

УДК 37.018.4:305-055.1/.3:355.233

DOI 10.32755/sjeducation.2025.02.171

ДО ПИТАННЯ ПРО СУТНІСТЬ ПОНЯТТЯ «ГЕНДЕРНІ ПІДХОДИ» У ВІЙСЬКОВО-ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ТА ЇХ УРАХУВАННЯ В ОСВІТНЬОМУ ПРОЦЕСІ

Трубавіна Ірина Миколаївна,

доктор педагогічних наук, професор,
професор кафедри соціальної педагогіки,
ДЗ «Луганський національний університет
імені Тараса Шевченка»

(36003, Україна, м. Полтава, вул. Івана Банка, 3,
e-mail: trubavina@gmail.com)

ORCID: 0000-0003-1057-430X

ResearcherID: Y-8657-2019

Scopus-Author: 5721-6845-492

Стаття присвячена актуальній проблемі впровадження гендерних перспектив у військово-професійну діяльність України. Авторка зробила це крізь призму аналізу гендерних підходів та гендерної компетентності.

Метою статті є визначення сутності цих підходів та їх місця і методик у навчанні фахівців сектору безпеки і оборони.

Метами досягнення мети було обрано теоретичний аналіз джерел, синтез, порівняння, спостереження, узагальнення. Науковою новизною статті є визначення ієрархії і меж застосування гендерних підходів у військово-професійній діяльності, систематизації впровадження гендерної компетентності в освітні і навчальні програми всіх рівнів. Практичним значенням дослідження є визначення місця гендерної компетентності, її формування й розвитку у військовій освіті.

Перспективами подальших досліджень є вивчення теорії і досвіду формування гендерної компетентності в гендерних радників сектору безпеки і оборони як провідників змін щодо забезпечення гендерної рівності.

Ключові слова: гендерні підходи, гендерна перспектива, гендерна компетентність, освітні програми, концентризм програм, формування і розвиток гендерної компетентності.

ON THE ESSENCE OF THE CONCEPT OF "GENDER APPROACHES" IN MILITARY AND PROFESSIONAL ACTIVITIES AND THEIR CONSIDERATION IN THE EDUCATIONAL PROCESS

Trubavina Iryna,

Doctor of Pedagogical Sciences, Professor,
Professor of the Department of Social Pedagogy,
State Institution "Luhansk Taras Shevchenko National University"
(3 Ivan Banka Street, Poltava, 36003, Ukraine,
e-mail: trubavina@gmail.com)
ORCID: 0000-0003-1057-430X
Researcher ID: Y-8657-2019
Scopus-Author: 5721-6845-492

The article is devoted to the urgent problem of introducing gender perspectives into military professional activities in Ukraine. The author did this through the prism of analysing gender approaches and gender competence.

The purpose of the article is to define the essence of these approaches and their place and methods in the training of security and defence sector professionals.

The methods used to achieve this goal are theoretical analysis of sources, synthesis, comparison, observation, and generalisation. The scientific novelty of the article is the definition of the hierarchy and limits of the application of gender approaches in military professional activities, systematisation of the introduction of gender competence in educational and training programmes at all levels. The practical significance of the study is to determine the place of gender competence, its formation and development in military education.

Prospects for further research are to study the theory and experience of gender competence formation in gender advisers in the security and defence sector as agents of change to ensure gender equality.

Key words: *gender approaches, gender perspective, gender competence, educational programmes, concentration of programmes, formation and development of gender competence.*

Постановка проблеми. На врахуванні гендерних підходів у військово-професійній діяльності та всіх сферах діяльності в Україні наголошують урядові документи, цього вимагає євроінтеграція та курс на НАТО, закріплений у Конституції країни. Але одних документів замало. Потрібно навчання фахівців усіх сфер, у т. ч. сектору безпеки і оборони, гендерній рівності та впровадженню гендерних підходів задля забезпечення реалізації прав жінок і чоловіків без дискримінації. Виникають питання: чого навчати, кого навчати, як довго навчати, як

