

ГЕНДЕРНИЙ БАЛАНС В СЕКТОРІ БЕЗПЕКИ І ОБОРОНИ: НАГАЛЬНА ПОТРЕБА ЧИ ПРОСТО МОДНИЙ ТРЕНД?

Сучкова А.М.

Наук.керівн.: д-р юрид. наук, проф. Матюхіна Н.П.

Національний юридичний університет

імені Ярослава Мудрого

Актуальність теми. Широке коло питань, пов'язаних із створенням в Україні ефективної системи забезпечення національної безпеки, реформування сектору безпеки і оборони, знаходиться сьогодні у центрі наукових обговорень за участю політиків, науковців, керівників державних структур, представників правоохоронних органів, приватних структур безпеки, громадськості. Ведеться пошук такої моделі сектору безпеки і оборони України, яка б найбільшою мірою забезпечувала, з одного боку, право кожного громадянина жити у вільному, правовому середовищі, захищеному ефективними діями всіх суб'єктів цього сектору, а з іншого – надавала можливість всім громадянам реалізовувати право на державну службу в безпекових органах (у тому числі військову службу), виконувати обов'язок щодо захисту Вітчизни [1]. Підкреслюється також те, що здійснення радикальних змін у безпековому просторі нашої держави – це не тільки об'єктивна потреба, що визріла в надрах українського суспільства, це ще й вимога європейської спільноти щодо «створення таких доцільних і ефективних інститутів безпеки, які обслуговують інтереси безпеки громадян суспільства і держави, поважаючи права людини, діючи в межах закону та під дієвим демократичним контролем» [3, С. 22].

Мета роботи полягає в тому, щоб на підставі досягнень юридичної науки, норм чинного законодавства, практики їх реалізації, з урахуванням вітчизняного і зарубіжного досвіду визначити окремі шляхи та умови досягнення гендерного балансу в секторі безпеки і оборони України.

Основний зміст роботи. Сьогодні для усіх без винятку демократичних держав пріоритетним завданням є саме дотримання і гарантування прав і свобод людини. Одним з напрямків вирішення цього досить важливого і одночасно складного завдання є забезпечення рівності прав і обов'язків жінок та чоловіків.

Доволі довго в громадській свідомості панував міф, що гендерна нерівність притаманна лише країнам, що розвиваються. Але це не так, немає жодної країни в світі, яка б могла пишатися досягненням гендерного балансу. Провідні науковці і практичні працівники абсолютно різних галузей державного і суспільного життя обґрунтовують необхідність запровадження та реалізації виваженої гендерної політики. Повною мірою це стосується і безпекового сектору, який традиційно характеризується як сфера діяльності для «сильних чоловіків».

Підвищена увага до проблеми інтеграції жінок до оборонного і безпекового середовища призвела до прийняття Резолюції 1325 (2000) Ради Безпеки ООН та інших. Сьогодні можемо говорити про те, що поступово змінюється сприйняття жінок: з ролі жертв насильства вони перетворюються на повноцінних учасників діяльності з забезпечення миру і безпеки. Про це, зокрема, свідчить статистика. Так, за даними НАТО представництво жінок у збройних силах Альянсу збільшилось до 10,9%, досягнувши найвищого показника з 1999 року, наразі цифра становить приблизно 300 тис. Показник кількості військовослужбовців-жінок у Франції дорівнює понад 22%, Канаді – понад 15%, Іспанії – понад 14%, Великій Британії – близько 10%, Німеччині – понад 10% [4]. Одним з найбільших є відсоток жінок-військовослужбовців в Норвегії – близько 27%. Крім того, у цій країні запроваджено загальний військовий обов'язок, у тому числі і для жінок.

