



## ОЦІНКА РЕЗУЛЬТАТІВ ВПРОВАДЖЕННЯ МЕХАНІЗМІВ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У СЕКТОРІ БЕЗПЕКИ І ОБОРОНИ В НАЦІОНАЛЬНЕ ЗАКОНОДАВСТВО УКРАЇНИ

**Романова Ніколь Віталіївна - магістр права**

**ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3622-8694>**

Внедрение гендерного равенства в сектор безопасности и обороны имеет важное значение для объединения в миссиях и операциях различных подходов к решению задач, обеспечит оперативную эффективность, обмен опытом, знаниями, умениями, навыками между женщинами и мужчинами, способствуя повышению уровня образованности среди населения в вопросах обороноспособности государства, защиты суверенитета и территориальной целостности, неприкосновенности, поддержания международной безопасности. Для обеспечения достижения гендерного равенства и расширения прав и возможностей всех женщин и девушек в секторе безопасности и обороны функционирует не только государство, международные организации, заинтересованы в имплементации лучшего мирового опыта, осуществлении контроля за соблюдением и реализацией своей политики в странах, являющихся их членами, для содействия устойчивому развитию мира в целом. Главной задачей государственной политики, которая отражена в Национальном плане действий, предусмотренном на период до 2020 года в Украине является обеспечение эффективного контроля за соблюдением законодательства соответствующими органами государственной власти в секторе безопасности и обороны, а также сотрудничество с международными организациями, такими как Организация Объединенных Наций, Организация Североатлантического договора, Организация по безопасности и сотрудничеству в Европе, ООН Женщины и т.п., по вопросам достижения гендерного равенства, расширения прав и возможностей женщин и девушек.

Ключевые слова: гендерное равенство, женщины, мужчины, безопасность и оборона, государственная политика.

Implementing gender equality in the security and defense sector is important for combining different approaches to problem solving in missions and operations, will ensure operational efficiency, the exchange of experience, knowledge, ability, attainments between women and men, helping to raise the level of education among the population in matters relating to such an important sphere for the the state's defense capability, protection of sovereignty and territorial integrity, inviolability, maintenance of international security and stability. To ensure the achievement of gender equality and the empowerment of all women and girls in the security and defense sector, not only the state functions as a separate, single, separate political-territorial organization, but also international organizations. In addition, the international community is interested in recommending the implementation of best international practices, monitoring compliance with and implementing its policies in their member countries, in order to contribute to the sustainable development of the world as a whole. The main task of the state policy, which is reflected in the National action plan envisaged for the period up to 2020 in Ukraine, is to ensure effective monitoring of compliance with the legislation by relevant state authorities in the security and defense sector, as well as cooperation with international organizations such as the United Nations, the North Atlantic Treaty Organization, the Organization for Security and Co-operation in Europe, UN Women etc., on the issues of achieving gender equality and empower all women and girls.

Keywords: gender equality, women, men, security and defense, public policy.

*Implementarea egalității de gen în sectorul securității și al apărării este importantă pentru combinarea diferitelor abordări ale rezolvării problemelor în misiuni și operațiuni, va asigura eficiența operațională, schimbul de experiență, cunoștințe, competențe între femei și bărbați, contribuind la creșterea nivelului de educație al populației în materie de apărare a statului, protejarea suveranității și integrității teritoriale, imunitatea și menținerea securității internaționale. Pentru a asigura realizarea egalității de gen și împuternicirea tuturor femeilor și fetelor în sectorul securității și apărării funcționează nu doar organizațiile internaționale, interesate să implementeze cele mai bune practici internaționale, monitorizarea și exercitarea controlului asupra implementării politicilor lor în țările membre pentru a promova dezvoltarea durabilă a lumii în ansamblu. Principala sarcină a politicii de stat, reflectată în Planul național de acțiune preconizată pentru perioada de până în 2020 în Ucraina, este de a asigura o monitorizare eficientă a respectării legislației de către autoritățile de stat relevante din sectorul securității și apărării, precum și cooperarea cu organizații internaționale, cum ar fi Organizația Națiunilor Unite, Organizația Tratatului Atlanticului de Nord, Organizația pentru Securitate și Cooperare în Europa, ONU Femei, etc., pe probleme de egalitate de gen, lărgirea drepturilor și împuternicirilor femeilor și a fetelor.*

*Cuvinte cheie: egalitatea de gen, femeile, bărbații, securitatea și apărarea, politica publică.*

