

УДК 340:115+342.95

DOI <https://doi.org/10.32782/ln.2024.23.69>

Бурма І.П.

здобувач

Науково-дослідного інституту публічного права

ГЕНЕЗА СТАНОВЛЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ В УКРАЇНІ

Постановка проблеми. Гендерна рівність у сфері праці є ключовою умовою соціально-економічного розвитку та демократизації суспільства. Україна, задекларувавши рівні права чоловіків і жінок у Конституції, поступово вибудовувала державну гендерну політику, спрямовану на подолання трудової дискримінації та забезпечення рівних можливостей на ринку праці [1].

Стан наукової розробки проблеми. Проблематика забезпечення реалізації демократичних принципів побудови суспільних відносин постійно є предметом дослідницької уваги вітчизняних та зарубіжних науковців, зокрема, вивчалась у працях таких представників адміністративної правової науки, як В.Б. Авер'янов, А.І. Берлач, Ю.П. Битяк, М.Ю. Віхляєв, О.Ю. Дрозд, О.Ю. Дубинський, Д.В. Журавльов, Р.А. Калюжний, Т.О. Коломоєць, В.К. Колпаков, О.В. Кузьменко, Р.В. Миронюк, В.О. Негодченко, Т.В. Чехович та ін.; представників науки трудового права – О.Т. Барабаш, Н.Б. Болотіна, Г.С. Гончарова, М.І. Іншин, М.М. Клемпарський, Л.Ф. Купіна, А.Р. Мацюк, Л.В. Межевська, О.М. Обушенко, П.Д. Пилипенко, С.М. Прилипко, В.І. Прокопенко, В.О. Процевський, Г.І. Чанишева, В.І. Щербина та ін.

Метою наукової статті є визначення генези становлення гендерної політики в Україні.

Виклад основного матеріалу. Після здобуття незалежності у 1991 році Україна успадкувала як радянське законодавство про працю, так і патерналістські підходи до «охорони» жіночої праці (наприклад, списки заборонених для жінок професій). Протягом

1990-х років формувалася нормативна база рівноправ'я: у 1996 році прийнято Конституцію України, яка в статтях 21 та 24 гарантувала рівність прав жінок і чоловіків та заборону дискримінації за ознакою статі [1]. В цей же період почали створюватися перші державні механізми забезпечення гендерної рівності: у 1996 році засновано Міністерство у справах сім'ї та молоді (що було у 1999 році перетворене на Державний комітет у справах сім'ї та молоді [2]) – фактично перший орган, відповідальний за реалізацію гендерної політики [3]. У 1997 році запроваджено інститут Уповноваженого Верховної Ради з прав людини (Омбудсмена), до сфери якого увійшов нагляд за дотриманням принципу недискримінації, у тому числі за ознакою статі [3;4].

На виконання зобов'язань, узятих на IV Всесвітній конференції зі становища жінок (Пекін, 1995), Україна розробила перший Національний план дій щодо поліпшення становища жінок. У 2001 році Указом Президента від 25 квітня 2001 року № 283/2001 «Про підвищення соціального статусу жінок в Україні» було започатковано комплекс заходів із забезпечення рівних можливостей жінок, зокрема в економічній сфері [5]. До пріоритетних напрямів відповідно до Указу Президента від 25 квітня 2001 року № 283/2001 «Про підвищення соціального статусу жінок в Україні» діяльності Кабінету Міністрів України у сфері гендерної політики було визначено:

«утворення в установленому порядку Координаційної ради з питань поліпшення становища жінок і підвищення їх ролі у суспільстві, забезпечення рівних прав і можливостей для жінок і чоловіків;

проведення заходів щодо забезпечення організаційних, економічних і правових гарантій для реалізації жінками права на працю, зниження рівня безробіття серед жінок;

надання підтримки жінкам у конкуренції на ринку праці шляхом організації професійної підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації жінок, оволодіння ними новими професіями;

підвищення правової обізнаності жінок і роботодавців з вимогами законодавства з питань охорони праці та здоров'я жінок;

заходи щодо розвитку та стартової підтримки підприємницької діяльності жінок;

розвиток соціальних послуг, у тому числі збереження та впорядкування мережі дошкільних закладів освіти і поліпшення рівня обслуговування дітей у них, які сприяли б жінкам і чоловікам поєднувати виконання батьківських обов'язків з трудовою і громадською діяльністю;

здійснення заходів щодо соціальної та професійної реабілітації жінок з обмеженими фізичними можливостями і жінок, які виховують дітей-інвалідів;

проведення аналізу законів та інших нормативно-правових актів України з питань становища сім'ї і жінок з метою їх вдосконалення та приведення у відповідність з нормами міжнародного права».