Звернемось також до досвіду Ізраїлю, де кожен третій солдат є жінкою, тобто майже 34% від загальної кількості військовослужбовців. В Ізраїлі у 2004 році було створено батальйон «Каракаль» (піщані рисі), який більше ніж на дві третини складається з жінок. Крім організаційної структури підрозділу цікавим з точки зору даної статті є і його назва. Піщані рисі – це тварини, що практично не відрізняються за статевими ознаками ззовні. Таким чином ще раз наголошується на можливості як чоловіків, так і жінок однаково ефективно здійснювати покладені завдання. Жінки у армії США служать не в місцях, віддалених від районів можливих конфліктів, а рівномірно розподілені по численним «гарячим точкам» [5]. У 2003 у Північній Кореї році був прийнятий закон, що встановлює термін служби за призовом для: до 10 років для чоловіків і до 7 років для жінок. Особливо велика кількість жінок тут характерна для

зенітних військ і берегової артилерії. Всього ж серед всіх військовослужбовців корейської армії більше 10% – жінки [6].

Що ж до України, то вітчизняний досвід надання жінкам права захищати Батьківщину започаткувала доба Української революції 1917–1921 років. У проекті «Основного державного закону Української Народної Республіки» (1920 р.) є стаття № 50 «Про військову службу в Українській державі» де визначений порядок покликання жінок до служби в цілях оборони держави [7]. На сьогоднішній день безпекове і оборонне середовище нашої держави є прикладом неймовірних змін суспільної свідомості громадян. З 2014 року спостерігається суттєве збільшення частки жінок в усіх інституціях сектору безпеки і оборони. Так, станом на вересень 2017 року у Збройних силах України проходили військову службу 23771 військовослужбовців-жінок, з них на посадах офіцерів – 2916 жінок, у тому числі полковника – 42 жінки [8]. За даними Міністерства внутрішніх справ України станом на листопад 2017 року кількість жінок в органах та підрозділах служби цивільного захисту становила 12,5% від загальної чисельності, в апараті Державної служби з надзвичайних ситуацій – 47,2 %. У Державній прикордонній службі 24% особового складу – жінки, з яких 13% – офіцери. У структурі Національної поліції працює 21,8% жінок. Відсоткове співвідношення кількості військовослужбовців-жінок у Нацгвардії становить 6,2% [9]. З 1992 року близько 50 українських військовослужбовців-жінок пройшли службу у складі миротворчих контингентів України у різних країнах світу.

Важливо наголосити, що гендерна політика в секторі безпеки і оборони і проходження військової служби жінками – це не тотожні поняття, як вважається більшістю. Останнє передбачає прийняття управлінських рішень щодо забезпечення конкретних побутових чи інших умов з метою підвищення комфорту жінок під час несення служби. Гендерна політика ж полягає у висвітленні питань рівних умов і можливостей проходження військової служби незалежно від статі. Гендерний баланс передбачає відсутність відмінностей у правах і обов'язках військовослужбовців, можливостях просування по службі, тобто є значно ширшим за питання проходження військової служби тільки жінками.

Звичайно, що існують певні розбіжності між фізичними показниками жінок і чоловіків, хоча, наприклад, у Великій Британії з 2019 року працують

нові норми фізичної підготовки, які залежать від роду служби і не залежать від статі. Власне, численними дослідженнями доведено, що жінки є більш стійкими до стресу та виявляють більшу цілеспрямованість і наполегливість під час виконання професійних завдань, ніж чоловіки. В армії США навіть розповсюджений такий комплімент від інструкторів – «стріляєш, як дівчина», оскільки жінки фізіологічно здатні бути гарними стрільцями. Пов'язане це з низкою причин: тонусом м'язів, диханням і психологічним ставленням [10]. За відгуками командирів військових частин саме військовослужбовці-жінки найбільш ретельно та старанно виконують свої службові обов'язки. Їх присутність значно пом'якшує морально-психологічну атмосферу у військових колективах, змушує командирів та начальників бути більш стриманими і головне – значно підвищується культура взаємостосунків між військовослужбовцями [11]. В той же час необхідно врахувати також і підвищену емоційність жінок в певних умовах, що може стати причиною конфлікту та інші особливості. Тож ефективна гендерна політика повинна не тільки враховувати ці та інші відмінності, а й застосовувати їх на користь органів безпеки і оборони. Рівні можливості не означають обов'язкове представлення певної кількості жінок у кожній спеціальності/посаді/званні, єдиним критерієм відбору є професійні навички, а метою – підвищення ефективності роботи структури. Тому в секторі безпеки і оборони не допустимо застосування квот, проходити службу має стільки жінок, скільки бажають і неодмінно можуть.