навчати. Нині щодо поняття «гендерні підходи» існує кілька підходів, і термін використовується у множині навіть в урядових документах і рекомендаціях. І від того, що покладено в основу їх розуміння, залежатиме й відповідь на ці непрості питання.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Наявні дослідження [1; 3; 4; 6; 7; 10; 11] розкривають поняття гендеру, гендерних ролей, подолання гендерних стереотипів, теорії гендерної педагогіки, але самі гендерні підходи не порівнювалися і не застосовувалися в освіті військовослужбовців. Частково це зроблено в препринті публікації результатів проекту [12], але цей матеріал ще не пройшов апробацію у ЗВО та експертизу вченої ради. Але ми його використовуємо в цьому дослідженні як рецензований. Тому **метою статті** є визначення сутності цих підходів та їх місця і методик у навчанні фахівців сектору безпеки і оборони. Методами досягнення мети було обрано теоретичний аналіз джерел, синтез, порівняння, спостереження, узагальнення.

Виклад основного матеріалу. Почнемо з поняття «гендерні підходи» [12]. Нині в умовах воєнної агресії РФ кількість жінок у ЗСУ стрімко зростає. «Ключовим досягненням у частині забезпечення гендерної рівності у Збройних Силах України є зняття юридичних обмежень щодо перебування жінок на військових посадах. Починаючи з 2018 року, Україні вдалося значно розширити спектр бойових посад для жінок: з'явилися можливості бути командирками піхотних підрозділів, снайперками, кулеметницями, гранатометницями, розвідницями та навіть керувати бронетехнікою чи бути навідницями танка. Станом на сьогодні відсутні нормативні перешкоди щодо обіймання посад жінками у Збройних Силах України. Жінки мають можливість служити на посадах, які самі обирають, включно з типовими бойовими спеціальностями. І як показує практика, жінки на таких посадах є ефективними [8]. Вони беруть участь у бойових діях, і, як зазначають дослідження в цій сфері [6], змішані команди із професійних і кваліфікованих жінок та чоловіків більш ефективні, разом долають ворога й роблять нашу країну більш успішною та міцною. Це результат гендерної політики в країні, цілеспрямованих спільних зу-

силь публічних службовців, НУО, правників, політиків тощо для досягнення гендерної рівності. Гендерний підхід забезпечує врахування інтересів і досвіду жінок та чоловіків як невіддільного складника планування, реалізації, моніторингу та оцінювання політики і програм у політичній, економічній, культурній і соціальній сферах для отримання жінками й чоловіками рівних благ. Тому, коли ми говоримо про гендерний підхід, – це про забезпечення гендерної рівності.

Чинниками, що зумовлюють інтеграцію жінок у сили безпеки і оборони, є [6]: зміни Збройних Сил, зміни соціальної структури суспільства, зміни культури. З початком воєнної агресії рф додамо сюди ще бажання багатьох жінок стати на захист своєї країни [9], розширення військових спеціальностей для жінок, створення національного спротиву, у якому беруть участь жінки й чоловіки. У збройному конфлікті і широкомасштабній воєнній агресії гендерні ролі можуть сильно змінюватися, що пояснює збільшення кількості жінок у військових формуваннях. Узагалі конфлікт по-різному впливає на жінок і чоловіків. Традиційно на полі бою чи іншим чином гине більше чоловіків, ніж жінок. Також серед них більше поранених, бо чоловіки таки становлять більшість у війську. «Найбільш видимою ціною війни для жінок, котрі зробили вибір доєднатися до війська, є розлука з дітьми та іншими рідними, а також загроза смерті чи поранення» [8]. Зазначимо, що проблемами всіх жінок в умовах війни також є виконання нових соціальних ролей в родині і суспільстві [10], підвищене психологічне навантаження в умовах відсутності чоловіка, який на фронті, хронічний стрес унаслідок тероризму та постійних обстрілів тощо.