**Актуальність теми.** Сектор безпеки і оборони відіграє важливу роль у захисті суверенітету, територіальної цілісності і недоторканності, забезпеченні дотримання прав людини і громадянина, розвитку держави, відображає базові цінності суспільства. Однією з них є гендерна рівність на досягнення якої спрямована багаторічна державна політика України, яка відображена в Національному плані дій, передбаченому на період до 2020 року. Організація фахової підготовки кадрів, розширення участі жінок у розбудові та встановленні миру, удосконалення системи захисту жінок і дівчат, які постраждали від конфліктів (ідентифікація, створення системи допомоги, інформування про допомогу) є пріоритетом оборонної реформи, яка полягає не тільки в створенні нових механізмів досягнення гендерної рівності, а й у вдосконаленні вже існуючого законодавства.

**Мета і завдання.** Мета даної статті полягає в оцінці результатів впровадження механізмів забезпечення гендерної рівності у секторі безпеки і оборони в національне законодавство України. Завданням відповідно до мети дослідження є аналіз чинного законодавства в секторі безпеки і оборони на предмет змін, внесених у зв'язку з розвитком суспільних відносин, який реалізується шляхом впровадження реформ.

Деяким аспектам даного дослідження присвячені праці таких вчених, як В. Брайтон, Н. Камінська, Р. Кук, Д. Кроуфорд, Л. Кобелянська, Г. Дмитрієва, О. Вовченко, Н. Лавриненко, Т. Мельник, Н. Шведова, В. Іваненко, Н. Оні-

щенко, А. Мовчан, Т. Заворотченко, А. Федорова, О. Руднева тощо.

**Виклад основного матеріалу.** Процес реформування сектору безпеки і оборони в контексті досягнення гендерної рівності відбувався прямо пропорційно з розвитком міжнародного законодавства, в ході надання згоди на обов'язковість міжнародних договорів для України.

На сьогодні Україна підписала і ратифікувала такі міжнародні документи у сфері забезпечення гендерної рівності та запобігання насильству щодо жінок як: Статут ООН (1945 р.), Загальна декларація прав людини (1948 р.), Конвенція про політичні права жінок (1952 р.), Конвенція про боротьбу з дискримінацією у галузі освіти (1960 р.), Декларація про захист жінок і дітей в надзвичайних обставинах та в період збройних конфліктів (1974 р.), Директива Ради Європи «Про рівну оплату» 75/117/ЕЕС (1975 р.), Конвенція ООН Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW або Жіноча конвенція) (1979 р.), Віденська декларація, прийнята під час Всесвітньої конференції з прав людини під егідою ООН (1993 р.), Платформа дій, прийнята на IV-й Міжнародній конференції із становища жінок у Пекіні (1995 р.), Пекінська Декларація, прийнята на IV-й Міжнародній конференції із становища жінок (1995 р.), Факультативний протокол до Конвенції ООН про ліквідацію усіх форм дискримінації щодо жінок (1999 р.), Хартія основних прав Європейського Союзу (2000 р.), Декларація Тисячоліття

Організації об'єднаних націй (2000 р.), Резолюція № 60/141 «Дівчата», прийнята Генеральною Асамблеєю ООН (2005 р.), Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами (Стамбульська Конвенція) (2011 р.), Цілі Сталого розвитку (2015 р.).

На законодавчому рівні гендерна рівність забезпечується, по-перше, відповідно до ст. 24 Конституції України: «Не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, *статті*, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками. Рівність прав жінки і чоловіка забезпечується: наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у *громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї*; спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров'я жінок, встановленням пенсійних пільг; створенням умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством; правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям» [1].

По-друге, п. 5 ст. 11 Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» від 20.12.1991 № 2011-XII визначено, що військовослужбовці-жінки користуються всіма пільгами, передбаченими законодавством з питань соціального захисту жінок, охорони материнства і дитинства. Ці пільги поширюються на батьків з числа військовослужбовців, які виховують дітей без матері (у разі її смерті, позбавлення батьківських прав, на час перебування у лікувальному закладі охорони здоров'я та в інших випадках відсутності материнського піклування про дітей). Однак, згідно з п. 19 ст. 10-1 цього Закону в особливий період надання військовослужбовцям (крім військовослужбовців-жінок) відпусток для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку *припиняється* [2].