Для країн Західної Європи або для США жінка-керівник підрозділу чи органу або жінка с найвищим військовим званням вже давно не викликає подиву. У 2016 році 96,3% країн-членів НАТО надали рівні можливості жінкам і чоловікам у зайнятті всіх без винятку посад сектору безпеки і оборони [4]. В Ізраїлі з 2000 року жінки мають можливість служити на будь-якій військовій посаді, а в Норвегії аналогічний закон був прийнятий ще у 1985 році. У Франції, Швеції, Німеччині, Іспанії, Нідерландах жінки очолюють військові відомства.

У 2012 році посаду керівника підрозділу із забезпечення безпеки президента Франції вперше було призначено жінку, а у 2018 році жінки вперше очолили ЦРУ та Європейське поліцейське управління. Подібні приклади можна наводити і далі.

Міністерством оборони України у 2016 році були внесені зміни до відомчих нормативно-правових актів [12], згідно з якими для військовослужбовців-жінок стали доступними близько ста спеціальностей рядового, сержантського і старшинського складу, в тому числі й бойові (снайпер, командир розвідгрупи тощо). Відтоді жінки почали опановувати абсолютно нові для себе професії, про які ще кілька років тому могли тільки мріяти. Так, з'явилася жінка-вибухотехнік у Національній поліції та жінка – водолаз у Державній службі з надзвичайних ситуацій.

У вересні Верховна Рада України прийняла Закон України «Про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків під час проходження військової служби у Збройних силах України та інших військових формуваннях» [13]. Цими змінами встановлюється рівний доступ до посад і військових звань та рівний обсяг відповідальності під час виконання обов'язків військової служби. Звичайно, певні обмеження зберігаються через особливі вимоги щодо охорони праці жінок і чоловіків, пов'язані в першу чергу з репродуктивним здоров'ям. Такі обмеження не вважаються дискримінацією за ознакою статі лише за умови надання реальних доказів, що виконання службових обов'язків на цій посаді призведе до погіршення репродуктивного здоров'я тільки жінок, у той час як чоловіче здоров'я при зайнятті цієї ж посади не постраждає. Також зараз жінки і чоловіки мають рівні можливості щодо укладання контракту на проходження військової служби. Ще однією новелою є усунення обмеження щодо призначення жінок у наряд та направлення у відрядження, а також обмеження щодо служби жінок у військовому запасі. Позитивні наслідки таких змін ми бачимо вже сьогодні. В жовтні 2018 р. Президент України Петро Порошенко присвоїв звання генерал-майора начальниці Військово-медичного управління Служби безпеки України. Вона стала другою жінкою в історії незалежної України, яка отримала генеральське звання. Першою була у 2004 році керівник Департаменту зі зв'язків з громадськістю Міністерства внутрішніх справ.

