

ISSN 2409-6415
Електронне
науково-практичне
фахове видання



2022 / № 103

Журнал
східноєвропейського
права

(Наказ Міністерства освіти і науки України від 15.04.2014 № 455)

ISSN 2409-6415

Журнал східноєвропейського права внесений до HeinOnline

Проблематика: висвітлення результатів фундаментальних та прикладних наукових досліджень, дисертаційних робіт на здобуття наукових ступенів доктора і кандидата наук з актуальних проблем становлення та прагматичного розвитку східноєвропейського права в умовах глобалізаційних викликів

Галузь науки: юридичні науки

Періодичність: щомісячно

Головний редактор: Мосьондз Сергій Олександрович, доктор юридичних наук, професор, виконуючий обов'язки ректора ПВНЗ «Університет сучасних знань»

Відповідальний секретар: Соколан Тетяна Сергіївна, кандидат юридичних наук

Члени редколегії: **Мельник Роман Сергійович**, доктор юридичних наук, професор, завідувач кафедри адміністративного права, Київський національний університет імені Тараса Шевченка
Янчук Артем Олександрович, доктор юридичних наук, професор, державний секретар, Міністерство охорони здоров'я, **Кузьменко Оксана Володимирівна**, доктор юридичних наук, професор, професор кафедри теорії та історії права, Державний вищий навчальний заклад «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана», **Личенко Ірина Олександрівна**, доктор юридичних наук, професор, завідувач кафедри цивільного права та процесу, Навчально-науковий інститут права, психології та інноваційної освіти Національного університету «Львівська політехніка», **Чорна Вікторія Григорівна**, доктор юридичних наук, доцент, доцент кафедри адміністративного права і процесу, Державний вищий навчальний заклад «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана», **Губанова Тамара Олексіївна**, доктор юридичних наук, професор, директор, Приватний вищий навчальний заклад «Фінансово-правовий коледж», **Книш Сергій Володимирович**, кандидат юридичних наук, юрисконсульт, Східноєвропейський національний університет імені Лесі Українки, **доктор Егле Білевічюте**, член Комісії з розгляду адміністративних спорів Литви, професор Університету Миколаса Ромеріса, (Вільнюс, Литва), **доктор Тома Бірмонтіен**, професор Лабораторії правосуддя, Лабораторії прав людини юридичного факультету Інституту публічного права Університету Миколаса Ромеріса, (Вільнюс, Литва), **доктор Агне Тваронавічієн**, Лабораторія соціальних технологій, Лабораторія посередництва та сталого розв'язання конфліктів юридичного факультету Інституту публічного права Університету Миколаса Ромеріса (Вільнюс, Литва)

Адреса редакції: вул. Велика Васильківська, 57/3, м. Київ, Україна, 03150

Тел.: +38 (063) 758 57 24

E-mail: easternlaw.ua@gmail.com

Сайт: <http://easternlaw.com.ua>

(Order of the Ministry of Education and Science of Ukraine of 15.04.2014 No. 455)

ISSN 2409-6415

The Journal of Eastern European Law is included in HeinOnline

Issue: lighting the results of basic and applied research, dissertations for the degree of doctor and candidate of sciences on current issues of establishment and pragmatic development of Eastern European law within globalization challenges

Branch of science: jurisprudence

Frequency: monthly

Editor in Chief: Mosondz Serhii Oleksandrovych, doctor of juridical sciences, professor, acting rector of the Private Higher Educational Establishment “The University of Modern Knowledge”

