

МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД ГЕНДЕРНОЇ ІНКЛЮЗИВНОСТІ У СЕКТОРІ БЕЗПЕКИ

INTERNATIONAL EXPERIENCE OF GENDER INCLUSION IN THE SECURITY SECTOR

Сергієнко Т.І.,

кандидат політичних наук, доцент,
доцент кафедри бізнесу та управління
Національного університету «Запорізька політехніка»
ORCID ID: 0000-0002-4654-9248

У статті автор досліджує, чому у сучасному світі питання гендерної інклюзивності в секторі безпеки стає надзвичайно актуальним. Проведено дослідження міжнародного досвіду в цій сфері та продемонстровано, що багато країн активно впроваджують політики і стратегії, спрямовані на забезпечення рівних можливостей для жінок і чоловіків у військових і правоохоронних структурах. Також у даній статті проведено порівняльний аналіз гендерної інклюзивності у секторі безпеки на прикладі п'яти країн: Швеції, Канади, Ісландії, Норвегії та Великобританії. Зокрема, розглянуто їх законодавчі ініціативи, політики та програми підтримки, що сприяють інтеграції жінок у військову та правоохоронну діяльність.

У Швеції та Канаді акцент зроблено на реалізації політик, які забезпечують рівний доступ жінок до всіх військових і правоохоронних посад, а також на спеціалізованих програмах для їх підтримки та розвитку кар'єри. Ісландія, відзначаючи високу гендерну рівність, запровадила прогресивні законодавчі норми і активно працює над усуненням стереотипів. Норвегія демонструє інноваційний підхід до інклюзії, фокусуючи увагу на освітніх ініціативах і зміні культури в організаціях безпеки. Великобританія, у свою чергу, реалізує політику нульової терпимості до дискримінації і насильства, що включає комплексні заходи щодо підтримки жінок у секторі безпеки.

Аналіз зазначених країн показує, що ефективна інклюзія вимагає не лише законодавчих змін, але й культурних та організаційних трансформацій. Оцінка міжнародного досвіду дозволяє виявити найкращі практики та підходи, які можуть бути адаптовані для покращення гендерної інклюзивності у безпековому секторі інших країн. Крім того, досвід цих країн демонструє, що комплексний підхід, який включає освітні ініціативи, підтримку кар'єрного розвитку та боротьбу з дискримінацією, є критично важливим для досягнення сталих результатів у цій сфері.

Ключові слова: гендерна інклюзивність, сектор безпеки, міжнародний досвід, політики рівності, військові та правоохоронні органи.

In the article, the author examines why the issue of gender inclusiveness in the security sector is becoming extremely relevant in the modern world. A study of international experience in this area was conducted and it was demonstrated that many countries are actively implementing policies and strategies aimed at ensuring equal opportunities for women and men in military and law enforcement structures. Also, this article provides a comparative analysis of gender inclusiveness in the security sector using the example of five countries: Sweden, Canada, Iceland, Norway and Great Britain. In particular, their legislative initiatives, policies and support programs that promote the integration of women in military and law enforcement activities are considered.

In Sweden and Canada, emphasis is placed on the implementation of policies that ensure equal access of women to all military and law enforcement positions, as well as on specialized programs for their support and career development. Iceland, noting high gender equality, has introduced progressive legislative norms and is actively working to eliminate stereotypes. Norway demonstrates an innovative approach to inclusion, focusing on educational initiatives and culture change in security organizations. Great Britain, in turn, implements a policy of zero tolerance for discrimination and violence, which includes comprehensive measures to support women in the security sector.

The analysis of these countries shows that effective inclusion requires not only legislative changes, but also cultural and organizational transformations. Evaluation of international experience allows to identify best practices and approaches that can be adapted to improve gender inclusiveness in the security sector of other countries. In addition, the experience of these countries demonstrates that a comprehensive approach that includes educational initiatives, career development support and the fight against discrimination is critical for achieving sustainable results in this area.

Key words: gender inclusiveness, security sector, international experience, equality policies, military and law enforcement.

Вступ. Реалії сьогодення свідчать, що військова агресія російської федерації проти України і запровадження воєнного стану з 24 лютого 2022 року висувують численні питання, які потребують наукового аналізу та розробки ефективних механізмів у сфері безпеки [1, с. 781]. Особливо актуальними є питання, пов'язані з формуванням гендерної рівності у секторі безпеки і оборони.