По-третє, Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08.09.2005 № 2866-IV визначає основні на-

прями державної політики щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, зміст і механізм реалізації гендерно-правової експертизи, що не вважаються дискримінацією за ознакою статті, суб'єктів, що здійснюють заходи у сфері запобігання та протидії насильству за ознакою статті тощо [3]. А також Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 06.09.2012 № 5207-VI регулює організаційно-правові засади запобігання та протидії дискримінації з метою забезпечення рівних можливостей щодо реалізації прав і свобод людини та громадянина [4].

По-четверте, Указом Президента України від 25.08.2015 № 501/2015 «Про затвердження Національної стратегії у сфері прав людини» одним із стратегічних напрямів визначено попередження та протидія дискримінації, що полягає в *подолання стереотипів, упередженості і нетерпимості* в суспільстві та забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків шляхом впровадження міжнародні стандарти щодо забезпечення гендерної рівності [5]. На виконання указу Президента України був розроблений Кабінетом Міністрів України від 23 листопада 2015 р. № 1393-р *Національний план дій України з виконання резолюції Ради Безпеки ООН «Жінки, мир, безпека» до 2020 року* [6].

По-п'яте, 7 червня 2017 р. Кабінет Міністрів України прийняв постанову «Про Урядового уповноваженого з питань гендерної політики», якою визначає Урядовий уповноважений з питань гендерної політики як уповноважену посадову особу, на яку покладено функцію з організації здійснення повноважень у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства [7]. Крім того, задля удосконалення механізму забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства та впровадження європейських стандартів рівності створена Постановою КМУ від 11 квітня 2018 р. № 273 «Про затвердження Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року» спеціальна Програма, що визначає шляхи і способи розв'язання проблеми гендерної нерівності в Україні, завдання і заходи, а також очікувані результати, ефективність [8].

По-шосте, Законом 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» [9] від 06.09.2018 р., № 2523-VIII були внесені зміни до Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу» [10] в контексті прийняття на військову службу за контрактом в абз. 2 ч. 12 ст. 1, а саме: «Жінки виконують військовий обов'язок *на рівних засадах із чоловіками* (за винятком випадків, передбачених законодавством з питань охорони материнства та дитинства, заборони дискримінації за ознакою статі), що включає прийняття в добровільному порядку (за контрактом) та призов на військову службу, проходження військової служби, проходження служби у військовому резерві, виконання військового обов'язку в запасі та дотримання правил військового обліку».

Щодо механізмів вдосконалення чинного законодавства, то для досягнення гендерної рівності важливим є не тільки створення нових нормативно-правих актів, що регулюють питання гендеру, а й *гендерно-правова експертиза* вже існуючих та проектів, задля запобігання колізій в праві. *Правовими засадами проведення такої експертизи* є Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» та постанова Кабінету Міністрів України від 28 листопада 2018 р. № 997 «Питання проведення гендерно-правової експертизи» [11], якою затверджено Порядок проведення гендерно-правової експертизи та форми висновків, а також Наказ Міністерства юстиції України від 27 листопада 2018 р. № 3719/5, яким затверджено Методичні рекомендації з проведення гендерно-правової експертизи актів законодавства та проектів нормативно-правових актів [12].

Щодо фахової підготовки кадрів, то у Національній академії Служби безпеки України запроваджено нову навчальну дисципліну «*Демократичний цивільний контроль за сектором безпеки*», програмою якого передбачено висвітлення питань, що стосуються основ гендерної політики у сфері безпеки і оборони та гендерної рівності. Ця навчальна дисципліна викладається курсантам 5-го курсу та співробітникам СБУ на курсах підвищення кваліфікації [13].

До того ж, Міністерство оборони України організовано роботу щодо впровадження у військову освіту гендерних аспектів вимушеного переселення, медіації, демобілізації, реінтеграції, доступу до правосуддя. У вищих військових навчальних закладах до програм навчальних дисциплін включено тематику з питань гендерної політики. Внесено відповідні зміни до планів-програм курсів підвищення кваліфікації науково-педагогічного складу вищих військових навчальних закладів. Розроблено навчальний план-програма курсів підвищення кваліфікації жінок військовослужбовців Збройних сил України у процесі службової підготовки в Національному університеті оборони України ім. Івана Черняхівського (НУОУ) з метою інтегрування принципів рівних прав і можливостей жінок і чоловіків.

Також для підвищення обізнаності особового складу з гендерної тематики розроблено Методичні рекомендації для проведення *тренінгу «Гендерна компетентність особового складу Збройних Сил України»* із загальним обсягом навчального часу 4 години. Офісом зв'язку НАТО в Україні спільно з НУОУ та Києво-Могилянською бізнес-школою підготовлено «Курс підготовки військовослужбовців-жінок» з метою створення умов для розвитку лідерських та управлінських спроможностей військовослужбовців-жінок.