Secretary in Charge: Sokolan Tetiana Serhiivna, candidate of juridical sciences

Members of the editorial board: **Melnyk Roman Serhiiiovych**, doctor of juridical sciences, professor, head of the Department of Administrative Law of Taras Shevchenko National University of Kyiv, **Yanchuk Artem Oleksandrovych**, doctor of juridical sciences, professor, state secretary, the Ministry of Health, **Kuzmenko Oksana Volodymyrivna**, doctor of juridical sciences, professor, professor of the Department of theory and history of law at the State Higher Educational Establishment “Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman”, **Lychenko Iryna Oleksandrivna**, doctor of juridical sciences, head of the Department of Civil Law and Procedure at the Training and Scientific Institute of Jurisprudence, Psychology and Innovative Education of Lviv Polytechnic National University, **Chorna Viktoriia Hryhorivna**, doctor of juridical sciences, associate professor, associate professor of the Department of Administrative Law and Proceeding at the State Higher Educational Establishment “Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman”, **Hubanova Tamara Oleksiivna**, doctor of juridical sciences, professor, director at the Private Higher Educational Establishment “Financial and Law College”, **Knysh Serhii Volodymyrovych**, candidate of juridical sciences, legal counsel, Lesya Ukrainka Eastern European National University, **Dr. Eglė Bilevičiute**, member at Lithuania Administrative Disputes Commission, professor at the Mykolas Romeris University (Vilnius, Lithuania), **Dr. Toma Birmontien**, professor at Justice Laboratory, Human Rights Laboratory of Faculty of Law of Institute of Public Law, Mykolas Romeris University (Vilnius, Lithuania), **Dr. Agne Tvaronaviciene**, Social Technologies Laboratory, Mediation and Sustainable Conflict Resolution Laboratory of Faculty of Law, Institute of Public Law of Mykolas Romeris University (Vilnius, Lithuania).

Address of the editorial office: 57/3 Velyka Vasylkivska Street, Kyiv, 03150, Ukraine

Tel.: +38 (063) 758 57 24

E-mail: easternlaw.ua@gmail.com

Website: <http://easternlaw.com.ua>

ЗМІСТ

Теремецький В.І., Книш С.В., Книш З.І. Особливості гендерної політики при прийнятті спільно важливих рішень.....	5
Цвіркун Ю.І. Зарубіжний досвід функціонування автономної системи адміністративних судів.....	16
Василів С.С. Правове регулювання сурогатного материнства в Україні: сучасний стан та перспективи.....	25
Титикало Р.С. Генеза розвитку інституту місцевого самоврядування	31
Зима В.М. Компаративістський аналіз системи вищої освіти України, Австрії, Бельгії.....	38
Павловська Н.В. Склад адміністративного правопорушення (делікту)	44
Рибачковський К.Е. Структура та склад органів управління акціонерним товариством	49

TABLE OF CONTENTS

V.I. Teremetskyi, S.V. Knysh, Z.I. Knysh Specific Features of Gender Policy in Taking Socially Important Decisions.....	5
Yu.I. Tsvirkun Foreign Experience Regarding Operation of Autonomous System of Administrative Courts.....	16
S.S. Vasyliv Legal Regulation of Surrogacy in Ukraine: Current State and Prospects.....	25
R.S. Tytykalo Genesis of Development of Local Self-Government Institute.....	31
V.M. Zyma Comparative Analysis of the System of Higher Education in Ukraine, Austria, Belgium.....	38
N.V. Pavlovska Elements of Administrative Offence (Tort)	44
K.E. Rybachkovsky Structure and Composition of Management Bodies of Joint Stock Company.....	49

УДК 342.951:351.84

Теремецький Владислав Іванович –

*доктор юридичних наук, професор
завідувач кафедри конституційного, адміністративного та фінансового права
Академії праці, соціальних відносин і туризму*

Vladyslav I. Teremetskyi –

*doctor of juridical sciences, associate professor,
Head of Constitutional, administrative and financial law department of
the Academy of Labour, Social Relations and Tourism
(3-A, Kiltseva doroha, Kyiv, 03187, Ukraine)
e-mail: vladvokat333@ukr.net; ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-2667-5167>*

Книш Сергій Володимирович –

*доктор юридичних наук, доцент,
завідувач кафедри конституційного,
адміністративного та міжнародного права
Волинського національного університету
імені Лесі Українки*

Serhii V. Knysn –

*doctor of juridical sciences, associate professor,
Chair of the Department of Constitutional,
Administrative and International Law,
Lesya Ukrainka Volyn National University
(30 Vinnichenko st., Lutsk, Volyn region, 43025)
e-mail: s.knush@gmail.com; ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-0717-1430>*