Вирішення цих проблем можливе через вивчення міжнародного досвіду з метою адаптації та впровадження відповідних практик у законодавство України.

Сучасні безпекові виклики часто вимагають комплексного підходу, що включає розуміння соціальних і гендерних аспектів. Інклюзивні практики можуть поліпшити реакцію на нові загрози та кри-

зові ситуації. В умовах глобалізації та постійних змін у сфері безпеки питання гендерної інклюзивності стало важливим аспектом для розгляду. Гендерна інклюзивність у секторі безпеки забезпечує не лише рівні можливості для всіх кандидатів, але й підвищує ефективність та справедливість в управлінні безпекою. Тож, **мета цієї статті** полягає у дослідженні міжнародного досвіду гендерної інклюзивності у сфері безпеки та оборони, а також у виявленні ефективних практик та підходів, які можуть бути адаптовані для покращення ситуації у національній системі безпеки.

Деякі аспекти обраної теми наукового дослідження вже були розглянуті у працях таких вчених, як Н. Анішук, М. Ануфрієв, В. Архипов, Н. Болотіна, О. Горчанюк, Л. Грицяк, І. Даудова, О. Дашковська, Ю. Івченко, Л. Кобилянська, Л. Мороз, О. Руднева, М. Чеховська та інших. Сучасний стан впровадження гендерної політики у Збройних Силах України аналізують Л. Батракова, В. Вощевська, Ю. Калагін і В. Карпов. Проблеми, які потребують вирішення та конкретні заходи у сфері оборони, окреслюють Н. Дубчак, І. Заворотько, Т. Марценюк та І. Суслова. Разом з тим, аналіз існуючих досліджень свідчить про необхідність детальнішого вивчення особливостей формування гендерної рівності у сфері безпеки та оборони на основі міжнародного досвіду країн, які є лідерами у цьому напрямку.

Результати дослідження. Вивчаючи міжнародний досвід щодо гендерної рівності у сфері безпеки та оборони, слід зазначити, що у багатьох країнах і міжнародних організаціях спостерігається тенденція до реформування цього сектору з акцентом на гендерну інклюзивність [2, с. 352]. Ці реформи намагаються забезпечити рівні можливості для жінок і чоловіків, що, у свою чергу, сприяє підвищенню ефективності та справедливості в управлінні безпекою.

Гендерна інклюзивність – це концепція та практика, спрямовані на забезпечення повної і рівної участі людей усіх статей у всіх сферах життя, усунення бар'єрів і упереджень, що можуть обмежувати доступ до можливостей і ресурсів на основі статі. Це передбачає створення середовища, де всі особи, незалежно від їхньої статі чи гендерної ідентичності, можуть реалізувати свій потенціал без дискримінації і перешкод [3].

Щодо гендерної рівності у сфері безпеки та оборони, то це концепція та практика забезпечення рівних можливостей для жінок і чоловіків у всіх аспектах безпеки та оборони, включаючи військову службу, правоохоронні органи, національну безпеку та інші пов'язані сфери. Це охоплює забезпечення справедливого доступу до всіх рівнів та посад, усунення дискримінації, створення підтримуючих і інклюзивних умов праці, а також активну участь у формуванні та реалізації

політики безпеки [4, с. 106]. Основні аспекти гендерної рівності у сфері безпеки та оборони полягають у:

- забезпеченні рівного доступу жінок і чоловіків до всіх військових і правоохоронних посад, без жодних обмежень на основі статі. Це включає можливість служби в бойових підрозділах і на всіх рівнях командування;

- запровадженні політики нульової терпимості до дискримінації та насильства. Це передбачає боротьбу з упередженнями, стереотипами і практиками, які можуть перешкоджати рівному залученню жінок до служби у сфері безпеки;

- забезпеченні рівної оплати для чоловіків і жінок за однакову роботу. Це включає перегляд і коригування зарплатних систем для усунення гендерних розривів;

- реалізації спеціалізованих програм для розвитку кар'єри жінок у секторі безпеки. Це може включати тренінги, менторство, освітні можливості та програми підвищення кваліфікації;

- створенні умов для забезпечення безпеки та психологічного комфорту всіх співробітників. Це включає заходи для запобігання і боротьби з сексуальним домаганням, насильством та іншими формами дискримінації;

- створенні інклюзивної робочої культури, яка визнає і поважає різноманіття. Це включає навчання і освітні програми для усунення гендерних стереотипів і сприяння рівності;

- забезпеченні участі жінок у процесах прийняття рішень і формування політики в сфері безпеки та оборони. Це включає їхню участь у стратегічному плануванні та реалізації безпекових стратегій [5, с. 27].

