

УДК 331.5:305

DOI: <https://doi.org/10.32840/1814-1161/2021-4-17>

Поплавська О.М.

кандидат економічних наук, доцент
Державного вищого навчального закладу
«Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

Шевчук О.В.

старший викладач
Державного вищого навчального закладу
«Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

Бабін С.М.

старший викладач
Державного вищого навчального закладу
«Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

Poplavska Oksana

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor
State Higher Educational Institution Kyiv National Economic University
named after Vadym Hetman

Shevchuk Olena

Senior Lecturer
State Higher Educational Institution Kyiv National Economic University
named after Vadym Hetman

Babin Svitlana

Senior Lecturer
State Higher Educational Institution Kyiv National Economic University
named after Vadym Hetman

РИНОК ПРАЦІ СИЛОВИХ СТРУКТУР УКРАЇНИ: ГЕНДЕРНІ ДИСПРОПОРЦІЇ, ШЛЯХИ ПОДОЛАННЯ

LABOR MARKET OF UKRAINIAN FORCE STRUCTURES: GENDER DISPROPORTIONS, WAYS TO OVERCOME

Серед цілей сталого розвитку важливе місце посідає завдання щодо досягнення гендерної рівності. Досягнення даної мети вимагає від суспільства переосмислення ролей, відповідальності, прийняття особливостей кожного, а тому у сферах, де переважно працюють чоловіки, досягти балансу буває важко. На жаль, через існуючі гендерні стереотипи ринок праці, зокрема у силових структурах, означився не лише загальними (притаманними для будь-яких сфер економічної діяльності), а й специфічними проблемами. Дане дослідження розкриває такі специфічні проблеми, а також доводить необхідність формування «дружньої» до гендерних ознак корпоративної культури організації. Окрему увагу автори приділили пошуку шляхів досягнення гендерного балансу на внутрішньому ринку праці силових структур України. При цьому в статті диференціюються об'єктивні та суб'єктивні причини гендерного дисбалансу організацій у сфері силових структур та окреслюються найбільш дієві заходи для досягнення гендерної рівності.

Ключові слова: ринок праці, гендерна рівність, корпоративна культура, потреби жінок.

Среди целей устойчивого развития важное место занимает задача достижения гендерного равенства. Достижение данной цели требует от общества переосмысления ролей, ответственности, принятия особенностей каждого, а потому в сферах, где преимущественно работают мужчины, достичь баланса бывает трудно. К сожалению, из-за существующих гендерных стереотипов рынок труда, в частности силовых структур, обозначился не только общими (присущими для любых сфер экономической деятельности), но и специфическими проблемами. Данное исследование раскрывает такие специфические проблемы, а также доказывает необходимость формирования «дружественной» к гендерным признакам корпоративной культуры организации. Особое внимание авторы уделили поиску путей

достижения гендерного баланса на внутреннем рынке труда силовых структур Украины. При этом в статье дифференцируются объективные и субъективные причины гендерного дисбаланса организаций в сфере силовых структур и определяются наиболее действенные меры для достижения гендерного равенства.

Ключевые слова: рынок труда, гендерное равенство, корпоративная культура, потребности женщин.

