

*Клочко А.М., д.ю.н., проф., ХНУВС, м. Харків,
ORCID: 0000-0002-6898-964X,*

*Борисова Л.В., к.ю.н., доц., НУЦЗУ, м. Харків,
ORCID: 0000-0001-6554-1949,*

*Помаза-Пономаренко А.Л., д.держ.упр., с.д., НУЦЗУ, м. Харків,
ORCID: 0000-0001-5666-9350,*

*Удянський М.М., к.т.н., доц., НУЦЗУ, м. Харків,
ORCID: 0000-0002-5734-8492,*

Кравченко Є.О., НУЦЗУ, м. Харків

Klochko A., Doctor in Law Sciences, Professor, Vice-Rector, Kharkiv National University of Internal Affairs, Kharkiv,

Borysova L., Ph.D in Law Sciences, Associate Professor, National University of Civil Protection of Ukraine, Kharkiv,

Pomaza-Ponomarenko A., Doctor of Science degree in Public Administration, Senior Researcher, National University of Civil Protection of Ukraine, Kharkiv,

Udyanskyi M., Ph. D. in Technicals, Associate Professor, Head of the Faculty of Civil Protection, National University of Civil Protection of Ukraine, Kharkiv,

Kravchenko Ev., National University of Civil Protection of Ukraine, Kharkiv

ЩОДО ПИТАННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ СЕКТОРУ БЕЗПЕКИ ТА ОБОРОНИ

ON GENDER EQUALITY IN THE SECURITY AND DEFENSE SECTOR

Вивчено позитивний європейський і світовий досвід в межах обраної проблематики дослідження, що дозволив зробити висновок щодо доцільності забезпечення в практиці формування державної політики принципів гендерної рівності.

Ключові слова: *гендерна рівність; сектор безпеки та оборони; світовий досвід.*

The positive European and world experience within the chosen research issues was studied, which allowed to draw a conclusion about the expediency of ensuring the principles of gender equality in the practice of state policy formation.

Key words: *gender equality; security and defense sector; world experience.*

Постановка проблеми. Сучасний розвиток гендерних досліджень привів до розуміння, що гендерний підхід надає людині незалежно від статі перспективи для самореалізації. На базі багаторічної міжнародної практики був прийнятий у 2005 році Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, яким визначається термін «гендерної рівності» як рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства.

Професійне зростання жінок сектору безпеки та оборони руйнує гендерні стереотипи та застарілі схеми статево-рольової поведінки, що теоретично може призвести до деформації ролі «матері» та «дружини», пояснюючи це циклічною та тривалою відсутністю вдома. Службова діяльність вимагає від жінки регламентованості, дотримання ієрархічного підпорядкування, високої нормативності, дотримання ритуалів та традицій, та носіння форменого одягу. Таким чином висуваються вимоги, що йдуть у розріз з гендерними особливостями жінок, важливою характерною рисою яких є індивідуальність, та відокремлення від інших. Вагомими є також висока ступінь нормативного спілкування, відсутність компліментарності у відношенні до жінок [1]. Відповідно, стрімкий розвиток світових процесів загалом потребує комплексного осмислення цієї проблематики у секторі безпеки і оборони.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Підґрунтям для дослідження виступили роботи щодо явища гендерної рівності таких вчених, як М. Блецкан, С. Бобровник, О. Зайчук, В. Кампо, А. Колодій, В. Котюк, В. Левкулич, В. Лемак, О. Мурашин, Л. Наливайко, В. Нерсисянц, М. Озріх, В. Погорілко, О. Скаун, О. Скрипнюк, В. Тацій, Ю. Тодика, М. Цвік, В. Шаповал, та ін. Специфіку і труднощі становлення жінки-військовослужбовця досліджують Н. Дубчак, І. Корецька, М. Маїгре, І. Тищенко.

Постановка завдання. Метою дослідження є аналіз основних концептуальних підходів до формування політики рівності між чоловіками та жінками, що дає змогу оцінити наслідки її функціонування стосовно жінок, які спромоглися обіймати стереотипно нежіночі посади в секторі безпеки та оборони.