Отже, гендерна рівність у сфері безпеки та оборони є критично важливою для забезпечення ефективності, справедливості та безпеки. Вона включає не тільки рівний доступ і оплату, але й підтримку, розвиток кар'єри і створення безпечного робочого середовища. Реалізація цих принципів сприяє загальному поліпшенню роботи організацій у сфері безпеки та оборони і забезпечує більш інклюзивний підхід до виконання завдань національної безпеки.

Для глибшого розуміння цієї тенденції проведемо порівняльний аналіз таких країн як: Швеція, Канада, Ісландія, Норвегія та Великобританія, зокрема їх підходів до гендерної інклюзивності у сфері безпеки та оборони.

Швеція є однією з передових країн у сфері гендерної рівності, зокрема, у секторі безпеки. Основою для гендерної інклюзивності є Закон про рівність можливостей (1989), який гарантує рівний доступ жінок до всіх позицій у військових і правоохоронних структурах. Цей закон забезпечує жінкам можливість служити у всіх військових підрозділах, включаючи бойові. Закон також передбачає

програми підтримки і розвитку, що сприяють інтеграції жінок у різні військові спеціальності.

Шведське законодавство також включає політику рівної оплати праці та антимонополітичні норми, які забезпечують рівність на всіх рівнях служби. Крім того, країна активно підтримує міжнародні ініціативи з гендерної рівності, зокрема, через ООН та інші міжнародні організації, що допомагає впроваджувати кращі практики на національному рівні [6].

Канада також зробила значні кроки у напрямку гендерної інклюзивності. Згідно зі щорічним Глобальним звітом про гендерний розрив від Всесвітнього економічного форуму, Канада займає 24-е місце у світі за рівнем гендерної рівності, тоді як Україна розташована на 74-й позиції [7]. Так, наприклад щодо сектора безпеки, то основою є Канадський закон про права людини та Закон про рівність можливостей, які забороняють дискримінацію за гендерною ознакою і забезпечують рівний доступ до військових і правоохоронних позицій. Зокрема, жінки мають право служити в усіх військових і правоохоронних структурах, включаючи бойові підрозділи.

Канада впровадила різноманітні програми для підтримки жінок, такі як ініціативи для підвищення участі жінок у військових та правоохоронних структурах і спеціалізовані тренінги, які включають елементи боротьби з гендерною дискримінацією. Законодавство також включає механізми для боротьби з сексуальним домаганням і насильством, що є важливою частиною забезпечення безпеки жінок у цих сферах.

Щодо Ісландії, то вона також відома своїм високим рівнем гендерної рівності і має прогресивне законодавство в секторі безпеки. Згідно з ісландським законодавством, жінки мають право служити на всіх рівнях військових і правоохоронних органів без будь-яких обмежень. Ісландія була однією з перших країн, яка запровадила законодавчі норми, що забезпечують рівний доступ жінок до всіх військових спеціальностей [8].

Законодавство також передбачає спеціалізовані програми для підтримки жінок у військовій службі, включаючи тренінги і менторство. Ісландія активно працює над зменшенням гендерних стереотипів і бар'єрів, що можуть впливати на участь жінок у секторі безпеки, і реалізує політику нульової терпимості до будь-яких форм дискримінації та насильства.

Норвегія також відзначається прогресивним підходом до забезпечення гендерної рівності у секторі безпеки. Законодавство країни гарантує жінкам право служити на всіх рівнях військових і правоохоронних органів без будь-яких обмежень. Норвегія активно впроваджує норми та стратегії для забезпечення рівного доступу жінок до всіх військових спеціальностей і функцій [9]. Зокрема:

- закон про рівність можливостей (2009), який забезпечує рівний доступ жінок до всіх військових і правоохоронних посад, а також забороняє будь-які форми дискримінації за ознакою статі. Він служить основою для інтеграції жінок у всі сфери військових структур;

- законодавчі ініціативи проти дискримінації, які підвищують обізнаність про гендерні питання і забезпечують рівні умови для всіх працівників.