Among the goals of sustainable development, the task of achieving gender equality occupies an important place. Achieving this goal requires society to rethink the roles, responsibilities, and acceptance of the characteristics of each, and therefore in areas where men mainly work, it can be difficult to achieve a balance. The need for such a study is due to the need to create clear ideas about gender conflicts and imbalances in the workplace (internal labor market of the organization), in particular, it is important for building harmonious communicative interaction in the team and in society as a whole. This, in turn, would contribute to ensuring the well-coordinated activities of power structures and would become a guarantee of the state security of Ukraine. Unfortunately, due to the existing gender stereotypes, the labor market, in particular the power structures, has been identified not only with general (inherent in any spheres of economic activity), but also with specific problems. The purpose of the article is to study gender problems in the labor market of the power structures of Ukraine and to determine the main vectors of overcoming the identified gender inequalities. The conducted research reveals the specific problems of the internal labor market of power structures, and also proves the need for the formation of a "gender-friendly" corporate culture of the organization. It should be noted that specific problems are more related to the recognition of the role of women, understanding of her opportunities for professional implementation, and narrowing of career prospects. The authors paid special attention to the search for ways to achieve gender balance in the domestic labor market of power structures of Ukraine. At the same time, the article differentiates the objective and subjective reasons for the gender imbalance of organizations in the field of power structures; the latter include factors of public space, responsibility, for example, and the former - working conditions, administrative features of the regulation of labor relations. Based on this, the most effective measures to achieve gender equality were identified.

Keywords: labor market, gender equality, corporate culture, women's needs.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Фемінізація ринку праці силових структур – одна з усталених тенденцій сучасності. Тепер жінок залучають до виконання ширшого кола військових завдань, зокрема бойових дій, уможливлено займання ними певних, раніше недосяжних для них посад, рівний доступ до військової кар'єри водночас з однаковим із чоловіками обсягом відповідальності під час виконання обов'язків військової служби. Жінку у війську вже давно не сприймають як виклик: нині в арміях країн організації Північноатлантичного договору служить понад 280 тис жінок. Найбільше – у США (14%), Канаді (11,4%), Великій Британії (9%). Україна теж, принаймні як нам здається, практично вже звикла до масового бажання українок служити в армії. Але ці показники «перекриває» Ізраїль: 34% загальної чисельності ЦАХАЛ є саме жінки [1; 2]. Переважна більшість європейських країн уже досягла значних успіхів на цьому тлі, проте проблеми залишаються. Наприклад, Швеція позиціонує себе як піонера у галузі гендерної рівності у військовій сфері. Ця країна була однією з перших, котра дозволила жінкам служити в усіх військових підрозділах та на всіх посадах, включаючи бойові дії. Разом із тим частка жінок-офіцерів у Швеції є низькою порівняно з країнами НАТО [3]. Окрім того, дослідники свідчать про серйозні проблеми, пов'язані з робочим середовищем і гендером – це сексуальні домагання та відсутність належного обладнання для жінок у Швеції [4]. Якщо оцінювати гендерний баланс ринку праці України, то сьогодні не все вдається у Збройних силах України щодо забезпечення прав жінок. Перш за все в окремих командирів (начальників) переважають настрої гендерного нігілізму, вони не бажають перейматися проблемами жінок, надавати можливості для підвищення їхнього професійного рівня,

освіти, інтелектуального розвитку та просування по службі. Звичайно, можна запровадити механізми і нормативи гендерної трансформації в оборонній сфері, проте це не завжди схвалюють як командири, так і підлеглі військовослужбовці. Усталені стереотипи важко зруйнувати новими правилами поведінки. [5] Як правило, такі ситуації (конфліктні) є результатом невірно вибудованої комунікації, упередженого ставлення до жінок через традиційні культурні погляди тощо. Водночас у правовому та науковому полі дотепер немає єдиного бачення гендерної політики, трактування гендерного конфлікту, розривів тощо. Отже, створення чітких уявлень про гендерні конфлікти та диспропорції, на робочому місці зокрема, є важливим для побудови гармонійної комунікативної взаємодії в суспільстві, яка б забезпечила злагоджену діяльність силових структур і, більше того, стала запорукою державної безпеки України.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми і на які спираються автори. Більшість наукових досліджень пов'язано з аналізом гендерних диспропорцій в особистому житті, й лише незначна частина – на ринку праці у цілому. Серед найбільш значущих важливо відзначити роботи Г. Буги, І. Дятлової, Т. Мельник, І. Заворотько, С. Цимбалюк та ін.