Книш Зоряна Ігорівна –

*кандидат юридичних наук,
старший викладач кафедри цивільно-правових дисциплін
Волинського національного університету імені Лесі Українки*

Zoryana I. Knysn –

*Ph.D. in Law,
Senior Lecturer of the Department of Civil Law Disciplines,
Lesya Ukrainka Volyn National University
(30 Vinnichenko st., Lutsk, Volyn region, 43025)
e-mail: knyszoryana@gmail.com;
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-6548-3301>*

Особливості гендерної політики при прийнятті суспільно важливих рішень

У статті розглянуто актуальне питання забезпечення рівності жінок та чоловіків у політичній сфері, зокрема при прийнятті суспільно важливих рішень. Вказано, що орієнтація на міжнародні стандарти при реалізації гендерної політики та імплементація відповідних норм до національного законодавства, підвищена наукова зацікавленість гендерною проблематикою (особливо у сфері праці), розробка національних програм, планів і концепцій впровадження гендерної рівності тощо зумовлюють постійний пошук ефективних механізмів її забезпечення та реалізації. Зроблено висновок, що незважаючи на підвищення статистичних показників щодо участі жінок при прийнятті суспільно важливих рішень, актуальним залишається питання подолання гендерних стереотипів і пошук механізмів підви-

щення ролі жінок у політиці і, зокрема, при прийнятті суспільно важливих рішень.

Ключові слова: гендер, гендерна рівність, гендерна політика, дискримінація, державна служба, прийняття суспільно важливих рішень.

В статье рассмотрен актуальный вопрос обеспечения равенства женщин и мужчин в политической сфере, в частности при принятии общественно важных решений. Указано, что ориентация на международные стандарты при реализации гендерной политики и имплементация соответствующих норм в национальное законодательство, повышенный научный интерес к гендерной проблематике (особенно в сфере труда), разработка национальных программ, планов и концепций внедрения гендерного равенства и т.д. обуславливают постоянный поиск эффективных механизмов её обеспечения и реализации. Сделан вывод, что несмотря на увеличение статистических показателей участия женщин при принятии общественно важных решений, актуальным остается вопрос преодоления гендерных стереотипов и поиск механизмов повышения роли женщин в политике и, в частности, при принятии общественно важных решений.

Ключевые слова: гендер, гендерное равенство, гендерная политика, дискриминация, государственная служба, принятие общественно важных решений.

V.I. Teremetskyi, S.V. Knysh, Z.I. Knysh Specific Features of Gender Policy in Taking Socially Important Decisions

The authors of the article have studied specific features of gender policy while taking socially important decisions. It has been clarified that the most important universal international legal acts in the field of human rights protection enshrine the equality and non-discrimination principles, which form the legal basis for legal regulation of gender policy. It has been established that national legislation defines gender equality as the equal legal status of women and men and equal opportunities for its implementation, which allows persons of both sexes to equally participate in all spheres of society's life. It has been emphasized that the development of draft regulatory legal acts must be carried out with mandatory consideration of the non-discrimination principle, according to which a person and/or a group of persons is not subject to restrictions in realizing, implementing or using the rights and freedoms in any form.

Based on the analyzed statistical indicators, the authors have concluded that the level of women's participation in taking socially important decisions remains insignificant, which determines the relevance of this research. It has been indicated that despite certain positive steps in ensuring the equality of men and women in the sphere of taking socially important decisions, further guaranteeing the increase of women's role in taking political and socially important decisions requires overcoming gender stereotypes of the "executive" role of women in public service. It has been established that the increase in the number of women in the Ukrainian parliament of the 8th convocation led to the formation of a gender-sensitive parliament, which facilitates in overcoming obstacles to ensure the active participation of women in politics, meets the interests and needs of men and women in its structure, operations, methods and work in general. It has been found out that the formation of the Verkhovna Rada of Ukraine in the context of ensuring equal rights and opportunities for women and men will contribute to increasing the effectiveness of legislation due to the development of legal mechanisms covering all spheres of social life and guaranteeing equal representation of women and men, equal access to resources, the ability to adopt any solution.