На початку 2000-х формуються засади антидискримінаційного законодавства та гендерної політики: приймаються новий Сімейний кодекс (2002) із нормами рівності у сімейно-трудових відносинах, розробляються проекти законів про рівні права. Кульмінацією цих зусиль стало ухвалення у вересні 2005 року базового Закону України від 8 вересня 2005 року № 2866-IV «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (Закон №2866-IV) [6]. У Законі України від 8 вересня 2005 року № 2866-IV «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» було вперше дав визначення поняття «дискримінація за ознакою статі» (або гендерна дискримінація)

та закріпив принцип рівності у трудових відносинах, освіті, доступі до професій і кар'єрного зростання.

Зокрема, під дискримінацією за ознакою статі визначається «ситуація, за якої особа та/або група осіб за ознаками статі, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами або привілеями в будь-якій формі, встановленій Законом України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» [7], крім випадків, коли такі обмеження або привілеї мають правомірну об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними» (ст. 1 Закон України від 8 вересня 2005 року № 2866-IV «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [6]).

У наступні роки правова база доповнюється рядом нормативно-правових актів у сфері гендерної політики в Україні.

Так, важливим стало ухвалення у 2012 році Закону України від 6 вересня 2012 року № 5207-VI «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», що встановив загальні механізми протидії дискримінації, зокрема за ознакою статі [7]. Зокрема, у статті 1 Закону України від 6 вересня 2012 року № 5207-VI визначено, що під дискримінацією необхідно розуміти «ситуацію, за якої особа та/або група осіб за їх ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними (далі - певні ознаки), зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі, встановленій цим Законом, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними». Крім того важливим є встановлення у Законі України від 6

вересня 2012 року № 5207-VI розмежовуються такі категорії, як «непряма» та «пряма» дискримінації, що визначається таким чином. Під непрямою дискримінацією відповідно до чинного законодавства України визначається «ситуація, за якої внаслідок реалізації чи застосування формально нейтральних правових норм, критеріїв оцінки, правил, вимог чи практики для особи та/або групи осіб за їх певними ознаками виникають менш сприятливі умови або становище порівняно з іншими особами та/або групами осіб, крім випадків, коли їх реалізація чи застосування має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними»; під прямою дискримінацією визначається як «ситуація, за якої з особою та/або групою осіб за їх певними ознаками поводяться менш прихильно, ніж з іншою особою та/або групою осіб в аналогічній ситуації, крім випадків, коли таке поводження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними» [7].

На реалізацію зазначених законодавчих актів було укладено ряд державних цільових програм, зокрема такими є:

1) Державна програма з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року, функціональною ціллю якої було визначено «досягнення рівності між жінками і чоловіками» як «однією з передумов забезпечення стабільного розвитку українського суспільства на засадах демократії» [7];

2) Стратегія впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року та затвердження операційного плану заходів на 2022-2024 роки з її реалізації [8], де закріплено, що принципами її реалізації є: «змістові - дотримання демократичних цінностей і свобод, рівності, справедливості, демократії, верховенства права, егалітарності (рівності прав і можливостей), поваги до людської гідності, доступності, недискримінації; функціональні - системність, інклюзивність та широке, активне і значуще залучення жінок

і чоловіків та всіх заінтересованих сторін до реалізації цієї Стратегії, проведення моніторингу та оцінки прогресу її реалізації, відкритість і прозорість, інноваційність, інтерсекційність та врахування потреб різних груп залежно від можливих додаткових підстав для дискримінації (раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовних або інших ознак); організаційні - об'єктивність та обґрунтованість визначення проблем у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, проведення оцінки їх масштабу, відповідність міжнародним нормам та зобов'язанням, оптимальність варіантів розв'язання проблем, орієнтація на кращі міжнародні стандарти та практики у сфері освіти, відкритість процесу реалізації положень цієї Стратегії та надійний механізм підзвітності, включаючи конкретність, досяжність цілей та вимірюваність очікуваних результатів її реалізації» [9];