Формулювання цілей статті (**постановка завдання**). Метою статті є дослідження гендерних проблем на ринку праці силових структур України та окреслення основних векторів подолання виявлених гендерних нерівностей.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Розуміючи гендер як змодельовану суспільством та підтримувану соціальними інститутами систему цінностей, норм і характеристик чоловічої й жіночої поведінки, стилю життя та способу мислен-

ня, ролей та стосунків жінок і чоловіків, набутих ними як особистостями в процесі соціалізації, що насамперед визначається соціальним, політичним, економічним і культурним контекстами буття й фіксує уявлення про жінку та чоловіка залежно від їх статі [6], аналіз розривів на ринку праці передбачає перш за все оцінку ступеню подолання гендерних стереотипів, зокрема щодо професійних, соціальних ролей, ваги відповідальності тощо. Саме ці стереотипи найбільше проявляються на ринку праці й створюють гендерну нерівність. Зокрема, за результатами дослідження, проведеного Центром соціальних експертиз Інституту соціології НАН України в 2006 р. в межах виконання програми «Рівні можливості», яку впроваджує програма розвитку ООН в Україні, кожний другий українець визнає існування гендерної нерівності. Незадоволення станом забезпечення рівних прав та можливостей за ознакою статі домінує у свідомості як чоловіків, так і жінок, хоча частка жінок, що відзначають існування гендерної нерівності, дещо більша за частку чоловіків (55% жінок проти 43% чоловіків) [7, с. 32].

Так само про гендерну нерівність свідчать дослідження у сфері суддівства та адвокатури. Аналіз гендерних розбіжностей у середовищі суддів показав, що персональний досвід відчуття дискримінації передбачувано суттєво відрізняється для чоловіків та жінок. Під час прийому на роботу, переведення, кар'єрного просування лише 3% чоловіків відзначали персональний досвід дискримінації за ознакою статі, тоді як 26% жінок мали такий досвід. В оточенні дискримінацію за ознакою статі відзначають 32% чоловіків та 59% жінок. Причому 6% жінок зазначили, що часто стикаються з дискримінацією в кар'єрних питаннях в оточенні. Водночас на робочому місці дискримінацію відчувають особисто 17% чоловіків і майже 36% жінок. Під час оцінки поширення явища в оточенні відзначають наявність дискримінації 45% чоловіків та 66% жінок [7; 8].

Нерідко в трудовому житті жінки стикаються із сексизмом як проявом гендерної нерівності. Як соціальне явище сексизм властивий патріархальним суспільствам та спрямований переважно на жінок. Це проявляється:

- у зведенні сфери самовираження і самореалізації жінки переважно до приватної;
- у визначенні так званих жіночих видів зайнятості;
- в обмеженні можливостей підвищувати професійне й особистісне зростання;
- у покладанні на жінок відповідальності за виконання діяльності у сімейно-побутовій сфері;
- у перенесенні майже всієї відповідальності батька за виховання дітей і догляду;
- у жорстоких приписах і вимогах щодо моралі і поведінки жінок;
- у контролі над жіночим тілом і сексуальністю;
- у підвищених естетичних вимогах до жіночої зовнішності та ін. [8].

Зважаючи на поширеність гендерної нерівності у всьому світі, ПРООН прийняла програму боротьби з проявами гендерної дискримінації. Зокрема, було розроблено Gender Equality Seal for UNDP Entities [9] та Гендерну стратегію на 2018–2021 рр. [10]. У цьому

документі виокремлено такі напрями:

- усунення гендерних розбіжностей в оплаті праці;
- збільшення ролі жінок у прийнятті рішень;
- розроблення та впровадження політики балансу між роботою та особистим життям;
- викорінення сексуальних домагань на роботі;
- розширення доступу жінок до нетрадиційних робочих місць.