Keywords: gender, gender equality, gender policy, discrimination, public service, taking socially important decisions.

Постановка проблеми. Загальна декларація прав людини, Міжнародний пакт про громадянські та політичні права, Протокол № 12 до Конвенції про захист прав людини та основоположних свобод як найважливіші універсальні міжнародно-правові акти у сфері захисту прав людини закріплюють принципи рівності та не-

дискримінації, що складають підґрунтя для правового регулювання гендерної політики. Так, абз. 18 ч. 1 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» визначає гендерну рівність як рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей

брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства [1]. Пункт 2 ч. 1 ст. 1 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» характеризує дискримінацію як 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, 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 [2]. Підкреслимо, що ст. 8 зазначеного Закону визначає, що розроблення проектів нормативно-правових актів здійснюється з обов'язковим урахуванням принципу недискримінації (ст. 2 Закону), а саме: 1) забезпеченням рівності прав і свобод осіб та/або груп осіб; 2) забезпеченням рівності перед законом осіб та/або груп осіб; 3) повагою до гідності кожної людини; 4) забезпеченням рівних можливостей осіб та/або груп осіб [2].

На думку Т. М. Краснопольської, гендерна політика є цілеспрямованою діяльністю взаємопов'язаних інститутів, за допомогою яких формується гендерна культура та гендерна свідомість у суспільстві, ставлення до проблеми статі, забезпечуються рівні можливості для реалізації інтересів жінок і чоловіків. Вчена вважає, що ключові напрями сучасної гендерної політики складають: недопущення дискримінації за статевою ознакою, забезпечення рівної участі при прийнятті суспільно-важливих рішень, забезпечення рівних можливостей поєднання професійних і сімейних обов'язків, виховання гендерної культури та захист від пропаганди гендерної нерівності, дискримінації і насильств [3, с. 8].

Рівень інтегрованості принципу гендерної рівності до інституціональної політики, внутрішньої організаційної культури та повсякденної діяльності органів виконавчої влади визначає ступінь ефективності забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності. Ратифікація Україною Угоди про асоціацію з Європейським Союзом

зобов'язала її «враховувати питання рівності між чоловіками і жінками при розробці та впровадженні законів, постанов, адміністративних положень, політики і заходів» насамперед шляхом закріплення принципів гендерної рівності в нормативно-правових документах та їх подальшого впровадження у практику [4].

Важливою складовою державної гендерної політики є доступ до політики на рівні прийняття рішень. Зазначимо, що згідно зі ст. 3 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» державна політика щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, окрім іншого, спрямована на забезпечення рівної участі жінок і чоловіків під час прийняття суспільно важливих рішень [1]. Слід враховувати, що на нормативному рівні зміст категорії «суспільно важливі рішення» не розкривається і Державна служба статистики при характеристиці показника участі при прийнятті суспільно важливих рішень надає дані стосовно ступеня участі жінок і чоловіків у вищих, центральних органах влади, в системі місцевого самоврядування, судових і правоохоронних органах, а також щодо керівників закладів освіти та членства в Національній академії наук. Такий підхід, на нашу думку, є розширеним тлумаченням суспільно важливих рішень, що вимагає додаткового наукового обґрунтування.

Аналіз показників доступу жінок до політики на рівні прийняття рішень свідчить, що загалом у світі жінки займають лише 22 % усіх місць в національних парламентах, а в країнах Європейського Союзу, в середньому, – 28 % [5]. Як зазначають експерти, частка жінок у національному парламенті в 2000–2001 рр. становила лише 8 %, у 2002–2005 рр. – 5 %, у 2006 р. – 9 %, у 2007–2011 рр. – 8 %, у 2012 – 2013 рр. – 9 %, за період з 2014 по 2017 рр. дані відсутні, у 2018 р. – 12,3 %, після парламентських виборів 2019 р. вона суттєво зросла до 21 % [6, с. 39; 7, с. 15]. За даними Державної служби статистики України серед народних депутатів жінки складають трохи більше п'ятої частини складу парламенту (у 2019 р. з 422 депутатів – 86 жінок (20,4 %), у 2020 р. з 420 – 87 жінок (20,7 %), у 2021 р. з 422 – 86 жінок (20,4 %) [8].