Гендерний підхід – це підхід, який забезпечує врахування інтересів і досвіду жінок та чоловіків як невід’ємної складової планування, реалізації, моніторингу та оцінювання політики і програм у політичній, економічній, культурній і соціальній сферах для отримання жінками та чоловіками рівних благ. Він є протилежним рольовому підходу, який ґрунтується на розумінні того, що кожній статі відповідає своя «роль» з притаманними їй характеристиками та особливостями. Зважаючи на це переконання, чоловікам і жінкам надаються різні послуги

і до них формуються різні підходи. Це зумовлює існування різних стандартів, норм, нормативів, що породжує дискримінацію та нерівність у щоденному житті й професійній діяльності. У той час, як воєнна агресія РФ утискає права людини внаслідок бойових дій і окупації, збільшує нерівність, відновлення нашої країни повинно якнайбільше забезпечувати інклюзію та гендерну рівність, про що йдеться в Декларації Лугано в липні 2022 року. Отже, гендерний підхід має велике значення в розбудові миру і відновленні країни, реалізації прав людини.

Що дає гендерний підхід у секторі безпеки і оборони України? На думку віцепрем'єрки О. Стефанішиної [1], це:

- підвищення довіри до Збройних Сил України, Національної поліції України, Національної гвардії України, Служби безпеки України, Державної прикордонної служби України, Державної служби з надзвичайних ситуацій та інших силових структур;

- розширення можливостей щодо протидії негативному інформаційному впливу противника, іншим гібридним загрозам;

- подолання гендерних стереотипів, від яких страждають і жінки, і чоловіки;

- покращення соціальної та економічної інфраструктури для забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків;

- створення умов для більшої збалансованості між сімейним та професійним життям.

Перевагами впровадження гендерного підходу в ЗСУ є:

- ефективне забезпечення безпеки різних груп чоловіків і хлопців;

- реагування на зміни потреб у СБО;

- забезпечення рівного ставлення до жінок і чоловіків як до професіоналів (професіоналок);

- зміцнення демократії та взаємодії з громадянським суспільством [6].

Зазначимо, що існує кілька гендерних підходів. Виділяють також ще гендерно нейтральний підхід – політика неврахування відмінностей у становищі різних груп жінок і чоловіків, їхніх статусах, потребах, пріоритетах. Такий підхід передбачає, що державна політика і відповідні державні/регіональні

програми однаковою мірою впливають на всі групи населення. Але такий підхід не дозволяє врахувати особливі потреби вагітних жінок, жінок з дітьми, батьків-одиначків тощо.

З 2020 року виділяють гендерно трансформаційний підхід. На ньому побудовано Стратегію ЄС щодо гендерної рівності на 2021–2025 роки [11]. Мета нового Плану дій щодо реалізації цієї Стратегії – сприяти розширенню можливостей жінок, дівчат та молодих людей, аби дозволити їм повною мірою використовувати свої права та збільшувати їхню участь у політичному, економічному, соціальному та культурному житті. Цей план підтримує участь та лідерство дівчат і жінок. Він сприятиме впровадженню трансформаційного та міжсекторального підходу й буде враховувати гендерні аспекти в усіх політиках та діях. Тобто він поєднує слово та дію. Зазначимо, що цей План спрямований на усунення структурних причин гендерної нерівності та дискримінації за ознакою статі, зокрема через активне залучення чоловіків та хлопців до подолання усталених гендерних норм і стереотипів. Тому гендер – це не лише для жінок і про жінок, це для всіх людей та організацій. План дій спрямований на боротьбу з усіма аспектами дискримінації, що перетинаються, аби нікого не залишати позаду. Наприклад, він приділяє особливу увагу жінкам з інвалідністю, жінкам-мігрантам і тим жінкам, які зазнають дискримінації за віком чи сексуальною орієнтацією. Це означає, що він поєднує захист прав людей з різними особливостями, вразливостями і гендерну рівність, створює умови для реалізації прав усіх людей, забезпечення гендерної рівності й водночас – викорінювання причин та умов, які сприяють гендерній нерівності й дискримінації за ознакою статі.

У міжнародних посібниках, які узагальнюють світовий досвід із забезпечення гендерної рівності, йдеться про те, що «гендерну перспективу необхідно інтегрувати на кожному етапі повного циклу забезпечення безпеки та правосуддя (аналіз, формування політики, розроблення та планування, підготовка, виконання, моніторинг та оцінка, керування та нагляд), а не ставитися до неї як до додаткового етапу» [4, с. 33].