Розглянемо, як реалізується гендерна політика на ринку праці в Україні, зокрема у силових структурах. Наприклад, у 2017 р. 24% особового складу Державної прикордонної служби України – це жінки, з яких 11% – офіцери. 150 жінок навчається у Національній академії ДПСУ (16% від загальної кількості курсантів). Однак лише шестеро жінок обіймають керівні посади в Адміністрації ДПСУ. Керівництво служби відзначає, що є єдиним відомством, де з 2006 р. діє принцип рівних можливостей, тобто немає посад, які б не могли обіймати жінки. Протягом року кількість жінок у прикордонній службі зросла з 16,5% до 24%. Вочевидь, це пов'язано з реаліями сьогодення: це і військовий конфлікт на Сході країни, і збільшення фінансового забезпечення. Водночас відбуваються ментальні зміни в суспільстві, тобто приходиться розуміння, що жінки можуть бути частиною військового колективу, усе це в комплексі дало результат. Окрім того, у ДПСУ відбулася досить широка рекламна кампанія щодо програми «Нове обличчя кордону», чимало жінок прийшли в прикордонну службу за цією програмою. Тобто кількість жінок у прикордонній службі суттєво збільшилася за рахунок тих, хто виявив бажання служити за контрактом, а також вступив до прикордонного вишу. Здобутком служби є Українська асоціація представниць правоохоронних органів. Головна мета Асоціації – забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у системі Міністерства внутрішніх справ України, сприяння професійному розвитку жінок, тренінги з особистісного розвитку, донесення інформації з нагальних питань, а також створення умов для подолання перешкод у кар'єрному зростанні.

За словами очільника оборонного відомства С. Полторака, 2017 р. до українського війська за контрактом прийнято 2,4 тис жінок. У цілому у зазначеному періоді у Збройних силах України проходили військову службу і працювали понад 55 тис жінок, із них більше 24 тис – військовослужбовці [11].

Разом із тим останні дослідження гендерної рівності свідчать про високий рівень гендерної рівності лише у двох основних сферах: доступ до освіти та державних закладів системи охорони здоров'я. І в цьому аспекті їх можна порівняти з країнами – членами ЄС. Проте у сфері політичного представництва показники не такі високі [12].

Слід відзначити, що комплексне соціологічне дослідження гендерної рівності в Україні проводилося ще в 2012 р., коли було опитано і працюючих жінок, і роботодавців. За даними цього соціологічного опитування у середовищі працюючих жінок, лише третина респонденток (34,1%) ніколи не стикалася з жодними проявами упередженого або нерівного ставлення на робочому місці та не чула про подібні ситуації від

інших осіб у своєму оточенні. Переважна більшість із них так або інакше зазнавали певних дискримінаційних проявів у сфері зайнятості, що засвідчує вкрай несприятливу тенденцію на вітчизняному ринку праці. Також про гендерну нерівність згадується у доповіді правозахисних організацій щодо дотримання прав людини в Україні. Так, у 2013 р. зазначено, що найбільш уразливою категорією на ринку праці в Україні є молоді жінки, а також жінки старше 45 років. Понад 40% опитаних підтвердили, що стикалися з порушеннями своїх прав під час прийому на роботу або нехтуванням трудових прав своїх близьких. Дослідження, проведене у 2013 р. ВГО «Ліга соціальних працівників», підтвердило, що майже третина жінок стикалася з відмовою в прийнятті на роботу з таких причин: народження дитини, вагітність, наявність малої дитини (50% змусли звільнитися саме із цих причин) [13].