Отже, з урахуванням орієнтованості трудового законодавства на забезпечення рівності та недискримінації жінок (що встановлює для

них певні додаткові гарантії у сфері праці порівняно з чоловіками), розширення Концепцією комунікації у сфері гендерної рівності, схваленою Кабінетом Міністрів України 16.09.2020, доступу жінок до більш як 450 професій та посад шляхом усунення дискримінаційних норм, зокрема у сфері безпеки та оборони [9], за статистичними показниками рівень участі жінок під час прийняття суспільно важливих рішень залишається незначним, що і обумовлює актуальність цього дослідження.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Враховуючи підвищену наукову зацікавленість проблемами гендерної рівності, її дослідження відбувається переважно у площині трудових правовідносин та попередження насильства в сім'ї. Теоретичні аспекти гендерної рівності проаналізовані, зокрема, у працях М. В. Буроменського, О. Р. Дашковської, П. М. Рабіновича, О. М. Рудневої, Т. М. Слінько, О. О. Уварової. Проблеми гендерної політики були предметом дослідження Н. А. Буковинської [10], О. М. Венгер [11], Т. М. Краснопольської [3], І. Є. Словської [11] та ін. Питання гендеру у сфері праці розглядали В. М. Венедіктова, М. В. Клименко, Т. В. Краснюк, І. С. Сахарук тощо. Однак проблематика гендерної політики у сфері державної служби, при прийнятті суспільно важливих рішень та залученні до політичних процесів була висвітлена переважно в аналітичних матеріалах.

Невирішені раніше проблеми. Враховуючи актуальність питань участі громадськості під час прийняття суспільно важливих рішень, а також статистичні показники стосовно незначної участі жінок у політичній сфері, зокрема при прийнятті суспільно важливих рішень, виникає потреба у проведенні аналізу причин зазначеного явища та пошуці шляхів оптимізації участі жінок у цій сфері.

Метою статті є аналіз стану державної політики щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, які перебувають на державній службі, під час прийняття ними суспільно важливих рішень та при залученні до політичних процесів задля пошуку механізмів підвищення ролі жінок у цій сфері.

Виклад основного матеріалу. Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами визначає гендер як соціально

закріплені ролі, поведінку, діяльність і характерні ознаки, які певне суспільство вважає належними для жінок та чоловіків [13]. Гендер розглядається як стійка й одночасно мінлива система відносин і взаємодій, що відповідає певному рівню культури суспільства та створює фундаментальну складову соціальних зв'язків. Це один із основних компонентів стратифікації суспільства та ієрархізації владних структур [14, с. 81; 15, с. 26]. Він відображає соціально конструйовані відмінності у ставленнях та можливостях, пов'язаних з належністю до жінок або чоловіків, соціальними зв'язками та відносинами між жінками і чоловіками. Гендер визначає, що очікується, дозволяється та цінується в жінках і чоловіках у конкретному контексті [8, с. 16]; їх соціальні відносини в основних інституціях суспільства, що виникають задля реалізації творчого потенціалу в контексті соціально-рольового статусу відповідно до потреб, інтересів і таланту жінки та чоловіка на основі гендерної рівності [15, с. 26].

Гендерні стереотипи з ідеологією маскулінності призводять до появи гендерної асиметрії. Саме її можна спостерігати у політичній сфері (у сфері державної служби), де жінки, як правило, переважають над чоловіками за статистичними показниками, але тільки на рівні спеціалістів («виконавців»). На жаль, через відсутність статистичних даних за весь період існування незалежної України (деякі індикатори досліджувалися з 2000 р.; окремі показники взагалі розроблялися лише в останні 2-3 роки) немає об'єктивної інформації щодо участі жінок під час прийняття суспільно важливих рішень. Оскільки активний розвиток державної гендерної політики спостерігається лише в останні 10-15 років, тому можна припустити, що статистичні показники участі жінок у досліджуваній сфері навряд чи були істотно вищими.