Звичайно, що ці зміни не вирішують усіх проблем в секторі безпеки і оборони. Гендерне питання не є виключно жіночим, і відкритою залишається, наприклад, тема надання відпустки по догляду за дитиною для чоловіків-військовослужбовців. Все частіше увага звертається на доступність військової освіти для дівчат. В Україні закладами, що її надають, є військові ліцеї та ліцеї з

поширеною фізичною підготовкою. Наразі в Україні їх діє 15 і всі, крім одного, мають своїм завданням проведення посиленої фізичної підготовки і виховання готовності до військової служби тільки серед юнаків. Аналогічна ситуація і у вищих військових навчальних закладах. В Харківському національному університеті Повітряних Сил має місце наступний розподіл чоловіків і жінок серед науково-педагогічного складу: чоловіки складають 86%, жінки – 14%. Цікавим є той факт, що серед випускників ад'юнктури (2005–2017 рр.) відсоток випускників, які захистили кандидатські дисертації складає серед чоловіків – 76%, а серед жінок 100%. Також, якщо простежити відсоток випускників ад'юнктури, які продовжили науково-викладацьку діяльність і здобули вчені звання старшого наукового співробітника (доцента) складає серед чоловіків – 13,3%, а серед жінок – 55,5% [14]. В той же час, відтепер критерієм відбору на військову службу має бути виключно професіоналізм, тож важливо розуміти, що не може бути і відмінностей в очікуваному результаті роботи від жінки та чоловіка, що знаходяться на однакових посадах чи у однаковому званні.

Останні кілька років можна назвати справді революційними у царині гендерної політики в безпековому і оборонному середовищі України. Але потреба в гендерному балансі не обмежується суто формальним закріпленням рівноправності чоловіків і жінок в органах безпеки і оборони, постає найважливіше завдання – імплементувати ці зміни в правоохоронні органи, спецслужби і збройні сили, злам усталених стереотипів щодо жіночих та чоловічих професій. Підтвердженням цього є, зокрема, дані дослідження Фонду ООН у галузі народонаселення, згідно яких 82% опитаних чоловіків вважають, що існують суто «жіночі» і суто «чоловічі» професії [15]. Досить часто в ЗМІ можна почути дискримінаційні заяви публічних осіб, коли «жінок у формі» не сприймають як рівних. Крім того, існують випадки, коли жінкам відмовляли у вступі на курси офіцерів через стать [16]. Це ще раз доводить, що адаптація сектору безпеки і оборони до викликів сучасності стикається з низкою превалюючих у суспільстві упереджень. Саме тому запровадження гендерної політики повинно мати комплексний характер. І на нашу думку, увагу доцільно приділити гендерній освіті. 96 % країн-членів НАТО станом на 2016 рік врахували гендерні аспекти під час навчання кадрів.

Україна, обравши євроатлантичний вектор розвитку, визначила пріоритетним завданням використання напрацьованого досвіду країн-членів

Організації Північноатлантичного договору. Саме тому викладання спецкурсів щодо проблематики гендерної рівності в органах сектору безпеки і оборони набуває неабиякого значення. Так, у вищих військових навчальних закладах Служби безпеки України запроваджено нову навчальну дисципліну «Демократичний цивільний контроль за сектором безпеки», програмою якого передбачено висвітлення питань, що стосуються основ гендерної політики і гендерної рівності у сфері безпеки і оборони. У вищих військових навчальних закладах Міністерства оборони до програм навчальних дисциплін включено також тематику з питань гендерних аспектів вимушеного переселення, медіації, демобілізації, реінтеграції, доступу до правосуддя. Офісом зв'язку НАТО в Україні спільно з Національним університетом оборони України та Києво-Могилянською бізнес-школою підготовлено «Курс підготовки військовослужбовців-жінок» для розвитку лідерських та управлінських спроможностей військовослужбовців-жінок. В Національній академії Національної гвардії України було проведено модуль з питань гендерної рівності в рамках Програми Професійної підготовки Україна-НАТО [17].

Досвід США свідчить про необхідність встановлення взаємодії і взаємодопомоги між чоловіками і жінками під час проходження військової служби та про важливість роботи в команді. У гендернозмішаних підрозділах повсякчас використовується практика залучення чоловіків в якості наставників для жінок, оскільки в силу історичних причин жінки не бувають першопроходцями у певному напрямі.