3) Національна стратегія подолання гендерного розриву в оплаті праці на період до 2030 року та операційного плану заходів з її реалізації на 2023-2025 роки [10], ухваленого розпорядженням Кабінету Міністрів України від 15 вересня 2023 р. № 815-р, де визначено що її функціональними цілями є: «забезпечення планомірного та неухильного зменшення розриву в оплаті праці жінок і чоловіків за працю рівної цінності; свідчення дотримання Україною принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері оплати праці, проголошених у рамках приєднання до Міжнародної ініціативи «Партнерство Біарріц» з утвердження гендерної рівності та Міжнародної коаліції за рівну оплату праці (EPIC); сприяння впровадженню в практику рекомендацій Ради Організації економічного співробітництва та розвитку 2013 року щодо забезпечення гендерної рівності у сферах освіти, зайнятості та підприємництва в частині оплати праці

жінок і чоловіків; виконання зобов'язань, узятих Україною у зв'язку з набранням для неї чинності Конвенцією Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, Конвенцією Міжнародної організації праці № 100 про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності [11], Конвенцією Міжнародної організації праці № 111 про дискримінацію в галузі праці та занять [12], Конвенцією Міжнародної організації праці № 156 про рівне ставлення і рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками [13], Міжнародним пактом про економічні, соціальні і культурні права [14], Угодою про Асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони [15]», що у сукупності за умови належності реалізації сприятиме досягнення цілей Сталого розвитку [16].

Крім того необхідно підкреслити, що забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, недопущення дискримінації за гендерною ознакою в цілому визначається як важлива складова соціально-економічного розвитку регіонів України, що, зокрема, визначено у Державній стратегії регіонального розвитку на 2021–2027 роки [17]. У документі зазначено, що стратегічна мета регіональної політики на період 2021–2027 років – це розвиток та єдність, орієнтовані на людину, – гідне життя в згуртованій, децентралізованій, конкурентоспроможній і демократичній Україні. Уперше виділено окрему оперативну ціль 5 «Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидія домашньому насильству та дискримінації» [17], що вимагає забезпечення застосування гендерного підходу до процесів стратегічного планування та формування бюджету на регіональному та місцевому рівнях, залучити до цього процесу місцеві жіночі організації, а також осіб, які зазнають різних форм дискримінації [18].

Одним із результатів здійснення подолання проявів дискримінації за ознаками статі у сфері праці стало створення обласних координаційних рад з питань сім'ї та гендерної політики.

Показовим є той факт, що частка жінок серед держслужбовців стабільно висока (близько 70% у кінці 1990-х) [19], але жінки майже не представлені на вищих керівних посадах. Для вирішення цієї проблеми у 2013 році в чинному законодавстві України про вибори були впроваджені гендерні квоти в партійних списках, а урядовці стали більше уваги приділяти просуванню жінок на керівні ролі. Реформа виборчого законодавства в Україні, спрямована на подолання проявів порушення гендерної рівності, триває. Зокрема, 27 травня 2024 року у Верховній Раді України було зареєстровано проект Закону про внесення змін до Виборчого кодексу України щодо протидії сексизму у виборчих процесах та забезпечення збалансованого представництва жінок та чоловіків у Верховній Раді України та місцевих радах за №11300 [19], та альтернативний до нього проект №11300-1 [20]. Функціональною метою прийняття зазначених законопроектів було визначено реалізація заборони обмежень, дискримінації кандидатів/ок на загальнодержавних та місцевих виборах за ознаками статі, в тому числі через сексизм, що може бути відображено у відповідній рекламній та/або агітаційній продукції. Крім того у зазначених законопроектах встановлюються шляхи подолання проблем вимушеної міграції за кордон та реалізації цензу осілості для таких осіб; крім того було визначено за необхідне посилення гендерної квоти для стимулювання збільшення рівня представництва жінок на національному і на місцевому рівнях, що у сукупності за умови належної реалізації здатно забезпечити дотримання принципів гендерної рівності та протидії дискримінації у виборчому процесі [21].