Виклад основного матеріалу. Термін «гендер» (англ. *gender* – «стать», від латин. *genus* – «рід») – у феміністичних та гендерних дослідженнях є соціально-біологічною характеристикою, через яку визначаються поняття «чоловік» і «жінка», психосоціальні, соціокультурні ролі чоловіка і жінки як особистостей, а також психобіологічні особливості, на які впливає біологічна стать, цілісна психічна репрезентація статі, сповнена неповторним динамічним глибинним, когнітивним та

поведінковим поняттям жіночого та чоловічого, здобута індивідом у результаті набуття індивідуального гендерного досвіду [2].

Історія самого поняття «гендер» і гендерних досліджень починається із середини минулого століття. У науковий обіг слово «гендер» увів американський психоаналітик Роберт Столлер у 1968 році, запозичивши його з лінгвістики, де це поняття означає «граматичний рід» [3].

Американський політолог Рональд Інглхарт визначає гендерну рівність як чутливий індикатор, який демонструє наскільки розвинутою і демократичною є держава. Висновки його дослідження засвідчують: країни з високими показниками представництва жінок у політичних інституціях мають вищий рівень забезпечення громадянських прав і свобод. Такі держави – більш економічно розвинуті, оскільки створюють умови для політичного й економічного різноманіття, толерантності, інклюзивності та міжособистісної довіри. [4]

У другій половині ХХ ст. уживання цього слова змінилось у бік визначення сексуальної ідентичності індивіда. Слово «гендер» стало феміністичним терміном. Гендерні феміністки стали відокремлювати стать від гендеру з метою допомогти жінкам залишити місце, відведене їм природою й суспільством.

Ж. Котье зазначає: «Повага до гідності жінки та визнання її рівних із чоловіком прав означає рівність прав щодо участі в культурному, економічному, суспільному й політичному житті. Однак досягнута в цій сфері рівність прав повинна йти поруч із визнанням особливого покликання жінки; ця рівність не має шкодити жінці, материнству та сім'ї». [5]

Посилаючись на сучасний розвиток гендерних досліджень, приходимо до розуміння, що гендерній підхід надає людині, незалежно від статі, перспективи для самореалізації в різних галузях соціального розвитку. В 1997 році Український інститут соціальних досліджень провів перше спеціальне дослідження з проблем гендерних відносин в Україні у формі національного опитування. Опитування було проведено при підтримці Гендерного бюро ПРООН в Україні в рамках проекту «Гендер в розвитку».

Формування та розвиток знань про гендерну рівність потребує ґрунтовного осмислення понять рівність та гендер.

Рівність – це створення рівних умов та можливостей для кожного.

Гендерна рівність – це створення та використання єдиних правових засобів для жінок і чоловіків; можливе передбачення винятків в окремих випадках (позитивна дискримінація).

У науці використовують різні терміни – «принцип гендерної рівності», «принцип рівності статей», «принцип рівноправ'я жінок і чоловіків», які мають фактично єдине змістовне наповнення. [6]

Сучасність визначає гендерну рівність як фактичну фундаментальну складову механізму реалізації прав людини, яка характеризує рівень розвитку суспільства та демократичності держави.

На основі поняття «гендер» формується і така категорія, яка відіграє в цивілізованому суспільстві головну роль, з позиції прав та гарантій людини, як «гендерна рівність». Так, Т. Мельник, З. Шевченко зазначають, що 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 життєдіяльності суспільства відповідно до Конституції України. [7]

У секторі безпеки і оборони найбільш детально цю тематику розглядала Л. Компанцева. На її думку, гендер – це сукупність соціальних культурних норм, які суспільство зобов'язує людей виконувати залежно від їхньої біологічної статі; соціальна організація відмінностей, які зумовлює стать людини; культурологічна характеристика поведінки чоловіка або жінки в певному місці в певний час. Це – різновид культурного зразка, що включає набір вимог культурних очікувань на рівні особистісної та міжособистісної взаємодії, система, що продукує відмінності [8].