Також, зазначимо, що Норвегія реалізує кілька спеціалізованих програм для підтримки жінок у військовій службі:

- програми навчання і підтримки, які включають тренінги для розвитку лідерських навичок і менторство, що сприяє кар'єрному розвитку жінок у військових службах;

- національні стратегії і плани дій, які спрямовані на зменшення гендерних стереотипів і бар'єрів у військових і правоохоронних структурах. Норвегія також реалізує політику нульової терпимості до будь-яких форм дискримінації та насильства, що позитивно впливає на залучення жінок до сектору безпеки [10, с. 274].

Законодавство Великобританії також гарантує жінкам право служити на всіх рівнях військових і правоохоронних органів, включаючи всі спеціальності [11]. Основні законодавчі ініціативи включають:

- закон про рівність (2010) – забезпечує рівний доступ до всіх військових і правоохоронних посад, а також впроваджує заходи для боротьби з дискримінацією за ознакою статі. Закон є основою для реалізації політики рівності у військових і правоохоронних структурах;

- закон про обов'язки службовців (2018) – надає нові можливості для підтримки гендерної рівності у збройних силах і правоохоронних органах, включаючи спеціальні заходи для забезпечення рівного доступу жінок до всіх спеціальностей.

Також Великобританія реалізує кілька ініціатив для підтримки жінок у військових службах:

- програми навчання і розвитку (включають освітні програми для підвищення рівня гендерної чутливості та кар'єрного розвитку жінок у військових і правоохоронних структурах);

- національні плани дій на рівність (включають спеціалізовані програми для боротьби з дискримінацією, сексуальним насильством та забезпечення рівних можливостей для жінок у військових службах).

Особливої уваги потребує політика нульової терпимості до дискримінації і насильства, яку реалізує Великобританія через ряд законодавчих актів, стратегій і ініціатив, спрямованих на забезпечення безпеки і рівності в збройних силах і правоохоронних органах. Ця політика спрямована на створення безпечного і рівного середовища для

**Порівняльний аналіз гендерної інклюзивності у секторі безпеки та оборони
на прикладі п'яти країн: Швеція, Канада, Ісландія, Норвегія та Великобританія**

Країна	Законодавчі Ініціативи та Норми	Стратегії та Плани Дій	Моделі Інтеграції та Реалізації	Оцінка Впливу
Швеція	- Закон про рівність можливостей (1989) – забезпечує рівний доступ жінок до всіх військових підрозділів. - Політика рівної оплати праці та анти-мобінгові норми.	- Національна стратегія інтеграції жінок у всі військові підрозділи. - Спеціальні програми підтримки та розвитку для жінок.	- Успішна модель інтеграції жінок у бойові підрозділи. - Програми для підвищення рівня гендерної чутливості.	- Підвищення оперативної ефективності та морального духу. - Зменшення гендерних стереотипів і бар'єрів у культурі організації.
Канада	- Закон про права людини та Закон про рівність можливостей забезпечують рівний доступ до всіх військових і правоохоронних позицій.	- Національні плани дій, включаючи спеціалізовані програми навчання. - Ініціативи для підтримки жінок у військових та правоохоронних структурах.	- Моделі спеціалізованих тренінгів для жінок. - Програми наставництва і кар'єрного розвитку.	- Підвищення участі жінок у військових і правоохоронних структурах. - Поліпшення кадрового складу і зменшення дискримінації.
Ісландія	- Законодавство забезпечує рівний доступ жінок до всіх рівнів військових і правоохоронних органів.	- Національні стратегії для повної інтеграції жінок у військові структури. - Програми менторства та підтримки.	- Активна інтеграція жінок у всі військові та правоохоронні ролі. - Програми навчання і підтримки кар'єрного розвитку.	- Високий рівень ефективності та взаємодії у збройних силах. - Зменшення гендерних стереотипів і упереджень.
Норвегія	- Закон про рівність можливостей гарантує рівний доступ жінок до всіх військових і правоохоронних позицій. - Політика рівної оплати праці та заходи протидії дискримінації.	- Програми для інтеграції жінок у бойові підрозділи та їх підтримки. - Плани дій для зменшення гендерного насильства.	- Моделі навчання і підтримки для жінок у військових службах. - Програми розвитку лідерських навичок для жінок.	- Підвищення рівня ефективності військових підрозділів. - Покращення рівня гендерної чутливості і зменшення дискримінації.
Великобританія	- Закон про рівність (2010) та Закон про обов'язки службовців забезпечують рівний доступ до всіх військових і правоохоронних посад.	- Плани дій на рівність у Збройних силах, включаючи підтримку жінок у бойових підрозділах. - Програми для боротьби з сексуальним насильством і дискримінацією.	- Моделі розширення доступу жінок до військових спеціальностей. - Програми навчання для усунення гендерних упереджень.	- Позитивний вплив на оперативну ефективність і моральний дух. - Сприяння підвищенню інклюзивності та боротьба з дискримінацією.