Виділяють ще комплексний гендерний підхід – це процес забезпечення того, що жінки, чоловіки й інші соціальні групи будуть мати однаковий доступ до контролю ресурсів, переваг розвитку і прийняття рішень на всіх етапах процесу стратегічного планування. Гендерний мейнстрімінг або комплексний гендерний підхід – це також розроблення стратегічного бачення подолання нерівності за ознакою статі та впровадження політики рівних прав і можливостей на всіх рівнях та в будь-яких сферах життєдіяльності суспільства.

Комплексний підхід у секторі безпеки і оборони містить (але не обмежується) таке:

1. Гендерний аналіз проблем у сфері безпеки та правосуддя, які доручено вирішити відповідній інституції, їх впливу на жінок, чоловіків та людей з різними видами гендерної ідентичності. Це передбачає аналіз теперішнього стану справ та можливостей його покращення з метою ширшого залучення різних верств населення, забезпечення рівності та культурно-етнічного різноманіття.

2. Аналіз того, наскільки для штатного складу інституції характерна гендерна рівність і наскільки спроможна ця інституція просунути гендерну рівність стосовно персоналу (в тому числі стосовно спеціалістів, здатних вести і підтримувати роботу з гендерних питань), способів роботи, інституційної культури та пріоритетів.

3. Забезпечення того, аби співробітники були підготовлені, психологічно готові, мотивовані й наділені повноваженнями для просування гендерної рівності.

4. Забезпечення підтримки цієї діяльності з боку керівних та наглядових структур з метою забезпечення наявності в інституції необхідних ресурсів, нормативно-правової бази та стратегій для активного просування гендерної рівності. Це охоплює внутрішні керівні структури відповідної інституції сектору безпеки і оборони та правосуддя, а також інші структури УСБ, такі як парламентські комітети, національні правозахисні інституції та форуми для роботи з громадянським суспільством [4, с. 330].

Ці заходи створюють інклюзивне та справедливе середовище у військових формуваннях, сприяють командній роботі та єдності серед усіх членів незалежно від їхньої статі, підвищують надійність підрозділів. Під інклюзією у військових формуваннях розуміємо соціальну професійну інтеграцію жінок і чоловіків, людей різної раси, віку, з іншими особливостями. Важлива допомога в такій інтеграції. І вона може відрізнятись за змістом і тривалістю, вимагає гендерної освіти для всіх.

Існує і гендерно чутливий підхід – урахування специфічних соціальних, культурних, економічних, політичних та інших характеристик умов життя та потреб жінок і чоловіків. Він нас цікавить з погляду гендерно чутливого та недискримінаційного спілкування в секторі безпеки і оборони. Спілкування як особлива людська діяльність, що є як самостійною, так і пронизує всі сфери інших видів людської діяльності, має особливе навантаження щодо реалізації гендерно чутливого підходу. Гендерно чутливе та недискримінаційне спілкування в секторі безпеки і оборони, таким чином, передбачає створення умов через вербальне та невербальне спілкування щодо успішного виконання бойових завдань і різних видів забезпечення військово-професійної діяльності. Отже, це є важливим щодо якості й успіху військово-професійної діяльності. Відсутність гендерної чутливості та дискримінація, зокрема за ознакою статі, є бар'єрами на шляху до успіху та якості військово-професійної діяльності й заважають виконанню бойових завдань. І ці бар'єри можуть бути психологічними, когнітивними, соціальними, фізичними, емоційними тощо. Важливо вміти правильно говорити і поводитись, аби ці бар'єри не виникали, не створювали конфлікти і перешкоди на службі. Наведемо приклад впровадження гендерно чутливого спілкування в ЗСУ: «Звертаюся до командирів – необхідно враховувати індивідуальні потреби і можливості кожного з наших людей у військовій діяльності».

Якщо говорити про ієрархію гендерних підходів, то за шириною впливу це буде: гендерний, гендерно нейтральний, гендерно чутливий, гендерно трансформаційний, комплексний підходи.