Складно вимірюваний показник гендерної рівності (поряд із такими показниками, як верховенство права, демократія тощо), все ж може бути підданий оцінці, на підставі якої авторитетні міжнародні організації періодично складають відповідні рейтинги. [9]

Уже 14 років поспіль Світовий економічний форум (World Economic Forum) публікує глобальне дослідження – Індекс гендерного розриву (The Global Gender Gap Index). Минулого року вимірювання охоплювали 149 країн світу, цього року – вже 153. Індекс гендерного розриву вимірюється за чотирма показниками: економічна участь (1); розширення прав і можливостей у політиці (2); рівень освіти (3) та доступ до системи охорони здоров'я й тривалість життя (4).

У 2020 році Україна посіла 59-е місце серед 153 країн. Загальний індекс складає 72%. За показником «економічна участь та кар'єрні можливості» Україна – на 39-му місці у світі (минулого року було на 28-му), за показником рівня освіти – як і минулого року, на 26-му місці, за показником «здоров'я та тривалість життя» – на 52-му місці (минулого року було 56), а ось за показником «політичні права та можливості» ми на 83 місці (минулого року було 105 місце). За критерієм «жінки у парламенті» ми посідаємо 88 місце (минулого року було 121), а за показником «жінки на міністерських посадах» – 82 (минулого року було 102). [10]

Україна затвердила Цілі сталого розвитку, приєдналася до Пекінської декларації і Платформи дій, прийнятих на 4-ій Всесвітній конференції зі становища жінок (1995 р.), а також ратифікувала основні міжнародні документи щодо гендерної рівності та прав жінок, включаючи Конвенцію про

ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок та Факультативний протокол до неї.

Україна взяла на себе зобов'язання щодо виконання ключових міжнародних зобов'язань із забезпечення гендерної рівності. Наша держава прийняла Цілі Сталого Розвитку, приєдналася до Пекінської Декларації та Платформи Дій на 4-й Світовій Конференції Жінок (1995) та ратифікувала ключові договори з прав людини, включно з Конвенцією про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (1980), та її Факультативний Протокол. Уряд затвердив національний план дій із виконання Конвенції. Підписана у 2014 році Угода про Асоціацію між Україною та ЄС зобов'язує до гарантування рівних можливостей для жінок та чоловіків у сферах працевлаштування, освіти, навчання, економіки, у суспільстві та прийнятті рішень. Прийняття Урядом Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 (2016 та 2018 – оновлені версії) є важливим кроком у напрямі реалізації повістки «Жінки, Мир, Безпека» в Україні.

Забезпечення гендерної рівності у секторі безпеки і оборони України є одним із головних пріоритетних напрямів державної політики у сфері євроатлантичної інтеграції відповідно до стандартів та рекомендацій НАТО. На підтвердження цього Указом Президента України від 28 березня 2018 року № 89/2018 затверджено Річну національну програму під егідою Комісії Україна – НАТО на 2018 рік, відповідно до якої одним із важливих завдань є забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в органах сектору безпеки та оборони України. У контексті зазначеного вище та з метою зміцнення спроможностей сил оборони, підвищення їх готовності до виконання завдань за призначенням та участі у проведенні спільних бойових дій (операцій) з підрозділами НАТО Указом Президента України від 6 червня 2016 року № 240/ 2016 також було введено в дію Стратегічний оборонний бюлетень України. Нормативний акт містить Додаток № 1 «Матриця досягнення стратегічних цілей і виконання основних завдань оборонної реформи», який є документом оборонного планування, розробленим за результатами оборонного огляду з метою визначення основних напрямів реалізації воєнної політики України та розвитку сил оборони до кінця 2020 року, який слугує «дорожньою картою» оборонної реформи з визначенням шляхів її впровадження на засадах і принципах, якими керуються держави-члени НАТО.

Отже, важливим пріоритетом є політика у сфері дотримання гендерної рівності та виконання завдань, спрямованих на її покращення. Дієвим інструментом впровадження гендерної рівності у складових сектору безпеки і оборони України є Національний план дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року, затверджений розпорядженням Кабінету Міністрів України від 24 лютого 2016 року № 113-р.