Разом із тим поступово відбувається посилення ваги жінок у силових структурах, про що свідчать такі дані: станом лише на квітень 2016 р. службу в зоні проведення антитерористичної операції пройшли понад 1,5 тис жінок-військовослужбовців. У всіх основних інституціях сектору безпеки та обо-

рони наявна тенденція до зростання частки жінок. Складниками цього сектору, серед іншого, є Міністерство оборони України, Збройні сили України, Міністерство внутрішніх справ України, Національна гвардія України, Державна прикордонна служба та Служба безпеки України. У Збройних силах України проходять військову службу і працюють майже 50 тис жінок, що становить п'яту частину від загальної кількості всього особового складу. У системі Міністерства внутрішніх справ України працює 296 248 осіб, з яких 69 519 – жінки, що становить 23,5%. За повідомленням посадової особи Державної прикордонної служби України, у цьому військовому формуванні проходить службу 30 тис осіб, з яких 5 тис – жінки. Отже, частка жінок у військових формуваннях є значною, і цілком зрозуміло, що активізація їхньої участі у даній сфері спричинила актуалізацію теми дотримання гендерної рівності у секторі безпеки та оборони [14].

Водночас у Збройних силах України існують певні проблеми та недоліки, пов'язані з проходженням служби жінками-військовослужбовцями. Основні проблеми, що зумовлюють гендерний дисбаланс на військовій службі, представлено на рис. 1.