Напередодні нового десятиліття було прийнято декілька важливих нормативних змін. З 2021 року законодавство гарантувало опла-

чувану відпустку для батька при народженні дитини (до 14 днів), щоб заохотити чоловіків розділяти обов'язки догляду за немовлям нарівні з жінками [22]. Також у 2021 році набули чинності поправки до Закону України «Про рекламу», що заборонили дискримінацію за ознакою статі та сексистські стереотипи в рекламі [23; 24]. Сукупність цих заходів створила більш сучасну й комплексну нормативну основу для гендерної рівності у трудовій сфері.

Повномасштабне російське вторгнення у лютому 2022 року спричинило кардинальні соціально-економічні зміни, які вплинули і на гендерні аспекти ринку праці. Російсько-українська війна загострила наявні проблеми гендерної нерівності: за даними Державної служби з питань праці, жінки частіше за чоловіків втрачали роботу внаслідок воєнних дій та вимушено брали на себе додаткові сімейні обов'язки (догляд за дітьми, літніми родичами тощо) [25]. Значна кількість працездатних чоловіків була мобілізована або зайнята у секторі оборони, тому навантаження з утримання родин і забезпечення тилу значною мірою лягло на жінок. За таких обставин уряд усвідомив необхідність інтегрувати гендерну перспективу в усі плани відновлення та підтримки населення. На Міжнародній конференції з відновлення України в Лугано (липень 2022 р.) гендерна рівність і інклюзивність були проголошені одними з семи керівних принципів повоєнної відбудови країни [26]. Це означає, що при плануванні відбудови інфраструктури, економіки та соціальної сфери українська влада зобов'язалась враховувати потреби та участь жінок нарівні з чоловіками.

У серпні 2022 року, попри воєнний стан, Кабінет Міністрів зробив стратегічний крок – затвердив Державну стратегію забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року [27] та оперативний план її реалізації на 2022–2024 роки [28]. Зазначена Стратегія підтвердила налаштованість України просувати гендерну рівність навіть у важкі часи, визначивши пріоритети

на найближче десятиліття. Зокрема, серед цілей Стратегії – економічне відновлення з урахуванням гендерних аспектів, розширення економічних можливостей жінок (через підтримку підприємництва, навчання, доступ до фінансів), скорочення гендерного розриву в оплаті праці, боротьба з гендерними стереотипами на ринку праці, а також інтегрування принципів рівності в бюджетний процес (гендерно-орієнтоване бюджетування). Вперше гендерна рівність була чітко пов'язана із цілями відбудови і зростання економіки: Стратегія-2030 наголошує, що гендерна рівність є не лише питанням прав людини, а й рушієм економічного розвитку та соціальної згуртованості [29].

Позитивним надбанням воєнного стану стало зближення України з Європейським Союзом і здобуття статусу країни-кандидата на вступ до ЄС у червні 2022 року [30; 31], що вимагає від України активізації процесів із адаптації та гармонізації чинного національного законодавства до європейських норм, у тому числі в сфері гендерної рівності у сфері праці. Зокрема, запланованим є імплементація директив ЄС щодо недопущення гендерної дискримінації в працевлаштуванні, забезпеченні прозорості оплати праці, подолання проявів дискримінації за ознаками статі при обранні на керівні посади, а також запобігання та протидії сексуальним домаганням на робочому місці.

Варто акцентувати, що певні зрушення у сфері подолання гендерного розриву в оплаті праці вже можуть бути охарактеризовано позитивно, зокрема: якщо у 2019 році гендерний розрив в заробітній платні оцінювався приблизно у 23%, то станом на 2023 рік він зменшився до 18,6% [32], що є вищим, ніж у середньому в ЄС (близько 13%), але позитивна динаміка свідчить про поступове вирівнювання ситуації. У листопаді 2023 року Україна вперше на державному рівні відзначила День рівної оплати праці, привертаючи увагу суспільства до проблеми «скляної стелі» та економічних втрат від недореалізованого жіночого потенціалу.

Не менш важливою подією стала ратифікація Стамбульської конвенції у листопаді 2022 р., що є міжнародним договором Ради Європи про запобігання насильству щодо жінок [32]. Хоча вона напряду не стосується трудових відносин, ратифікація Конвенції стала символом перемоги прогресивних підходів до забезпечення прав жінок і усунення гендерно зумовленого насильства, що опосередковано впливає і на трудову сферу (створення безпечних умов праці, захист працівниць від домагань тощо) [33].