Тепер повернемося до того, як ці підходи вивчати військово-вослужбовцям (військовослужбовицям), визначимо їх місце в освітніх програмах і робочих навчальних дисциплінах. Враховуючи те, що гендерна компетентність має бути основою для викладання, вона має бути в цілях освітніх програм і навчальних результатах програм. Сьогодні, на жаль, цього немає. Її взагалі немає в освітніх програмах сектору безпеки і оборони в описі освітніх програм, немає ні в загальних, ні в професійних компетентностях. Вона є в робочих програмах усіх навчальних дисциплін усіх освітніх програм. Це вводиться вручну. Це потрібно. Але її треба вводити і в освітні програми – в цілі і в навчальні результати. Ми вважаємо, що гендерна компетентність має бути професійною компетентністю фахівців сектору безпеки і оборони, оскільки на кожному місці служби, на кожній посаді з урахуванням фаху вона матиме свої особливості. І вона має бути внесеною ще у професійні стандарти військово-вослужбовців (військовослужбовиць) різного фаху, оскільки саме на основі професійного стандарту пишуться освітні програми. Саме від цього залежатиме, у які навчальні дисципліни її вводити і скільки. Вимогами до формування і розвитку гендерної компетентності є: опора на концентризм програм дисциплін, зв'язок з практикою, врахування специфіки дисципліни, науковість, врахування зони найближчого розвитку, зони актуального розвитку, зони перспективного розвитку. Сьогодні ж більшість прагне розкрити терміни «гендер» і «гендерна рівність», але всі інші підходи та їх реалізація – поза увагою викладачів, які пишуть ці програми, залишаються. Тому специфіка дисципліни є визначальною при виборі того підходу, який вивчатимуть здобувачі. Гарант програми має прослідкувати, щоб усі гендерні підходи були враховані в робочих програмах навчальних дисциплін. Чому саме навчати щодо гендерних підходів – гендерній компетентності в різних аспектах згідно з компетентнісним підходом, а також цінності гендерної рівності і права людини. Гендерна компетентність детально визначена в різних виданнях, деякі з них враховують навіть рівні освіти і військового управління [12], але цінності – це той результат освіти, який не можна так

швидко виміряти, як компетентності, вони формуються по-різному в часі і традиційно відводилися на виховну роботу. Сьогодні маємо цілісний освітній процес, і цінності мають бути присутні на рівні компетентностей в освітніх програмах і робочих навчальних програмах, силабусах. Враховуючи, що гендерна компетентність і цінності розвиваються, а також вимоги до концентризму побудови програм, зони розвитку здобувачів освіти, можемо говорити, що починати треба з простих понять, однакових для всіх, і розширювати поняття гендерних підходів залежно від рівня освіти, військового управління, функцій, компетентностей фахівців, поєднуючи теорію з практикою в кожній програмі навчальної дисципліни. Лише словесне виховання без практики не приведе до розвитку гендерної компетентності. Як навчати? Кожен викладач за чинним законодавством про освіту сам обирає методи й форми навчання, але є певні вимоги гендерних перспектив НАТО до навчання: навчати всіх фахівців сектору безпеки і оборони, навчати однаково жінок і чоловіків, а не робити окремі курси для жінок і для чоловіків, що інколи спостерігаємо. Важливою є просвітницька робота у військових частинах щодо гендерної освіти і застосування гендерних підходів. Бо без мотивації нема якісної освіти. Також мова йде про навчання дорослих на практиці й досвіді як впровадження ідей андрагогіки.

Висновки. Таким чином, можна зробити висновки:

1. Гендерні підходи треба впроваджувати в гендерну освіту в секторі безпеки і оборони з огляду на євроінтеграцію, курс до НАТО, забезпечення гендерної рівності, реалізації прав людини. Треба навчати всім наявним гендерним підходам, оскільки вони всі забезпечують гендерну рівність.

2. Навчати треба всіх фахівців, жінок і чоловіків, на всіх рівнях військового управління і освіти однаково, на основі досвіду і практики, у поєднанні теорії з практикою, створюючи для цього відповідну мотивацію.

3. Гендерну компетентність і цінність гендерної рівності треба вводити в цілі й навчальні результати освітніх програм, а також у професійні стандарти фахівців сектору безпеки і оборони як професійну компетентність.

4. У процесі визначення цілей робочих програм навчальних дисциплін щодо гендерної компетентності треба спиратися на зони розвитку фахівців, специфіку фаху, спрямованість навчальної дисципліни, концентризм змісту програм.