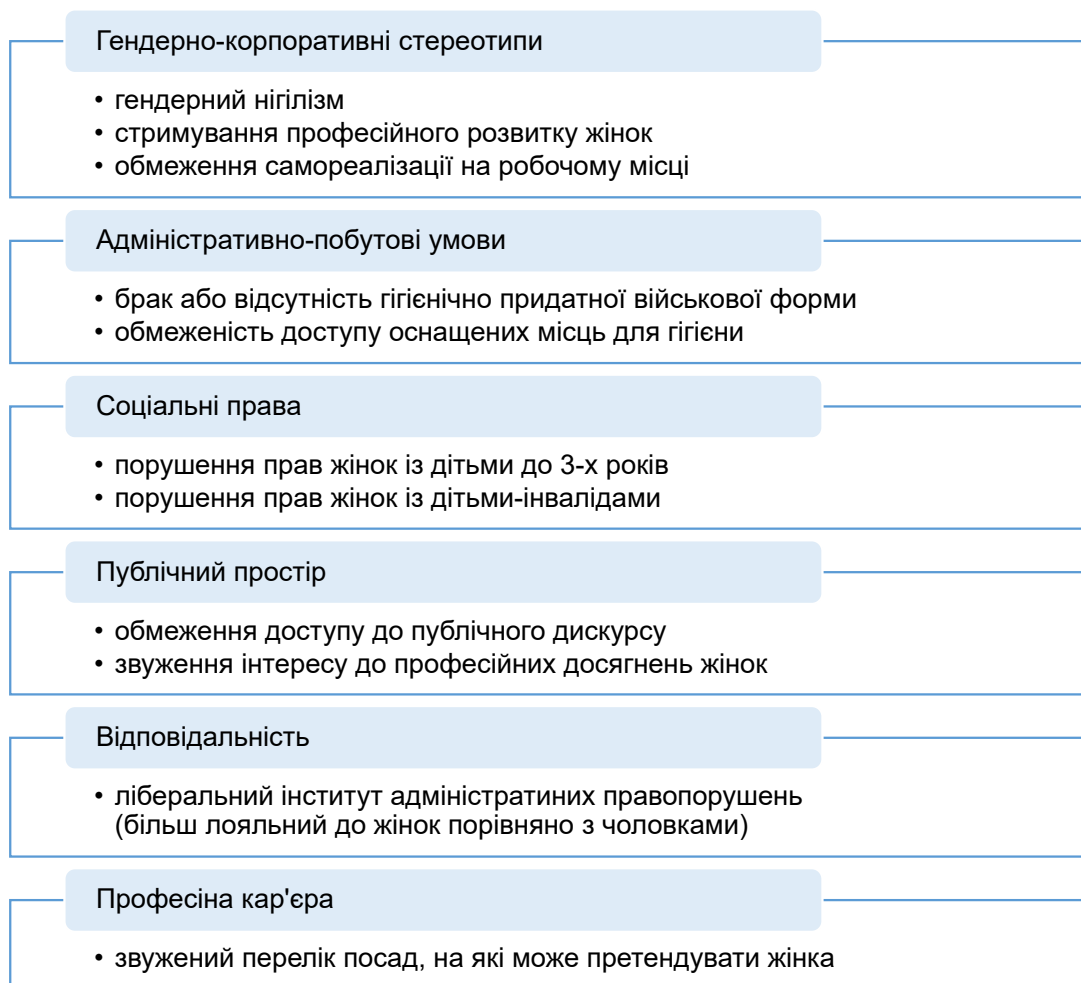


Рис. 1. «Зони» основних гендерних диспропорцій (розривів) на внутрішньому ринку праці в силових структурах

Джерело: побудовано автором за даними [15]

Зважаючи на таке, основними векторами подолання існуючих диспропорцій на ринку праці в силових структурах України є не стільки вдосконалення нормативно-правового поля, скільки формування умов адекватного середовища (робочого простору). Тобто переважна більшість виявлених проблем знаходиться у площині суб'єктивного й потребують відповідних рішень. Такими можуть бути навчання, виховання, утвердження нової корпоративної культури. З одного боку, ці рішення мають бути спрямовані на жінок, а з іншого – на чоловіків (адже не можна створити гармонійні трудові відносини без урахування інтересів обох сторін). У фінальному вигляді всі заходи повинні мати на меті створення дружнього середовища до жінки без гендерних «перекосів» серед чоловічої половини колективу (щоб вони також не відчували пригнічення чи несправедливості). Тож прикладом конкретних заходів можуть бути програми тренінгів управління командами, формування командної роботи, а також лідерства для жінок. Наприклад, останні дослідження доводять, що подолання гендерних диспропорцій на ринку праці вимагає вирішення проблем жінок на ринку праці та у сфері соціального забезпечення, й при цьому найбільш уразливими є такі категорії серед жінок, як одинокі жінки з дітьми та особи похилого віку. Також відповідно до проведених досліджень потреб професійних жінок та жінок із уразливих і маргінальних груп для забезпечення самореалізації і благополуччя було доведено необхідність посилити їхні знання та навички щодо збалансування особистого і професійного життя, профілактики професійного (мотиваційного) вигорання, раціонального прийняття рішень, розуміння прав жінок і чоловіків [16].

Висновки з цього дослідження і перспективи подальших розвідок. Підсумовуючи, слід констатувати, що, незважаючи на вищезазначені проблеми, які існують у плані забезпечення гендерної рівності на внутрішньому ринку праці силових структур, представництво жінок, наприклад у сфері оборони, зростає, що відповідає загальносвітовим тенденціям розвитку держави. Водночас гармонійне соціально-психологічне середовище, толерантна корпоративна культура є своєрідним «захисним полем», що унеможливує прояви гендерної дискримінації на ринку праці. Також слід звернути увагу на те, що жінки потребують посилення знань та навичок соціального включення, зокрема щодо активізації та участі, інтерналізації та зв'язків. А найбільш прийнятним інструментарієм для досягнення поставлених цілей є короткострокові інтерактивні навчальні програми, тренінги та навчальні візити.

Бібліографічний список:

1. Карпюк Г. Жінкам-генералам в Україні бути. Про гендер у Збройних силах України. *Офіційний сайт Міністерства оборони України*. URL: <https://www.mil.gov.ua/diyalnist/genderni-pitannya-u-sferi-bezpeki/zhinkam-generalam-v-ukraini-buti-pro-%D2%91ender-u-zbrojnih-silah-ukraini.html>.
2. Буга Г.С. Проблемні питання гендерної рівності жінок поліцейських сучасного українського суспільства. *Матеріали круглого столу «Психологічні засади за-*

безпечення службової діяльності працівників правоохоронних органів». Кривий Ріг, 2017. С. 28. URL: <http://eportfolio.kubg.edu.ua/data/conference/1906/document.pdf>.