В умовах війни українська держава також продовжує виконувати Національний план дій з виконання резолюції РБ ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» (оновлений план діє до 2025 року) [34], що передбачає розширення участі жінок у секторах безпеки і миротворення, а також захист прав жінок-військовослужбовиць та ветеранок. Такі заходи доповнюють загальну гендерну політику, демонструючи, що навіть у воєнний період Україна прагне дотримуватися взятих зобов'язань із забезпечення рівності.

Висновок. Отже, Україна пройшла значний шлях у становленні державної гендерної політики у сфері праці від проголошення формальної рівності до поступового впрова-

дження реальних механізмів забезпечення трудової рівності. Історичний аналіз показує, що за три десятиліття сформовано необхідну нормативну базу та інституційну архітектуру: конституційні гарантії підкріплені спеціальним законом про рівні права, діють антидискримінаційні норми у трудовому законодавстві, створені профільні органи (Урядова уповноважена, гендерні підрозділи в міністерствах), реалізовані державні програми.

Після 2022 року, попри надзвичайні виклики воєнного часу, Україна не лише не відійшла від курсу на гендерну рівність, а й посилила зусилля, інтегрувавши цей пріоритет у плани відбудови та розвитку.

Прийняття Стратегії до 2030 року свідчить, що держава розглядає гендерну рівність як невід'ємну складову сталого розвитку та євроінтеграції. Разом з тим, реальні зміни потребують часу: необхідно викоринити глибоко вкоринені стереотипи, скоригувати ринкові дисбаланси, забезпечити жінкам рівний доступ до всіх ресурсів економіки, що потребує комплексної взаємодії всіх органів публічної адміністрації – від Кабінету Міністрів України до органів місцевого самоврядування – а також партнерства з бізнесом і громадянським суспільством.

Анотація

Метою наукової статті є визначення генези становлення гендерної політики в Україні. Визначено, що на початку 2000-х формуються засади антидискримінаційного законодавства та гендерної політики, що передусім пов'язується із ухваленням базового Закону України від 8 вересня 2005 року № 2866-IV «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», де було вперше дав визначення поняття «дискримінація за ознакою статі» (або гендерна дискримінація) та закріплено принцип рівності у трудових відносинах, освіті, доступі до професій і кар'єрного зростання. Охарактеризовано стратегічні законодавчі акти, реалізація яких спрямована на подолання проявів гендерної нерівності у сфері праці, зокрема, Державну програму з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року, функціональною ціллю якої було визначено «досягнення рівності між жінками і чоловіками» як «однією з передумов забезпечення стабільного розвитку українського суспільства на засадах демократії»; Стратегію впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року та затвердження операційного плану заходів на 2022-2024 роки з її реалізації. Визначено, що повномасштабне російське вторгнення у лютому 2022 року спричинило кардинальні соціально-економічні зміни, які вплинули і на гендерні аспекти ринку праці. Встановлено, що за даними Державної служби з питань праці початок повномасштабного вторгнення визначався глобаль-

ними процесами втрати роботи серед жінок, процесами вимушеної міграції, а також мобілізації чоловіків, що призвело до ситуації, за якої навантаження з утримання родин і забезпечення тилу значною мірою лягло на жінок. Акцентовано, що в таких умовах забезпечення гендерної рівності і інклюзивності у сфері праці мають визнаватися як один із керівних принципів повноцінної відбудови країни, що означає, що при плануванні відбудови інфраструктури, економіки та соціальної сфери українська влада має зобов'язання враховувати потреби та участь жінок нарівні з чоловіками.

Ключові слова: гендерна рівність, політика, розвиток, нормативно-правове регулювання, право на працю, децентралізація публічної влади.