Джерело: розроблено автором

всіх членів збройних сил і правоохоронних органів, зокрема жінок, які служать у цих структурах.

Для більшої наочності проведемо порівняльний аналіз гендерної інклюзивності у секторі безпеки та оборони за допомогою таблиці 1.

Висновки. Отже, Швеція, Канада, Ісландія, Норвегія та Великобританія мають ефективні підходи до забезпечення гендерної інклюзивності у сфері безпеки та оборони, хоча кожна з цих країн використовує свої унікальні методи і стра-

тегії. Швеція та Ісландія демонструють високий рівень інтеграції жінок у всі військові структури, включаючи бойові підрозділи, з акцентом на програми підтримки та розвитку. Канада та Норвегія також мають прогресивні моделі інтеграції, зокрема, через спеціалізовані тренінги та програми розвитку лідерських навичок. Великобританія підходить до проблеми через розширення доступу жінок до всіх військових спеціальностей та боротьбу з дискримінацією.

Кожна з цих країн демонструє своєрідні підходи до реалізації політик рівності можливостей, які включають підтримку жінок, боротьбу з дискримінацією та впровадження спеціалізованих програм розвитку. Це допомагає створювати більш інклюзивне середовище у військових і правоохоронних структурах, що, у свою чергу, підви-

щує їх ефективність і забезпечує справедливість на всіх рівнях служби.

Таким чином, успішне впровадження гендерної інклюзивності в Україні вимагає комплексного підходу, що включає як адаптацію міжнародного досвіду, так і активну роботу над змінами у законодавстві, культурі та організації сектору безпеки.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Вовк Т. Ю., Сергієнко Т. І. Вплив війни в Україні на жіночі громадські організації. *Сектор безпеки і оборони України на захисті національних інтересів: актуальні проблеми та завдання в умовах воєнного стану: тези Міжнародної науково-практичної конференції* (Хмельницький, 24 листопада 2022 року). Хмельницький : Вид-во НАДПСУ, 2023. С. 781–783.
2. Сергієнко Т. І. Жінки у вирішенні політичних та збройних конфліктів. *Реалізація гендерної політики на сучасному етапі розвитку сектору безпеки і оборони України: стан, проблеми, перспективи* : тези III Міжнародної науково-практичної конференції (Хмельницький, 29 квітня 2021 року). Хмельницький : Видавництво НаДпсу, 2021. С. 351–353.
3. Інклюзивність, різноманітність та рівність (IDE). URL: <https://kpmg.com/ua/uk/home/about/values-and-culture/diversity-inclusion.html>.
4. Дрозд О. Гендерна рівність у сфері безпеки й оборони: міжнародний досвід. *Підприємництво, господарство і право*. 2020. № 10. С. 105–110.
5. Ганаба С. Жінки у збройних силах України: можливості інтеграції. *Правові гарантії гендерної рівності в секторі безпеки і оборони України* : збірник тез доповідей учасників круглого столу (17 червня 2021 року) / упор. І. М. Євхутіч. Львів : Львівський державний університет внутрішніх справ, 2021. С. 27–28.
6. Рівні права: як НАТО інтегрує гендерну рівність у діяльність сектору безпеки і оборони. URL: <https://ukrainetonato.com.ua/henderna-polityka/rivni-prava-ia-k-nato-intehruie-hendernu-rivnist-u-diialnist-sektoru-bezpeky-i-oborony>.
7. Фемінізація Канади. URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-world/3352406-feminizacia-kanadi.html>.
8. Ісландія та гендерна рівність. URL: <https://ukrainetonato.com.ua/henderna-polityka/islandiia-ta-henderna-rivnist>.
9. Норвегія та гендерна рівність. URL: <https://ukrainetonato.com.ua/hendernapolityka/norvehiia-ta-henderna-rivnist>.
10. Анішчук Н. В. Гендерно-правові реформи у Норвегії. *Право та державне управління*. 2023. № 1. С. 272–276.
11. Велика Британія та гендерна рівність. URL: <https://ukrainetonato.com.ua/henderna-polityka/velyka-brytaniia-ta-henderna-rivnist>.