Частиною підтримки структурою Жінки ООН зусиль Уряду України на виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 і Програми дій з питань Жінок, Миру та Безпеки (ЖМБ) є *оцінка гендерного впливу сектора безпеки та оборони в Україні*. Планування та виконання оцінки здійснювалося у тісній співпраці з Офісом Віцепрем'єр-міністра України з питань євроатлантичної інтеграції у період з травня по серпень 2017 року. До оцінки увійшли п'ять відомств сектора безпеки та оборони: Міністерство оборони (МО) та Генеральний штаб (далі - ГШ), Міністерство внутрішніх справ (далі - МВС), Національна поліція (далі - НП), Державна прикордонна служба (далі - ДПС) та Національна гвардія (далі - НГ). НП, ДПС та НГ у складі МВС. Збір даних включав двотижневу місію до Києва у липні, де були опитані державні службовці, представники громадянського суспільства та

представники донорської спільноти. Викладені в звіті результати та рекомендації базуються на нарадах, інтерв'ю, зустрічах та аналізі політики, яка спрямована на здійснення гендерної рівності та реформи безпеки та оборони в Україні [14].

Основними результатами даної оцінки є те, що гендерна рівність не розглядається як частина реформи сектора безпеки та оборони лідерами цього сектора, і, як наслідок, вона не була інтегрована в схему реалізації Стратегічного оборонного бюлетеня (СОБ). Відповідно, *гендерні питання не включені до повсякденної роботи* цих установ та їм не приділяється достатньо уваги на стратегічному, оперативному та тактичному рівнях. Незважаючи на відсутність у СОБ гендерних питань, існує чимало можливих вихідних даних до гендерної рівності за п'ятьма стратегічними цілями цього Бюлетеня.

Що стосується створення робочих груп для жінок, забезпечення миру та безпеки в МО, МВС та ДПС, а також розробка планів дій МО, МВС, НП та ДПС, то відповідно до Оцінки гендерного впливу сектора безпеки та оборони в Україні закладена основа для подальших зусиль, спрямованих на просування гендерної рівності в цьому секторі. Незважаючи на це, все ще присутня обмежена координація у питаннях реалізації планів дій у питаннях жінок, миру та безпеки (ЖМБ) в рамках установ у цьому секторі. Положення в планах дій щодо ЖМБ не були включені до відомих політик, стандартних робочих процедур та правил. Таким чином, іноді документи, політика *суперечать принципу гендерної рівності*.

Більше того, існує обмежене концептуальне розуміння гендерних питань серед працівників сектора безпеки та оборони. Хоча деякий персонал усвідомлює національні та інституційні зобов'язання щодо реалізації принципу гендерної рівності, але все ще є незначне сприйняття, або його зовсім немає щодо того, чому гендерна рівність є важливою складовою або чому саме присутність жінок необхідна в цьому секторі. *Немає системної інтеграції* гендерних питань у заходи з розбудови спроможностей та у тренінги в Секторі, а також немає єдиного підходу до тлумачення гендерної політики та визначень з-поміж навчальних закладів та навчальних

центрів. Існує також *слабкий зв'язок між темами, що висвітлюються, і повсякденною роботою* установ у секторі безпеки та оборони й загальним розвитком та реформуванням цих установ. *Інституції не мають необхідних можливостей та досвіду* для просування гендерної рівності на стратегічному, операційному та тактичному рівнях. Однією з основних причин цього є *відсутність належного керівництва, спрямованого на досягнення гендерної рівності*.

Про таку проблему розуміння гендерних питань зазначає і Качинська М. О. у своїй праці говорячи про те, що «визначення гендерної рівності дещо незвичне для українського суспільства, тому що в Україні його не існує. Ця пов'язано з низьким рівнем інтелектуального розвитку та рівнем освіти людей» [15].

На думку Торосяна Р. А., рівність між чоловіками і жінками визнається практично у всіх країнах світу, однак, не дивлячись на те, що більшість держав включило в свої конституції такі норми, що стосуються забезпечення рівності чоловіків і жінок, заборони дискримінації за ознакою статі відповідно рекомендаціям міжнародного співтовариства, вони повною мірою не реалізуються, в силу наявності різних факторів, а саме упереджень, стереотипів, які призводять до виникнення гендерної нерівності [16].