3. Lana Obradovic. *Gender Integration in NATO Military Forces: Cross-National Analysis*. London : Routledge, 2014. P. 53. DOI: <https://doi.org/10.4324/9781315584065>.
4. Conscripting women: gender, soldiering, and military service in Sweden 1965–2018. URL: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/09612025.2019.1596542>.
5. Дятлова І.В. Сучасні реалії гендерної політики у Збройних силах України. URL: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Vnyua_2018_3_13.pdf.
6. Мельник Т.М. Гендер як наука та навчальна дисципліна. *Основи теорії гендеру* : навчальний посібник. Київ : К.І.С. С. 10–29. URL: http://gender.at.ua/_id/1/186_osnovy_teorii_g.pdf.
7. Гендерні стереотипи та ставлення громадськості до гендерних проблем в українському суспільстві / авт. кол.: Ю.І. Саєнко та ін. Київ : Ін-т соціології НАН України, 2007. 144 с.
8. Фулей Т.І. Гендерна рівність при здійсненні правосуддя ; вид. 2-е, випр. Київ : ВАІТЕ, 2016. 180 с. URL: <http://www.nsj.gov.ua/files/1486454518GendRivnist-p.pdf>.
9. UNDP. Gender Equality Seal Initiative for UNDP entities. URL: <https://www.undp.org/publications/undp-gender-equality-seal-initiative-undp-entities>.
10. Стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2018–2023 pp. URL: <https://rm.coe.int/prems-041318-gbr-gender-equality-strategy-2023-ukr-new2/16808b35a4>.
11. Медведенко Л. Армія рівних можливостей. Жінки, мир та безпека. *Кордон*. № 1. С. 44–45. URL: https://dpsu.gov.ua/upload/file/kordon_2018_01_web1.pdf.
12. Порівняння гендерних розривів у Грузії, Молдові та Україні: Попередній кількісний аналіз даних з гендерних питань. URL: <https://genderindetail.org.ua/library/suspilstvo/porivnyannya-gendernih-rozriviv-v-gruzii-moldovi-ta-ukraini-poperedniy-kilkisniy-analiz-danih-z-gendernih-pitan-1341099.html>.
13. Права людини в Україні – 2013. Доповідь правозахисних організацій / Українська Гельсінська спілка з прав людини. Харків : Права людини, 2014. С. 352.
14. Заворотько І. Проблеми гендерної рівності у секторі безпеки і оборони. URL: <https://helsinki.org.ua/problemy-gendernoi-rivnosti-u-sektori-bezpeky-i-oborony-i-zavorotko>.
15. Піщуліна О. Гендерна рівність і розвиток: погляд у контексті європейської стратегії України. *Центр Разумкова*. 2016. С. 232–233. URL: <http://razumkov.org.ua/upload/Gender-FINAL-S.pdf>.
16. Навчальні потреби жінок України: аналітичний звіт дослідження / О.О. Лазоренко та ін. Київ : Стилос, 2021. URL: <https://communitylpw.wixsite.com/publish/%D0%B1%D1%80%D0%BE%D1%88%D1%83%D1%80%D0%B8-brochure>.

References:

1. Karpiuk H. Zhinkam-heneralam v Ukraini buty. Pro gender u Zbroinykh Sylakh Ukrainy. *Ofitsiyniy sait Ministrstva oborony Ukrainy*. Available at: <https://www.mil.gov.ua/diyalnist/genderni-pitannya-u-sferi-bezpeki/zhinkam-generalam-v-ukraini-buti-pro-%D2%91ender-u-zbrojnih-silah-ukraini.html>.
2. Buha H. S. Problemni pytannia hendernoi rivnosti zhinok politseyskykh suchasnoho ukrainskoho suspilstva. *Materialy kruhloho stolu «Psychologichni zasady zabezpechennia sluzhbovoi diialnosti pratsivnykiv pravookhoronnykh orhaniv»*. Kryvyi Rih, 2017. S. 28. Available at: <http://eportfolio.kubg.edu.ua/data/conference/1906/document.pdf>.
3. Lana Obradovic. *Gender Integration in NATO Military Forces: Cross-National Analysis*. London: Routledge, 2014, p. 53. DOI: <https://doi.org/10.4324/9781315584065>.