Серед пріоритетів, які визначила для себе Україна щодо Цілі «Забезпечення гендерної рівності», є подолання різниці в можливостях самореалізації в публічній і приватній сферах для чоловіків та жінок як на законодавчому рівні, так і в реальному житті. Керуючись результатами аналізу національних доповідей, звітів, моніторингів, аудитів, можна з упевненістю стверджувати, що проведення політики гендерної рівності, здійснення на її основі належного державного управління однозначно успішно вирішується на законодавчому рівні. [13]

Збільшення репрезентації жінок у секторі безпеки є невід'ємною складовою процесу трансформації суспільства загалом і полягає в поглибленні ролі впливу жінок у секторі безпеки й розширенні їх можливостей щодо реалізації професійного потенціалу на всіх рівнях.

Органам системи МВС вдалося посилити роль жінок в інституціях сектору безпеки шляхом унесення змін до нормативно-правових документів та зменшити бар'єри для участі жінок в усіх сферах діяльності сектору безпеки:

- у 2017 році було відкрито понад 450 посад, на які раніше жінки навіть не могли претендувати, тому сьогодні в системі органів МВС маємо жінку – водолаза, жінку – керівника кінологічної служби, жінку – хіміка, першу жінку – генерала Національної поліції;

- з урахуванням фізіологічних властивостей зрівняно нормативи для вступу дівчат та хлопців до закладів вищої освіти сектору безпеки;

- з 2018 року жінкам надано право брати участь у кваліфікаційних іспитах на право носіння Берета з відзнакою в Національній гвардії України, що раніше було заборонено;

- службові розслідування в Національній гвардії України, що є військовим формуванням, проводяться із залученням фахівців з питань гендерної інтеграції органів військового управління задля уникнення дискримінації за ознакою статі;

- з початку 2018 року в Міністерстві внутрішніх справ гендерний аспект інтегровано до процесу збору кадрової статистики, з огляду на що запроваджено збір статистичних даних органів системи МВС з розподілом за статтю.

На постійній основі здійснюється аналіз зібраних даних, який дає змогу відслідковувати тенденції серед працівників органів системи МВС та застосовувати необхідні заходи щодо поліпшення кар'єрних можливостей жінок.

До оцінки увійшли п'ять відомств сектора безпеки та оборони: Міністерство оборони та Генеральний штаб, МВС, Національна поліція, Державна прикордонна служба та Національна гвардія (Національна поліція, Державна прикордонна служба та Національна гвардія є частиною Міністерства внутрішніх справ). [8]

За два роки впровадження гендерної політики можна побачити позитивну динаміку збільшення кількості жінок в Національній поліції України

та Національній гвардії на понад 1%, у Державній службі з надзвичайних ситуацій – на 5% (Таблиця 2).

Так само позитивна динаміка спостерігається в збільшенні кількості жінок на керівних посадах: у Національній поліції – понад 4%, у Державній міграційній службі – на 2%, у Національній гвардії України – на 1,5%, Державній прикордонній службі України та Державній міграційній службі України – на 3 % (Таблиця 3).

Таблиця 2

Загальна статистика чисельності жінок в особовому складі МВС України

| ЦОВВ | 2018 р., % | 2019 р., % |
|------|------------|------------|
| ДПСУ | 26,0 | 26,2 |
| ДСНС | 15,7 | 20,7 |
| НГУ | 10,7 | 11,3 |
| НПУ | 24,3 | 25,4 |
| ДМС | 78,4 | 78,7 |

Таблиця 3

Питома вага жінок на керівних посадах

| ЦОВВ | 2018 р., % | 2019 р., % |
|------|------------|------------|
| ДПСУ | 9,9 | 12,9 |
| ДСНС | 12,8 | 20,6 |
| НГУ | 5,2 | 6,6 |
| НПУ | 12,4 | 17,7 |
| ДМС | 57,9 | 61,0 |

На сьогодні проводиться інтеграція гендерних аспектів у професійні комунікації фахівців інституцій сектору безпеки та оборони. Для ефективного використання інституцій сектору безпеки та оборони потенціалу особового складу необхідна повна інтеграція військовослужбовців обох статей. Жінки можуть привнести в діяльність інституцій сектору безпеки та оборони низку переваг, наприклад, вони краще встановлюють контакти й знаходять спільну мову з представниками громадянського суспільства. Розуміння різниці у потребах і діях жінок, чоловіків, дівчат і хлопців щодо безпеки має велике значення для захисту мирного населення під час проведення операцій і для загальної мети місії [12].