Перспективами подальших досліджень є вивчення теорії і досвіду формування гендерної компетентності у гендерних радників сектору безпеки і оборони як провідників змін щодо забезпечення гендерної рівності.

Список використаних джерел

1. Методичні рекомендації з інтеграції гендерних підходів у систему підготовки фахівців для сектору безпеки і оборони України / Волобуєва О., В'яткіна А., Ганаба С. та ін. Київ : ФОП Клименко Ю. Я., 2021. 292 с.

2. Гендерно чутливі дані. Огляд ситуації в Україні. *OpenUp Ukraine* : вебсайт. URL: <https://openup.org.ua/2022/05/24/%D0%B3%D0%B4%D0%B0%D0%BD%D1%96%D0%BE%D0%B3%D0%BB%D1%8F%D0%B4%D1%81%D0%B8%D1%82%D1%83%D0%B0%D1%86%D1%96%D1%97/> (дата звернення: 11.03.2025).

3. Про затвердження Інструкції щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів : наказ Міністерства соціальної політики України від 07.02.2020 № 86. URL: <https://www.zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0211-20#Text> (дата звернення: 11.03.2025).

4. Миртінен Г. Управління сектором безпеки, реформа сектору безпеки та гендерні питання. *Гендерні питання у секторі безпеки* : збірник інформаційно-методичних матеріалів. Женева : DCAF, ОБСЄ/БДІПЛ, ООН Жінки, 2019. 68 с.

5. План дій з гендерної рівності: права жінок та дівчат є основою глобальної стратегії для гендерної рівності у світі. URL: https://ceas.europa.eu/delegations/ukraine/план-дій-із-гендерної-рівності-права-жінок-та-дівчат-є-основою-глобальної-стратегії-для-гендерної_uk?s=232 (дата звернення: 11.03.2025).

6. Путівник гендерної інтеграції у Збройних Силах України. Формування гендерної компетентності військового професіонала : посібник / уклад.: Арнаутова В., Лукічов В., Нікітюк Т. ; МОУ ; ОБСЄ. 2020. URL: https://www.osce.org/files/f/documents/4/8/479044_0.pdf (дата звернення: 11.03.2025).

7. Гендерна компетентність психологинь і психологів / Чернецька Т., Дрожжина Т., Дьоміна Ю. та ін. ; Центр гендерної культури, ЮНІСЕФ, 2024. 44 с. URL: <https://www.unicef.org/ukraine/en/media/>

43801/file/genderna-kompetentnist-psychologiv_gyn.pdf.pdf (дата звернення: 11.03.2025).

8. Сало Д. Ціна війни для жінок: нові ролі, загострені проблеми. URL: <https://commons.com.ua/uk/cina-vijni-dlya-zhinok/> (дата звернення: 08.03.2025).

9. Прокопій Д. Гендерна рівність у ЗСУ після повномасштабного вторгнення рф в Україну. *Національний інститут стратегічних досліджень*: вебсайт. URL: <https://niss.gov.ua/news/komentarij-ekspertiv/henderna-rivnist-u-zsu-pislya-povnomasshtabnoho-vtorhnennya-rf-v-ukrayinu> (дата звернення: 11.03.2025).

10. Хассай Є. Вплив війни на можливості жінок: результати дослідження. URL: <https://cedos.org.ua/vplyv-vijny-na-mozhlyvosti-zhinok/> (дата звернення: 10.03.2025).

11. Таран А. Шлях до рівності: Стратегія гендерної рівності Європейського Союзу 2020–2025. (Ч. 1). URL: <https://jurfem.com.ua/shlyah-dorivnosti-strategia-gendernoi-rivnosti-2025-ch-1/> (дата звернення: 10.03.2025).

12. Методичні рекомендації до курсу «Гендерно чутливе і недискримінаційне спілкування в системі Міністерства оборони України (програма підвищення кваліфікації та курс лекцій з позицій захисту прав людини і забезпечення гендерної рівності)» / Звягінцева М., Махтай Д., Приймак К., Трубавіна І., Фабричева О., Хмельницька Ш., Чередниченко О.; за ред. І. Трубавіної. Київ, 2025. 263 с. URL: https://www.researchgate.net/publication/390550084_GO_Zinocij_veteranskij_ruh_METODICNI_REKOMENDACII_DO_KURSU_GENDERNO_CUTLIVE_I_NE_DISKRIMINACIJE_SPLKUVANNA_V_SISTEMI_MINISTERSTVA_OBORONI_UKRAINI?channel=doi&linkId=67f38ea595231d5ba5b9a607&showFulltext=true (дата звернення: 17.04.2025).