Burma I.P. The Genesis of Gender Policy in Ukraine

Summary

The purpose of the scientific article is to determine the genesis of gender policy in Ukraine. It is determined that in the early 2000s, the foundations of anti-discrimination legislation and gender policy were formed, which are primarily associated with the adoption of the basic Law of Ukraine of September 8, 2005 No. 2866-IV «On Ensuring Equal Rights and Opportunities for Women and Men», which first defined the concept of «discrimination on the basis of sex» (or gender discrimination) and enshrined the principle of equality in labor relations, education, access to professions and career growth. The strategic legislative acts are characterized, the implementation of which is aimed at overcoming manifestations of gender inequality in the labor sphere, in particular, the State Program for the Establishment of Gender Equality in Ukrainian Society for the Period Until 2010, the functional goal of which was defined as “achieving equality between women and men” as “one of the prerequisites for ensuring the stable development of Ukrainian society on the principles of democracy”; the Strategy for the Implementation of Gender Equality in Education by 2030 and the approval of the operational plan of measures for 2022-2024 for its implementation. It is determined that the full-scale Russian invasion in February 2022 caused fundamental socio-economic changes that also affected the gender aspects of the labor market. It is established that, according to the State Labor Service, the beginning of the full-scale invasion was determined by global processes of job loss among women, processes of forced migration, as well as mobilization of men, which led to a situation in which the burden of supporting families and providing the rear largely fell on women. It is emphasized that in such conditions, ensuring gender equality and inclusiveness in the labor sphere should be recognized as one of the guiding principles of the country's post-war reconstruction, which means that when planning the reconstruction of the infrastructure, economy and social sphere, the Ukrainian authorities have an obligation to take into account the needs and participation of women on an equal basis with men.

Key words: gender equality, policy, development, regulatory and legal regulation, right to work, decentralization of public power.

Список використаних джерел:

1. Гендерна нерівність на ринку праці в Україні: виклики та шляхи вирішення. URL.: <https://dp.dsp.gov.ua/novyny/henderna-nerivnist-na-ryнку-pratsi-v-ukraini-vyklyky-ta-shliakhy-vyrishennia/#:~:text=Принцип%20гендерної%20рівності%20жінок%20в,гострою%20проблемою%20що%20гальмує%20економічний>
2. Про Положення про Державний комітет України у справах сім'ї та молоді: Указ Президента України від 16 червня 1999 року №664/99 . URL.: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/664/99/print> (втратив чинність)

3. Women's anti-discrimination Committee takes up periodic reports of Ukraine; experts stress need to increase women's representation in decision-making. URL.: <https://press.un.org/en/2002/wom1341.doc.htm#:~:text=,the%20country's%20reports%2C%20her%20Ministry>
4. Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини: Закон України від 23 грудня 1997 року № 776/97-ВР URL.: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/776/97-вр#Text>
5. Про підвищення соціального статусу жінок в Україні: Указ Президента України від 25 квітня 2001 року № 283/2001. URL.: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/283/2001#Text>
6. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 8 вересня 2005 року № 2866-IV URL.: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>
7. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України від 6 вересня 2012 року № 5207-VI URL.: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text>
8. Про затвердження Державної програми з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року: постанова Кабінету Міністрів України від 27 грудня 2006 р. № 1834. URL.: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1834-2006-п#Text>
9. Про схвалення Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року та затвердження операційного плану заходів на 2022-2024 роки з її реалізації: розпорядження Кабінету Міністрів України від 20 грудня 2022 р. № 1163-р. URL.: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1163-2022-р#Text>
10. Про схвалення Національної стратегії подолання гендерного розриву в оплаті праці на період до 2030 року та затвердження операційного плану заходів з її реалізації на 2023-2025 роки: розпорядження Кабінету Міністрів України від 15 вересня 2023 р. № 815-р. URL.: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/815-2023-р#Text>
11. Конвенція Міжнародної організації праці № 100 про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності. URL.: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_002#Text
12. Конвенція Міжнародної організації праці № 111 про дискримінацію в галузі праці та занять. URL.: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161#Text
13. Конвенція Міжнародної організації праці № 156 про рівне ставлення і рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками. URL.: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_010#Text
14. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права. URL.: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042#Text
15. Угода про Асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони. URL.: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011#Text
16. Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року: Указ Президента України від 30 вересня 2019 року № 722/2019
17. Про затвердження Державної стратегії регіонального розвитку на 2021-2027 роки: постанова Кабінету Міністрів України від 5 серпня 2020 р. № 695 (в редакції постанови Кабінету Міністрів України від 13 серпня 2024 р. № 940). URL.: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/695-2020-п#Text>
18. Гендерний аналіз регіонального розвитку України. К., 2021. 96 с. URL.: <https://hromady.org/wp-content/uploads/2022/11/Гендерний-аналіз-регіонального-розвитку-України.pdf>
19. Проект Закону про внесення змін до Виборчого кодексу України щодо протидії сексизму у виборчих процесах та забезпечення збалансованого представництва жінок та чоловіків у Верховній Раді України та місцевих радах №11300 від 27 травня 2024 року. URL.: <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/Card/44290>

