in Post-Devolution Scotland. *Gender, Politics and Institutions: Towards a Feminist Institutionalism*. Basingstoke: Palgrave Macmillan. 2011. P. 21–41.
18. Institutionalism Through a Gender Lens: Towards a Feminist Institutionalism? URL: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0192512110388788> (дата звернення: 17.08.2022).
19. Cavaghan R. Bridging Rhetoric and Practice: New Perspectives on Barriers to Gendered Change. *Journal of Women Politics and Policy*. 2015. URL: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/1554477X.2016.1198209> (дата звернення: 17.08.2022).
20. Lombardo Em. and Mergaert L. Gender Mainstreaming and Resistance to Gender Training: A Framework for Studying Implementation. *NORA – Nordic Journal of Feminist and Gender Research*. 2013. Vol. 21, No 4. P. 296–311.
21. Joan Johnson-Freese. Women, Peace and Security in Professional Military Education. URL: <https://smallwarsjournal.com/jrnl/art/women-peace-and-security-in-professional-military-education> (дата звернення: 17.08.2022).
22. Angelevski Sl. and Smileski R. Reforms in military education - gender issues in Republic of Macedonia. *Contemporary Macedonian Defence – International Scientific Defence, Security and Peace Journal*. 2013. P. 41–62.

References:

1. Parpart, J. (2014). Exploring the Transformative Potential of Gender Mainstreaming in International Development Institutions. *Journal of International Development*. 26, 382–395 [in English].
2. Parpart, J. (2016). Imagined peace, gender relations and post-conflict transformation: Anti-colonial and post-Cold War conflicts. *Women, Gender Equality, and Post-Conflict Transformation: Lessons Learned, Implications for the Future*. New York: Routledge, pp. 57–74 [in English].
3. Tiessen, R. (2007). Everywhere/Nowhere: gender mainstreaming in development agencies. Bloomfield, CT: Kumarian Press [in English].
4. Herres R. T. The Presidential Commission on the Assignment of Women in the Armed Forces: Report to the President. P. 43–79.

- URL: <https://www.worldcat.org/title/1048158323?oclcNum=1048158323> [in English].
5. New Opportunities for Military Women (Effects Upon Readiness, Cohesion, and Morale). URL: https://www.rand.org/pubs/monograph_reports/MR896.html [in English].
 6. Donnelly, Elaine (2015). Constructing the Co-Ed Military, Liberty University Law Review. URL: https://digitalcommons.liberty.edu/lu_law_review/vol4/iss3/8 [in English].
 7. Marie E deYoung. (2001). Feminist Analysis in Support of the U.S. Army Ground Combat Exclusion for Women', in Lorry M Fenner and Marie E deYoung (eds), *Women in Combat: Civic Duty or Military Liability?* Washington, DC: Georgetown University Press, pp. 107–67 [in English].
 8. *Deadly Consequences: How Cowards are Pushing Women into Combat.* By Robert L. Maginnis. Washington, D.C.: Regnery Publishing, 2013. 244 p. [in English].
 9. Women Warriors: Why the Robotics Revolution Changes the Combat Equation. URL: <https://www.inclusivesecurity.org/publication/women-warriors-why-the-robotics-revolution-changes-the-combat-equation/> [in English].
 10. Martin Van Creveld, (2000) "Armed But Not Dangerous: Women in the Israeli Military," *War in History* 7, no. 1. pp. 97–98 [in English].
 11. Gendering Military Service in the Israel Defence Forces By Dafna N. Izraeli. URL: <https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9781315838298-19/gendering-military-service-israel-defence-forces-dafna-izraeli> [in English].
 12. A phenomenological analysis of gender integration policies in the U.S. military, 1980 to 2013. URL: <https://www.proquest.com/openview/bb28eacbab1028d86ac204a19b75022b/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750> [in English].
 13. A Documentary about Women in Combat. Sisters in Arms. URL: <https://sistersinarms.ca> [in English].
 14. Pat Jernigan (2001). Review of Skaine, Rosemarie, *Women at War: Gender Issues of Americans in Combat.* H-Minerva, H-Net Reviews [in English].
 15. Women in Ground Close Combat. URL: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/03071847.2016.1152117>. URL: <https://doi.org/10.1080/03071847.2016.1152117>. [in English].
 16. Resistance to implementing gender mainstreaming in EU research policy. URL: <http://eiop.or.at/eiop/pdf/2014-005.pdf>.
 17. Kenny, Meryl (2011). 'Gender and Institutions of Political Recruitment: Candidate Selection in Post-Devolution Scotland', in Mona Lena Krook and Fiona Mackay (eds.) *Gender, Politics and Institutions: Towards a Feminist Institutionalism* (Basingstoke: Palgrave Macmillan), pp. 21-41 [in English].
 18. Mackay, Fiona, Kenny, Meryl and Chappell, Louise (2010). 'New Institutionalism Through a Gender Lens: Towards a Feminist Institutionalism?', *International Political Science Review*, 31(5), 573–588 [in English].
 19. Cavaghan, Rosalind (2015). Bridging Rhetoric and Practice: New Perspectives on Barriers to Gendered Change", *Journal of Women Politics and Policy* [in English].
 20. Lombardo, Emanuela and Mergaert, Lut (2013). 'Gender Mainstreaming and Resistance to Gender Training: A Framework for Studying Implementation', *NORA – Nordic Journal of Feminist and Gender Research*, 21(4), 296–311 [in English].
 21. Joan Johnson-Freese. Women, Peace and Security in Professional Military Education. URL: <https://smallwarsjournal.com/jrnl/art/women-peace-and-security-in-professional-military-education> [in English].
 22. Angelevski, Slavko and Smileski, Rose (2013) Reforms in military education – gender issues in Republic of Macedonia. *Contemporary Macedonian Defence – International Scientific Defence, Security and Peace Journal*. pp. 41–62 [in English].