У системі Міністерства внутрішніх справ України станом на березень 2019 року працювало 24,5% жінок, це понад 70 тис. осіб. З них близько 8 тис. – у ДСНС, 4 тис. – у лавах Нацгвардії і 11 тисяч – у Державній прикордонній службі України.

Оцінка гендерного впливу на сектор безпеки та оборони, здійснена Структурою ООН «Жінки в Україні» у 2017 році, виявила відсутність гендерної складової в розвитку сектору безпеки та оборони відповідно до міжнародних стандартів.

Перешкоди, з якими доводиться стикатися в процесі впровадження гендерної політики в діяльність органів системи МВС як складової сектору безпеки:

- відсутність достатньої кількості спеціалістів з питань гендерної рівності в секторі безпеки, що негативно впливає на динаміку виконання завдань, визначених перед відомством;

- недосконалий інституційний механізм реалізації гендерної політики, що уповільнює здійснення ефективної координації та системної імплементації гендерної політики в діяльність органів системи МВС;

- виділення бюджетних видатків на реалізацію гендерної політики, що спричиняє звуження переліку заходів, спрямованих на виконання національних та міжнародних документів і досягнення гендерної рівності загалом;

- недостатній розвиток гендерних процедур набору та утримання персоналу, який призводить до того, що жінки мають незначну підтримку в розвитку їхньої спроможності й лідерства;

- гендерні стереотипи та дискримінація;

- потреба в постійному вдосконаленні законодавчої бази відповідно до сучасного розвитку гендерної політики на міжнародній арені;

- відсутність інтегрованого уніфікованого підходу щодо системної та належної підготовки тренінгів із питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, протидії дискримінації за ознакою статі, сексуальним домаганням, застосування позитивних дій та інших питань забезпечення гендерної рівності й розвитку гендерної компетентності працівників органів системи тощо;

- відсутність умов для поєднання персоналом своєї роботи з сімейними та професійними обов'язками тощо.

Для ефективної реалізації функцій сектора безпеки важливо визнавати та реагувати на різні потреби жінок, чоловіків, хлопців і дівчат як представників населення, з яким доводиться працювати. Так само важливо, щоб професія працівника або працівниці сектора безпеки була рівно доступною як для жінок, так і чоловіків із забезпеченням рівного ставлення до жінок і чоловіків як фахівців.

Якщо в секторі безпеки жінки та чоловіки представлені паритетно, він має більшу довіру населення, діє ефективніше через доступ до ширшого кола навичок і досвіду. Жінки часто привносять у роботу сектору кращі комунікаційні навички, здатність ефективніше знижувати рівень напруження в насильницьких ситуаціях і мінімізувати застосування сили.

Переваги гендерної рівності для сектору безпеки:

- забезпечення репрезентативного складу в органах сектору безпеки;
- ефективність у реагуванні на потреби населення;
- надання громадянам якісних та репрезентативних послуг;
- ефективність забезпечення безпеки чоловіків, жінок, дівчат і хлопців;
- продуктивність умов праці;
- мінімізація проблем з гендерною дискримінацією та сексуальними домаганнями на робочому місці;
- забезпечення вищої довіри з боку населення;
- формування недискримінаційної культури в секторі безпеки;
- дотримання міжнародних і національних зобов'язань у сфері утвердження гендерної рівності.

Висновки. Вивчення позитивного європейського і світового досвіду дає підстави для висновку про доцільність забезпечення в практиці формування державної політики принципів гендерної рівності.

Забезпечити розробку політик і програм, спрямованих на досягнення гендерної рівності, з урахуванням необхідності дотримання прав людини, а також покращити збір даних з розбивкою за ознакою статі та з урахуванням інших відповідних факторів, необхідних для оцінки результативності та ефективності таких стратегій і програм.

Комплексний підхід у боротьбі за гендерну рівність та інкорпорація гендерної перспективи бачаться як мета і як засоби ефективності правильних дій.

Сутність та зміст гендеру та гендерної рівності доцільно ширше застосовувати в підрозділах сектору безпеки та оборони. Тематика гендеру набуває все більшої ваги у секторі безпеки, зокрема і в Державній службі України з надзвичайних ситуацій. Сьогодні впровадження принципу гендерної рівності є одним з пріоритетів ДСНС.