В інформаційному суспільстві ключова роль у формуванні громадської думки належить засобам масової інформації та соціальним мережам. Саме тому широкого поширення набувають різноманітні інформаційні кампанії для підвищення обізнаності і запобігання можливим проявам дискримінації за гендерною ознакою, а також різноманітні культурні заходи. Найбільшого поширення набула «HeForShe» – міжнародна кампанія із залучення чоловіків до руху за досягнення гендерної рівності та захисту прав жінок, започаткована організацією ООН-Жінки. На підтримку цього руху в Україні розроблено схожий проект «Повага». Актуальним є проведення заходів щодо запобігання та протидії гендерно зумовленому насильству. На міжнародному рівні – це «#Me Too», в Україні ж можна назвати акцію «#яНеБоюсяСказати» та флешмоб «#якбинебоялась», покликаний поділитися своїми мріями і страхами. На

регіональному рівні також запроваджуються цікаві ініціативи, наприклад, за підтримки Харківської обласної державної адміністрації реалізується проект «Через рівність та порозуміння до захисту і безпеки». Протягом 2018 року були створені Асоціація жінок-юристок України «ЮрФем» та Українська асоціація представниць правоохоронних органів, а такі сайти, як Гендер у деталях, Повага, The Devochki набули ще більшої популярності. Крім того, в Україні знято перший документальний фільм про участь жінок у війні на Донбасі «Невидимий Батальйон», заснований на даних однойменного соціального дослідження. Перемогою жінок-військовослужбовців цього року стала їх участь у параді до Дня Незалежності у складі окремого строю.

На нашу думку, необхідним елементом прогресивної гендерної політики є запровадження посади радника з гендерних питань керівника відповідного органу сектору безпеки і оборони. Так, 74% країн-членів НАТО вже запровадили посаду гендерних радників. В Україні ця ідея була реалізована у Міністерстві оборони та Національній Гвардії України. На загальнодержавному рівні значну роль у контролі за діяльністю органів безпеки і оборони відіграють інститути омбудсменів, а отже наділення або розширення їх повноважень стосовно гендерної політики суттєво прискорить процес її впровадження та підвищить її ефективність. У 2017 році Кабінет міністрів України запровадив посаду Урядового уповноваженого з питань гендерної політики, за результатами проведеного конкурсу ним була призначена Катерина Левченко. Міністр оборони України неодноразово називав досягнення гендерного балансу пріоритетним завданням не тільки в підконтрольному йому органі, а в секторі безпеки і оборони в цілому. Визначальним є факт внесення до Білої книги окремого розділу щодо гендерної політики.

Часто жінок-військовослужбовців звинувачують в службі за принципом «три декрети – і полковник», побутує думка, що жінка на службі майже не працює, а держава натомість витрачає суттєві кошти на її підготовку та надання забезпечення. Щоб спростувати цей міф народний депутат Ірина Сулова спрямувала запити до СБУ, МВС та Міноборони з проханням надати інформацію про кількість жінок-військовослужбовців, які пішли у оплачувану відпустку по догляду за дитиною. За даними на 2018 рік у Службі безпеки України таких жінок було лише 9% від кількості усіх працюючих жінок; у Національній поліції – 4%; у Збройних силах України – 8% (враховуючи

неоплачувану відпустку до 6-річного віку дитини). У Службі безпеки України та поліції кількість жінок, які скористались оплачуваною відпусткою по догляду за дитиною, за останні чотири роки навіть зменшилась. Ірина Сулова з цього приводу робить висновок, що вказані показники в органах безпеки і оборони цілком корелюється з цивільними державними установами, тому об'єктивних причин для зневажливого ставлення до жінок-військовослужбовців немає.