REFERENCES:

1. Vovk, T. YU., & Serhiyenko, T. I. (2023). Vplyv viyny v Ukraini na zhinochi hromads'ki orhanizatsiyi. [The impact of the war in Ukraine on women's public organizations]. *Sektor bezpeky i oborony Ukrayiny na zakhysti natsional'nykh interesiv: aktual'ni problemy ta zavdannya v umovakh voyennoho stanu: tezy Mizhnarodnoyi naukovy-praktychnoyi konferentsiyi* (Khmelnitsky, 24 lystopada 2022 roku). Khmelnytsky: Vyd-vo NADPSU, 781–783 [in Ukrainian].
2. Serhiyenko, T. I. Zhinky u vyrishenni politychnykh ta zbroynykh konfliktiv. (2021). [Women in resolving political and armed conflicts]. *Realizatsiya hendernoyi polityky na suchasnomu etapi rozvytku sektoru bezpeky i oborony Ukrayiny: stan, problemy, perspektivy*: tezy III Mizhnarodnoyi naukovy-praktychnoyi konferentsiyi (Khmelnitsky, 29 kvitnya 2021 roku). Khmelnytsky: Vydavnytstvo NaDpsu, 351–353 [in Ukrainian].
3. Inklyuzyvni, riznomanitnist ta rivnist (IDE). (n.d). [Inclusion, Diversity and Equality (IDE)]. Retrieved from <https://kpmg.com/ua/uk/home/about/values-and-culture/diversity-inclusion.html> [in Ukrainian].
4. Drozd, O. (2020). Henderna rivnist' u sferi bezpeky y oborony: mizhnarodnyy dosvid. [Gender equality in the sphere of security and defense: international experience]. *Pidpryyemnytstvo, hospodarstvo i pravo – Entrepreneurship, economy and law*, 10, 105–110 [in Ukrainian].
5. Hanaba, S. (2021). Zhinky u zbroynykh sylakh Ukrayiny: mozhlyvosti intehratsiyi. [Women in the armed forces of Ukraine: opportunities for integration]. *Pravovi harantiyi hendernoyi rivnosti v sektori bezpeky i oborony Ukrayiny: zbirnyk tez dopovidey uchasnykiv kruhloho stolu (17 chervnya 2021 roku) / upor. I. M. Yevkhutykh*. Lviv: Lvivskyy derzhavnyy universytet vnutrishnykh sprav, 27–28. [in Ukrainian].
6. Rivni prava: yak NATO intehruye hendernu rivnist u diyalnist sektoru bezpeky i oborony. (n.d). [Equal rights: how NATO integrates gender equality in the activities of the security and defense sector]. Retrieved from <https://ukrainetonato.com.ua/henderna-polityka/rivni-prava-ia-k-nato-intehruie-hendernu-rivnist-u-diialnist-sektoru-bezpeky-i-oborony> [in Ukrainian].
7. Feminizatsiya Kanady. (n.d). [Feminization of Canada]. Retrieved from <https://www.ukrinform.ua/rubric-world/3352406-feminizacia-kanadi.html> [in Ukrainian].
8. Islandiya ta henderna rivnist. (n.d). [Iceland and gender equality]. Retrieved from <https://ukrainetonato.com.ua/henderna-polityka/islandiia-ta-henderna-rivnist> [in Ukrainian].
9. Norvehiya ta henderna rivnist. (n.d). [Norway and gender equality]. Retrieved from <https://ukrainetonato.com.ua/hendernapolityka/norvehiia-ta-henderna-rivnist> [in Ukrainian].
10. Anishchuk, N. V. (2023). Henderno-pravovi reformy u Norvehiyi. [Gender-legal reforms in Norway]. *Pravo ta derzhavne upravlinnya – Law and public administration*, 1, 272–276 [in Ukrainian].
11. Velyka Brytaniya ta henderna rivnist. (n.d). [Great Britain and gender equality]. Retrieved from <https://ukrainetonato.com.ua/henderna-polityka/velyka-brytaniia-ta-henderna-rivnist> [in Ukrainian].