Незважаючи на те, що кількість жінок у секторі безпеки та оборони залишається низькою, за останні декілька років спостерігається тенденція до її зростання. Найсуттєвіше збільшення відбулося в ДПС, де, починаючи з 2016 року по 2017 рік, частка жінок зросла з 10 до 24 відсотків. Незважаючи на відкритість вакансій на військові посади для жінок-солдатів та офіцерів, *існують обмеження на більшість військових посад для жінок згідно із законом*, що призводить до того, що жінки у цьому секторі займають посади, які не вважаються небезпечними. Зростання жінок у секторі, здається, більше пов'язано із збільшенням кількості *заявників*, ніж навмисними заходами із збільшення кількості жінок. Недостатній розвиток гендерної політики та гендерних процедур набору та утримання персоналу призводить до того, що *жінки мають невелику підтримку або їх не підтримують* у розвитку їхньої спроможності і лідерства. Внаслідок цього, й через гендерні

стереотипи та дискримінацію у цьому секторі, жінки рідко призначаються на найвищі керівні посади та значно рідше просуваються по службі, ніж чоловіки. Тим не менше, запроваджено позитивні заходи, які могли б пришвидшити зростання кар'єрних можливостей для жінок. Були внесені відповідні зміни щодо відпустки по догляду за дитиною, які гарантують, що період такої відпустки зараховується до стажу служби.

За рейтингом Індексу гендерного розриву 2018 (The Global Gender Gap Index 2018) Україна загалом посідає 65 місце із 149 країн світу. Рейтинг будується за такими критеріями: економічна участь та кар'єрні можливості (28 місце); рівень освіти (26 місце); здоров'я і тривалість життя (56 місце); політичні права та можливості (105 місце) [17].

Згідно з доповідями, дискримінація та сексуальні домагання щодо жінок широко поширені в секторі безпеки та оборони. Існує обмежене розуміння того, що є дискримінацією та сексуальними домаганнями. Як наслідок, відсутня інформація про поширеність дискримінації та сексуальних домагань, а також відсутні конкретні механізми звітування про сексуальні домагання. У той час, як жінки частіше страждають від дискримінації, існує певна дискримінація і чоловіків у питаннях відпустки для догляду за дитиною, адже їм заборонено брати таку відпустку на час проведення антитерористичної операції (АТО).

Серед 423 народних депутатів у Верховній Раді України 52 - це жінки. Україна має 17 міністерств, де лише 2 жінки обіймають міністерські посади (Міністерство освіти та науки України та Міністерство охорони здоров'я України). Зокрема, станом на 1 грудня 2017 року, середній відсоток жінок – депутаток парламентів 57 країн в регіоні ОБСЄ складає 27.3, а в Україні – 12.3%, таким чином Україна посідає 142-ге місце серед 193 країн після виборів у 2014 році [18].

Згідно зі звітом про права жінок і гендерну рівність в Україні, підготованого Українською Гельсінською спілкою, кількість жінок у виборчих списках 22 обласних рад складає 15%, тоді як кількість жінок у міських радах складає 18,1%. Поріг у 30% подолали лише в одній міській раді і в жодній з обласних рад. Серед 214

депутатів міських рад і 252 депутатів обласних рад, обраних за результатами виборів у 2015 році, жінки, як лідери партійних списків, становили лише 6,1% і 5,9% відповідно. Ці цифри також означають, що Україна не досягла успіху у виконанні цілі залучення на рівні 30% відповідно до Пекінської платформи дій (1995) або 40% відповідно до цілі, встановленої Радою Європи.

**Наукова новизна.** Процес досягнення гендерної рівності в Україні триває з моменту ратифікації Статуту ООН (1945 р.) Президією Верховної ради Української РСР і дотепер. Наразі, можна констатувати наявність системи нормативно-правових актів, що регулюють питання гендеру, однак міжнародний досвід свідчить що досягнення гендерної рівності – справа не одного десятиліття. Співпрацюючи з міжнародними організаціями, які здійснюють оцінку результатів досягнень у секторі безпеки і оборони щодо досягнення гендерної рівності Україною, можна зазначити, що вони здійснюють всебічну підтримку реформ в українському суспільстві, діляться необхідним досвідом.

**Висновки.** Україна підписала і ратифікувала міжнародні конвенції, декларації, директиви, угоди, тим самим поступово реформуючи своє законодавство на демократичних засадах формує підґрунтя задля забезпечення гендерної рівності. Зроблено перші кроки для досягнення гендерної рівності, що супроводжувалися прийняттям Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року, проведенням гендерних досліджень в соціальному вимірі, забезпеченням гендерно-правової експертизи чинного законодавства, проектів нормативно-правових актів тощо. Результати та ефективність впровадження у секторі безпеки і оборони можливо оцінити лише через певний проміжок часу, зокрема, шляхом моніторингу відповідними міжнародними організаціями.