Слід наголосити, що, наприклад, у США до питань материнства у секторі безпеки і оборони ставляться більш суворо. Так, існує практика закріплення у контракті зобов'язання не одружуватися і не народжувати дитину впродовж певного часу. При чому акцент робиться саме на добровільності. Якщо жінка не погоджується з цими правилами, то не підписує контракт. Такий підхід досить просто аргументується – держава витрачає чималі ресурси на відбір та підготовку жінок для служби. Такі правила не викликають незадоволення і не розглядаються як дискримінація, оскільки держава також має низку зобов'язань щодо охорони материнства і дитинства. В США запроваджена така система грошових компенсацій та можливість залишити дитину в спеціальному дитячому закладі з відповідним рівнем турботи, що жінки – військовослужбовці повертаються до роботи часто і через два тижні після пологів, не створюючи при цьому собі сімейних проблем. Такий підхід дозволяє жінкам не втратити необхідні для роботи навички, їх компетентність не ставиться під сумнів.

«Жінки. Мир. Безпека.» – не просто назва резолюції, це чіткий і конкретний план докорінних перетворень. Досягнення гендерної чутливості – не демагогія і не мода, це неминуча реакція на суттєві зміни суспільного життя. Важливо, щоб необхідність запровадження гендерної політики усвідомлювалася як керівництвом сектору безпеки і оборони, так і його співробітниками. Використовуючи позитивні надбання, слід послідовно рухатися в напрямку інтегрування принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в безпековому і оборонному середовищі. Будь-які зміни неодмінно супроводжуються протестами і невдоволенням, але демократичне суспільство повинно позбутися стереотипів та гендерних перекосів. Для цього існує безліч варіантів: розробка і участь в освітніх проектах, акціях у соціальних мережах, наукових дискусіях, прийняття відповідних нормативних актів або руйнування

гендерних упереджень шляхом зайняття «традиційно» чоловічою чи жіночою професією.

Висновки. Завершуючи, зазначимо, що у межах даної роботи розкрито тільки окремі підходи (напрямки та умови) до вирішення такої складної і багатоаспектної проблеми як забезпечення гендерного балансу у секторі безпеки і оборони України. Заходи, спрямовані на подолання дискримінації за ознакою статі, можуть бути абсолютно різноманітними. Виключне значення має лише взаємне доповнення одних іншими. Лише тоді, коли єдиним критерієм є професіоналізм і компетентність, а не стать, можна говорити про ефективність роботи органу, посилення демократичного цивільного контролю та підвищення довіри з боку суспільства.

Література:

1. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр>
2. Закон України «Про національну безпеку» від 21.06.2018 № 2469-VIII URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2469-19>.
3. Розбудова безпеки і оборони. Збірка матеріалів щодо Плану партнерських дій із створення інститутів оборони і безпеки (PAP-DIB) / за ред. Ф. Х. Флурі, В. Ф. В. Ікелен; перекл. з англ. О. Михалочко за участю К. Гломозди. Женева-Київ, 2006. 383 с. URL: https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/Defence_Institution_Building_Ukr.pdf.
4. NATO Annual Report on Gender Perspectives in Allied Armed Forces: progress made in pre-deployment training and work-life balance. URL: https://www.nato.int/cps/su/natohq/news_149993.htm?selectedLocale=en.
5. Мордвінова Н. О., Кригіна І. М. Жінка і війна: історія та сучасність. *Гендерна політика міст : історія і сучасність* : матеріали IV міжнар. наук.-практ. конф., Харків, 6 – 7 жовтня 2015 р. / [редкол.: Н. В. Бібік, Г. Г. Фесенко, З. О. Першай та ін.] ; Харків. нац. ун-т міськ. госп-ва ім. О. М. Бекетова. Харків, 2015. Вип. 5. С. 190-192. URL: <http://eprints.kname.edu.ua/43357/1/190-192.pdf>.
6. Федотова Ю. В. Гендерна складова військової справи України на сучасному етапі. *Гендерна політика міст : історія і сучасність*: матеріали IV міжнар. наук.-практ. конф., Харків, 6 – 7 жовтня 2015 р. / [редкол.: Н. В. Бібік,