4. Conscripting women: gender, soldiering, and military service in Sweden 1965–2018. Available at: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/09612025.2019.1596542>.
5. Diatlova I.V. Suchasni realii gendernoi polityky u zbroinykh sylakh Ukrainy. Available at: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Vnyua_2018_3_13.pdf.
6. Melnyk T.M. Gender yak nauka ta navchalna dystsyplina. Osnovy teorii genderu: Navchalnyi posibnyk. Kyiv: «K.I.S.». P. 10–29. Available at: http://gender.at.ua/_id/1/186_osnovy_teorii_g.pdf.
7. Henderni stereotypy ta stavlennia hromadskosti do hendernykh problem v ukrainskomu suspilstvi / avt. kol.: Yu. I. Saienko, L. Adzhadin, M. Vasylchuk ta in. Kyiv : In-totsiologii NAN Ukrainy, 2007. 144 p.
8. Fulei T.I. (2016) Henderna rivnist pry zdiisnenni pravosuddia. Vyd. 2-he, vypr. Kyiv: VAITE, 180 p. Available at: <http://www.nsj.gov.ua/files/1486454518GendRivnist-p.pdf>.
9. UNDP. Gender Equality Seal Initiative for UNDP entities. Available at: <https://www.undp.org/publications/undp-gender-equality-seal-initiative-undp-entities>.
10. Stratehiia hendernoi rivnosti Rady Yevropy na 2018–2023 rr. Available at: <https://rm.coe.int/prems-041318-gbr-gender-equality-strategy-2023-ukr-new2/16808b35a4>.
11. Medvedenko L. (2018) Armiia rivnykh mozhlyvostei. Zhinky, myr ta bezpeka. *Kordon*, no. 1, pp. 44–45. Available at: https://dpsu.gov.ua/upload/file/kordon_2018_01_web1.pdf.
12. Porivniannia hendernykh rozryviv v Hruzii, Moldovy ta Ukrainy: Poperednii kilkisnyi analiz danykh z hendernykh pytan. Available at: <https://genderindetail.org.ua/library/suspilstvo/porivnyannya-gendernih-rozriviv-v-gruzii-moldovi-ta-ukraini-poperedniy-kilkisniy-analiz-danih-z-gendernih-pitan-1341099.html>.
13. Prava liudyny v Ukraini – 2013. Dopovid pravozakhysnykh orhanizatsii. Ukrainska Helsinska spilka z prav liudyny. Kharkiv: Prava liudyny, 2014. 352 p.
14. Zavorotko I. Problemy gendernoi rivnosti u sektori bezpeky i oborony. Available at: <https://helsinki.org.ua/problemy-gendernoji-rivnosti-u-sektori-bezpeky-i-oborony-i-zavorotko>.
15. Pishchulina O. (2016) Henderna rivnist i rozvytok: pohliad u konteksti yevropeiskoi stratehii Ukrainy. *Tsentr Razumkova*, pp. 232–233. Available at: <http://razumkov.org.ua/upload/Gender-FINAL-S.pdf>.
16. Lazorenko O.O., Chala N.D., Homilko O.Ie., Kozhyna A.V. Navchalni potreby zhinok v Ukraini: analitychnyi zvit doslidzhennia. Kyiv: Stylos, 2021. URL: <https://communitypw.wixsite.com/publish/%D0%B1%D1%80%D0%BE%D1%88%D1%83%D1%80%D0%B8-brochure>.