#### Література

1. Конституція України від 28.06.1996 р.- № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
2. Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей: Закон

України від 20.12.1991 № 2011-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1992. №15. ст. 190.

3. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.2005 № 2866-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2005. № 52. ст.561.

4. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України від 06.09.2012 № 5207-VI. *Відомості Верховної Ради*. 2013. № 32. ст.412.

5. Про затвердження Національної стратегії у сфері прав людини: затв. Указом Президента України від 25.08.2015 № 501/2015. *Офіційний вісник Президента України*. 2015. № 20. с. 80.

6. Про затвердження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 "Жінки, мир, безпека" на період до 2020 року: затв. *розпорядженням КМУ* від 24 лютого 2016 р. №113-р. Урядовий кур'єр. 2016. № 40.

7. Про Урядового уповноваженого з питань гендерної політики: *Постанова КМУ* від 07.06.2017р. № 390. URL: [http:// zakon3.rada.gov.ua/laws/show/390-2017-%D0%BF](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/390-2017-%D0%BF).

8. Про затвердження Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року: затв. КМУ від 11 квітня 2018 р. № 273. Урядовий кур'єр. 2018. №85.

9. 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: Закон України від 06.09.2018 № 2523-VIII. *Офіційний вісник України*. 2018. № 82.

10. Про військовий обов'язок і військову службу: Закон України від 25.03.1992 № 2232-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1992.- № 27. ст.385.

11. Питання проведення гендерно-правової експертизи: Постанова Кабінету Міністрів України від 28.11.2018 р. № 997. URL: <https://www.kmu.gov.ua/ua/npras/pitannya-provedennya-genderno-pravovoi-ekspertizi>.

12. Про затвердження Методичних рекомендацій з проведення гендерно-правової експертизи актів законодавства та проектів норматив-

но-правових актів, визнання таким, що втратив чинність, наказу Міністерства юстиції України від 12 травня 2006 року № 42/5: затв. наказом Міністерства юстиції України від 27.11.2018 р. № 3719/5. URL: <https://minjust.gov.ua/m/pravovi-zasadi-provedennya-genderno-pravovoi-ekspertizi>.

13. Жінки. Мир. Безпека: Інформаційно-навчальний посібник з гендерних аспектів конфліктів для фахівців сектору безпеки/ Колектив авторок. Київ. 2017. 264 с.

14. Оцінка гендерного впливу на Сектор безпеки та оборони України 2017 року. URL: [http://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20eca/attachments/publications/2018/gender%20impact%20assessment%20ukraine%202017\\_ua\\_fin.pdf?la=en&vs=2813](http://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20eca/attachments/publications/2018/gender%20impact%20assessment%20ukraine%202017_ua_fin.pdf?la=en&vs=2813).

15. Kachynska M.O. Gender Equality in Ukraine: National and International Perspectives. *Форум права: електрон. наук. фахове вид.* 2018. № 3. С. 40–47. URL:[http://nbuv.gov.ua/jpdf/FP\\_index.htm\\_2018\\_3\\_7.pdf](http://nbuv.gov.ua/jpdf/FP_index.htm_2018_3_7.pdf). DOI:<http://doi.org/10.5281/zenodo.1403058>.

16. Торосян Р. А. Международные стандарты гендерного равенства. *Известия Саратовского ун-та. Серии: Экономика. Управление. Право.* Т. 15. 2015. Вып. 3. С. 347–349. DOI: 10.18500/1994-2540-2015-15-3-347- 352.

17. The Global Gender Gap Report 2018. URL: [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2018.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2018.pdf).

18. Гендерна рівність у місцевому політичному житті та гендерна концепція у місцевій політиці в Україні. URL: <https://rm.coe.int/-/16808a2a51>.

19. Камінська Н., Романова Н. Діяльність Організації з безпеки і співробітництва в Європі у сфері гендерної рівності *Правові засади європейської та євроатлантичної інтеграції України: досягнення та перспективи*: матеріали науково-практ. конфер. (Львів, 23 листопада 2018 року). Львів: ННІПП НУ «Львівська Політехніка», 2018. С. 144-147

20. Забезпечення гендерної рівності: проблеми теорії та практики: *навчальний посібник*/ за ред. професора Наталії Камінської. Київ, 2018. 285 с.