Проаналізовано методи, методики та інструменти забезпечення гендерної рівності, спрямовані на імплементацію міжнародно-правових стандартів із питань гендерної рівності та недискримінації, виконання зобов'язань за міжнародними договорами України, законами й підзаконними актами, зокрема відомчими.

Список використаних джерел:

1. Гербач Ж.В. Профессиональная самореализация женщин в условиях военно-профессиональной среды. Таганрог, 2018. URL: https://idundcz.dsns.gov.ua/files/2020/5/27/%D0%9C%D0%B0%D1%82%D0%B5%D1%80%D1%96%D0%B0%D0%BB%D0%B8_2019.pdf (дата звернення: 10.10.2021).

2. Українська вікіпедія. URL: <https://uk.wikipedia.org/wiki> (дата звернення: 10.10.2021).

3. Stoller R. Sex and Gender: On the Development of Masculinity and Femininity. – New York, 1968. URL: <https://www.taylorfrancis.com/books/mono/10.4324/9780429479915/sex-gender-robert-stoller> (дата звернення: 01.11.2021).
4. Біденко Ю., Кисельова В. Про гендерну політику в Україні. – URL: <http://gendercenter.sumdu.edu.ua/index.php/news/314-pro-hendernu-polityku-v-ukraini> (дата звернення: 29.10.2021).
5. Котье Ж. Равные права мужчин и женщин // Лексикон: дискуссионные темы и неоднозначные термины в сфере семьи, жизни и этики. 2009. URL: http://idpnan.org.ua/files/derjava-i-pravo.-yuridichni-nauki.-vipusk-77-_2017_.pdf (дата звернення: 19.10.2021).
6. Принцип гендерної рівності та механізм його забезпечення: теоретико-правовий аспект Автореферат дис. на здобуття ступеня доктора юридичних наук 12.00.01 – теорія та історія держави і права; історія політичних і правових учень, 2018. URL: http://idpnan.org.ua/files/goncharova-yu.a.-rol-ta-mistse-printsipu-gendernoyi-rivnosti-v-suchasnomu-mijnarodnomu-pravi-_a_.doc (дата звернення 19.10.2021)
7. Мельник Т. М. Правові аспекти гендеру. Основи теорії гендеру : навч. посіб. / Т. М. Мельник. – Київ : К.І.С., 2004. – С. 283–326. URL: <http://a-z-gender.net/ua/%D2%91ender.html>. (дата звернення 19.10.2021)
8. Компанцева Л. Ф. Соціальні комунікації для фахівців сектору безпеки та оборони : підруч. : у 2 т. Т. 1, 2016. – 267 с. URL: <http://www.korekta-vvk.com/knygarnya/insha-lit/35-2> (дата звернення 19.10.2021)
9. Уварова О. Права жінок і гендерна рівність в Україні. URL: <https://helsinki.org.ua/prava-zhinok-i-henderna-rivnist-v-ukrajini-o-uvarova/> URL: <https://50vidsotkiv.org.ua/gender-gap-index-2020-politichna-uchast-zhinok-korelyuyetsya-zi-zrostannyam-kilkosti-zhinok-kerivnikov/> (дата звернення 29.10.2021)
10. Gender Gap Index 2020: знадобиться 100 років для подолання глобального гендерного розриву. URL: <https://50vidsotkiv.org.ua/gender-gap-index-2020-politichna-uchast-zhinok-korelyuyetsya-zi-zrostannyam-kilkosti-zhinok-kerivnikov/> (дата звернення 19.10.2021)
11. Черняхівська В. В. Гендерна політика в системі державного управління: Україна та європейський досвід : автореф. дис. на здобуття ступеня канд. наук з держ. управ. / Черняхівська В. В. – 20 с. URL: <http://academy.gov.ua/pages/dop/137/files/bc246be9-339b-48f6-a79687fbcd1490bb.pdf> (дата звернення 29.10.2021)
12. Левченко К. Б. Гендерна політика в Україні: визначення, формування, управління [монографія]. 2003. URL: https://gender.org.ua/images/lib/genderna_polityka_v_derj_upr.pdf (дата звернення 02.11.2021).