20. Проект Закону про внесення змін до Виборчого кодексу України щодо протидії сексизму у виборчих процесах та забезпечення збалансованого представництва жінок та чоловіків у Верховній Раді України та місцевих радах №11300-1 від 27 травня 2024 року. URL.: <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/Card/44371>
 21. Желтуха М. До-Реформа Виборчого Кодексу: на крок ближче до гендерно збалансованого представництва? URL.: <https://jurfem.com.ua/do-reforma-vyborch-kodeksu/>
 22. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо забезпечення рівних можливостей матері та батька у догляді за дитиною: Закон України від 15 квітня 2021 року № 1401-IX URL.: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1401-20#n28>
 23. Про рекламу : Закон України від 3 липня 1996 року № 270/96-ВР URL.: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/270/96-вр#Text>
 24. Про внесення змін до Закону України «Про рекламу» щодо протидії дискримінації за ознакою статі: Закон України від 10 вересня 2021 року № 1750-IX. URL.: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1750-20#n2>
 25. Гендерна нерівність на ринку праці в Україні: виклики та шляхи вирішення. URL.: <https://dp.dsp.gov.ua/novyny/henderna-nerivnist-na-rynku-pratsi-v-ukraini-vyklyky-ta-shliakhy-vyrishennia/#:~:text=Війна%20в%20Україні%20посилює%20гендерну,на%20себе%20додаткові%20сімейні%20обов'язки>
 26. Ukraine. National Report on the results of a comprehensive review at the national level on the implementation of the Beijing Declaration and Platform for Action (1995) in 2020-2024. URL.: https://www.unwomen.org/sites/default/files/2024-09/b30_report_ukraine_en.pdf#:~:text=The%20Lugano%20Conference%20in%20July,gender%20issues%20were%20not
 27. Про схвалення Державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року та затвердження операційного плану з її реалізації на 2022-2024 роки: розпорядження Кабінету Міністрів України від 12 серпня 2022 р. № 752-р URL.: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/752-2022-р#Text>
 28. Rebuilding Ukraine: The Gender Dimension of the Reconstruction Process. URL.: <https://freepolicybriefs.org/2023/03/08/rebuilding-ukraine-gender-dimension/#:~:text=In%20August%202022%2C%20in%20the,design%20of%20fiscal%20policy%20at>
 29. Вступ до ЄС: чим можуть поділитися з Україною інші кандидати на членство. 23 червня 2022. URL.: <https://zaborona.com/vstup-do-yes-chym-mozhut-podilytysya-z-ukrayinoyu-inshikandyaty-na-chlenstvo/>
 30. Реалістичний шлях вступу України до ЄС . URL.: https://ucep.org.ua/wp-content/uploads/2023/08/ukraine_accession_to_eu_realistic_path_full_paper_ukr.pdf
 31. На 18,6% менше. Що таке гендерний розрив в оплаті праці? URL.: <https://jurfem.com.ua/hendernyy-rosryv/#:~:text=20%2C5,праці%20в%20Україні%20становить%2018%2C6>
- Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами (Стамбульська конвенція). URL.: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_001-11#Text Лєгеза Ю. О. Свобода та розумність як правові цінності сучасного цифрового європейського суспільства. *Law. State. Technology*. 2024. № 3. С. 9–1334. National legislation on equal rights and opportunities for women and men . URL.: <https://mvs.gov.ua/en/activity/rivni-prava-ta-mozlivosti/normativno-pravovi-dokumenti/nacionalne-zakonodavstvo-z-pitan-zabezpecennya-rivnix-prav-ta-mozlivostei-zinok-i-colovikiv#:~:text=the%20Cabinet%20of%20Ministers%20of,ua>