References

1. Volobueva, O., Vyatkina, A. and Hanaba, S. (2021), Methodological recommendations for the integration of gender approaches into the system of training specialists for the security and defence sector of Ukraine, Kyiv.

2. Gender-sensitive data. Overview of the situation in Ukraine, *OpenUp Ukraine*, available at: <https://openup.org.ua/2022/05/24/%D0%B3%D0%B5%D0%BD%D0%B4%D0%B5%D1%80%D0%BD%BB%D1%8F%D0%B4%D1%81%D0%B8%D1%82%D1%83%D0%B0%D1%86%D1%96%D1%97/> (accessed 11.03.2025).

3. Ukraine (2020), On the Approval of the Instruction on Integration of Gender Approaches in the Development of Regulatory Legal Acts : Order of the Ministry of Social Policy of Ukraine, available at: <https://www.zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0211-20#Text> (accessed 11.03.2025).

4. Myrntinen H. (2019), "Security sector governance, security sector reform and gender issues", *Gender issues in the security sector: a collection of information and methodological materials*, DCAF, OSCE/ODIHR, UN Women, Geneva.

5. Gender Equality Action Plan: Women's and girls' rights are at the heart of a global strategy for gender equality in the world, available at: https://eeas.europa.eu/delegations/ukraine/план-дій-із-гендерної-рівності-права-жінок-та-дівчат-є-основою-глобальної-стратегії-для-гендерної_uk?s=232 (accessed 11.03.2025).

6. Arnautova, V., Lukichov, V. and Nikitiuk, T. (2020), Guidebook to gender integration in the Armed Forces of Ukraine. Formation of gender competence of a military professional : manual, available at: https://www.osce.org/files/f/ documents/4/8/479044_0.pdf (accessed 11.03.2025).

7. Chernetska, T., Drozhzhyna, T. and Demina, Y. (2024), Gender competence of psychologists and psychologists, available at: https://www.unicef.org/ukraine/en/media/43801/file/genderna-kompetentnist-psychologiv_gyn.pdf (accessed 11.03.2025).

8. Salo, D. (2023), The cost of war for women: new roles, exacerbated problems, available at: <https://commons.com.ua/uk/cina-vijni-dlya-zhinok/> (accessed 08.03.2025).

9. Prokopiyy, D. (2023), Gender equality in the Armed Forces of Ukraine after the full-scale invasion of Russia into Ukraine, *National Institute for Strategic Studies*, available at: <https://niss.gov.ua/news/komentari-ekspertiv/henderna-rivnist-u-zsu-pislya-povnomashtabnoho-vtorhnennya-rf-v-ukrayinu> (accessed 11.03.2025).

10. Hassai, E. (2023), The impact of war on women's opportunities: research results, available at: <https://cedos.org.ua/vplyv-vijny-namozhlyvosti-zhinok/> (accessed 10.03.2025).

11. Taran, A. (2022), The path to equality: The European Union's Strategy for Gender Equality 2020–2025 (Part 1), available at: <https://jurfem.com.ua/shlyah-dorivnosti-strategia-gendernoi-rivnosti-2025-ch-1/> (accessed 10.03.2025).

12. Zvyahintseva, M., Makhtai, D., Pryimak, K., Trubavina, I., Fabrycheva, O., Khmelnytska, S. and Cherednychenko, O. (2025), Methodological recommendations for the course "Gender-sensitive and non-discriminatory communication in the system of the Ministry of Defence of Ukraine (advanced training programme and course of lectures from the standpoint of human rights protection and gender equality)", Kyiv, available at: https://www.researchgate.net/publication/390550084_GO_Zinocij_veteranskij_ruh_SPILKUVANNA_V_SISTEMI_MINISTERSTVA_OBORONI_UKRAINI?channel=doi&linkId=67f38ea595231d5ba5b9a607&showFulltext=true (accessed 17.04.2025).