Г. Г. Фесенко, З. О. Першай та ін.] ; Харків. нац. ун-т міськ. госп-ва ім. О. М. Бекетова. Харків: ХНУМГ ім. О. М. Бекетова, 2015. Вип. 5. С. 298-301
URL:<http://eprints.kname.edu.ua/43398/1/299-302.pdf>

7. Калагін Ю.А., Мазур М.В. Жінки і війна. Гендерні стереотипи військовослужбовців. *Гендерна політика міст : історія і сучасність*: матеріали V міжнар. наук.- практ. конф., Харків, 15 – 16 березня 2018 р. / [редкол.: Н. Бібік, Г. Фесенко] ; Харків. нац. ун-т міськ. госп-в ім. О. М. Бекетова. Харків: ХНУМГ ім. О. М. Бекетова, 2018. Вип. 6. С. 52–54. URL <http://journals.uran.ua/eejet/article/view/28031/89920>.

8. Геращенко назвала кількість жінок-військовослужбовців ЗСУ. *РБК-Україна*. 2017. URL: <https://www.rbc.ua/ukr/news/gerashchenko-nazvala-kolichestvo-zhenshchin-1506520052.html>.

9. Нацполіція порахувала жінок у своїх лавах. *Укрінформ*. 2017. URL:<https://www.ukrinform.ua/rubric-society/2343352-nacpolicia-porahuvala-zinok-u-svoih-lavah.html>.

10. Гегар М-Д. Стріляй як дівчисько; перекл. з англ. А. Дудченко. Харків : Книжковий клуб «Клуб сімейного дозвілля», 2017. 256 с.

11. Мельниченко В. В. Гендерні особливості формування офіцерів збройних сил України. *Гендерна політика очима української молоді* : матер. підсумк. конф. XI регіон. конк. мол. вчених, Харків, 24 жовтня 2017 р. / за заг. ред.: Н. В. Бібік, Г. Г. Фесенко] Харків. нац. ун-т міськ. госп-ва ім. О. М. Бекетова. Харків: ХНУМГ ім. О. М. Бекетова, 2018. С.150-154.

12. Наказ Міністерства оборони України № 292 від 3 червня 2016 року «Про затвердження змін до тимчасових переліків військово-облікових спеціальностей і штатних посад рядового, сержантського і старшинського складу та військовослужбовців-жінок і тарифних переліків посад вищезазначених військовослужбовців». URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0880-16>.

13. Закон України «Про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків під час проходження військової служби у Збройних Силах України та інших військових формуваннях» № 2523-VIII від 06.09.2018. URL:<http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2523-viii>.

14. Науменко М.В. Гендерні аспекти соціальної структури вищих військових навчальних закладів. *Гендерна політика міст : історія і сучасність*: матеріали V міжнар. наук.- практич. конф., Харків, 15 – 16 березня 2018 р. / [редкол.: Н. Бібік, Г. Фесенко] ; Харків. нац. ун-т міськ. госп-ва ім. О. М. Бекетова. Харків, 2018. Вип. 6. С. 74-76.

15. Сучасне розуміння маскулінності: ставлення чоловіків до гендерних стереотипів і насильства щодо жінок. *Офіційний сайт Фонду ООН у галузі народонаселення*. 2018 URL:https://ukraine.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/Сучасне%20розуміння%20маскулінності_Інфорґарфіка.pdf.

16. Щонайменше трьом жінкам відмовили у вступі на курси офіцерів через стать. *Повага*. 2018 URL:<http://povaha.org.ua/schonajmenshe-trom-zhinkam-vidmovyly-u-vstupi-na-kursy-ofitseriv-cherez-stat/>.

17. Жінки. Мир. Безпека: Інформаційно-навчальний посібник з гендерних аспектів конфліктів для фахівців сектору безпеки. 2017. URL: <https://www.osce.org/uk/project-coordinator-in-ukraine/386426?download=true>.