References:

1. Gerbach Zh.V. Professional self-realization of women in a military-professional environment [Professyonalnaya samorealizatsyya zhenshchyn v uslovyakh voenno-professyonal'noy sredy]. Taganrog, 2018. URL:

https://idundcz.dsns.gov.ua/files/2020/5/27/%D0%9C%D0%B0%D1%82%D0%B5%D1%80%D1%96%D0%B0%D0%BB%D0%B8_2019.pdf.

2. Ukrainian Wikipedia [Ukrayins'ka vikipediya]. URL: <https://uk.wikipedia.org/wiki>.

3. Stoller R. Sex and Gender: On the Development of Masculinity and Femininity. New York, 1968. URL: <https://www.taylorfrancis.com/books/mono/10.4324/9780429479915/sex-gender-robert-stoller>.

4. Bidenko Y., Kiselyova V. On gender policy in Ukraine [Pro hendernu polityku v Ukrayini]. URL: <http://gendercenter.sumdu.edu.ua/index.php/news/314-pro-hendernu-polityku-v-ukraini>

5. Kotier J. Equal rights of men and women [Ravnye prava muzhchyn y zhenshchyn] // Lexicon: discussion topics and ambiguous terms in the field of family, life and ethics. 2009. URL: http://idpnan.org.ua/files/derjava-i-pravo.-yuridichni-nauki.-vipusk-77-_2017_.pdf.

6. The principle of gender equality and the mechanism of its provision: theoretical and legal aspect [Pryntsyp hendernoyi rivnosti ta mekhanizm yoho zabezpechennya: teoretyko-pravovyy aspekt]. Abstract of dissertation. for the degree of Doctor of Law 12.00.01 - Theory and History of State and Law; history of political and legal doctrines, 2018. URL: http://idpnan.org.ua/files/goncharova-yu.a.-rol-ta-mistseprintsipu-gendernoyi-rivnosti-v-suchasnomu-mijnarodnomu-pravi-_a_.doc.

7. Melnyk T.M. Legal aspects of gender. Fundamentals of gender theory [Pravovi aspekty henderu. Osnovy teorii henderu]: textbook. way. Kyiv: KIS, 2004. P. 283–326. URL: <http://a-z-gender.net/en/%D2%91ender.html>.

8. Kompantseva L.F. Social communications for specialists in the security and defense sector [Sotsial'ni komunikatsiyi dlya fakhivtsiv sektoru bezpeky ta oborony]: textbook. : y 2 t. T. 1, 2016. 267 c. URL: <http://www.korekta-vvk.com/knygarnya/insha-lit/35-2>.

9. Uvarova O. Women's rights and gender equality in Ukraine [Prava zhinok i henderna rivnist' v Ukrayini]. URL: <https://helsinki.org.ua/prava-zhinok-i-henderna-rivnist-v-ukrajini-o-uvarova/> URL: <https://50vidsotkiv.org.ua/gender-gap-index-2020-politichna-uchast-zhinok-korelyuyetsya-zi-zrostannyam-kilkosti-zhinok-kerivnikiv/>.

10. Gender Gap Index 2020: it will take 100 years to bridge the global gender gap [Gender Gap Index 2020: znadobyt'sya 100 rokiv dlya podolannya hlobal'noho hendernoho rozryvu]. URL: <https://50vidsotkiv.org.ua/gender-gap-index-2020-politichna-uchast-zhinok-korelyuyetsya-zi-zrostannyam-kilkosti-zhinok-kerivnikiv/>.

11. Chernyakhivska V.V. Gender policy in the system of public administration: Ukraine and the European experience: author. dis. for the degree of Cand. Sciences of the state management [Henderna polityka v systemi derzhavnoho upravlinnya: Ukrayina ta yevropeys'ky dosvid] / Chernyakhivska VV - 20 p. URL: <http://academy.gov.ua/pages/dop/137/files/bc246be9-339b-48f6-a79687fbcd1490bb.pdf>.

12. Levchenko K.B. Gender policy in Ukraine: definition, formation, management [Henderna polityka v Ukrayini: vyznachennya, formuvannya, upravlinnya]: monograph. 2003. URL: https://gender.org.ua/images/lib/genderna_polityka_v_derj_upr.pdf.