Станом на 1 січня 2013 р. жінки склали 76,8 % від загальної кількості державних службовців. Однак серед керівників першої категорії, які відповідають за прийняття рішень загальнодержавного значення, їх лише 13,5 % [6, с. 40]. Відповідно до статистичних даних за 2020 і 2021 рр. серед державних службовців категорії «А» кількість жінок становило 60 (із 180) та 55 (із 196), що у відсотках – 33,3 % та 28,1 % відповідно. Водночас серед державних службовців категорій «Б» та «В» переважають жінки (у від-

сотковому співвідношенні у 2020 р. – це 68,6 % та 31,4 % відповідно, а в 2021 р. – це 66,6 % та 33,4 % відповідно) [7].

У складі Уряду України протягом 2009–2014 рр. кількість жінок не перевищувала 3-х осіб, а в 2014 р. в українському уряді була лише одна жінка [6, с. 40], протягом 2015–2021 рр. їх чисельність збільшилася з 2 до 5 осіб, що у відсотковому відношенні є зростанням з 9,5 % до 21,7 % (найвищий показник був у 2019 р. – 27,8 %). Серед керівників центральних органів виконавчої влади та їх заступників у 2020 р. відсоток жінок становив 22,8 % (69 осіб), а у 2021 р. – 26,4 % (84 особи). На жаль, у період з 2015 по 2019 рр. дані відсутні. Зазначимо, що питання гендерної рівності інтегруються до системи професійного навчання державних службовців. Так, у 2020 р. 643 особи (з яких 82,4 % жінки) пройшли навчання з питань забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків за рахунок коштів державного бюджету [16]. З 6 членів правління Національного Банку України (у 2016 р. – із 7) є лише одна жінка (у 2015 – 2017 рр. їх було дві) [7].

Станом на 1 січня 2013 р., жінки складала 12 % депутатів обласних рад, 23 % депутатів районних рад, 28 % депутатів міських рад, 51 % депутатів сільських рад та 46 % депутатів селищних рад [6, с. 39]. Державна служба статистики надає сучасні статистичні дані за областями в усіх органах місцевого самоврядування. Так, частка жінок серед депутатів обласних, районних та міських, селищних і сільських рад у 2020 р. була найбільшою в Луганській та Донецькій областях (48,7 % та 49,5 % відповідно) і найменшою у Чернівецькій і Закарпатській областях (22,1 % та 25,2 % відповідно). Стосовно голів територіальних громад та старост сіл, селищ у 2020 р. за статтю переважали жінки віком від 36 до 64 рр., які мали повну вищу освіту [7].

Стосовно кількості жінок, які є керівниками політичних партій, то такі дані почали збиратися лише з 2019 р. У період з 2019 по 2021 рр. цей показник у відсотковій кількості зріс з 22,7 % до 23,1 %. Щодо чисельності жінок, які є керівниками громадських організацій, то аналогічний показник розроблявся лише з 2019 р. Наявні нині показники за період з 2019 по 2021 рр. свідчать про поступове незначне зростання числа жінок-керівників з 27,8% до 28,4% [7].

За даними аналітичних матеріалів [6, с. 40–41] керівні посадовці у 2011–2012 рр. допускали дискримінаційні висловлювання щодо жінок, особливо щодо їх можливостей брати участь у політичному житті, а також дискримінаційні дії проти колежанок-депутатів. З іншого боку, одна з представлених у парламенті політичних партій у 2012 р. ввела внутрішню гендерну квоту на рівні 20 %, а створене міжфракційне об'єднання «Рівні можливості» здійснювало активну законопроектну та просвітницьку роботу в сфері розширення прав жінок та сприяння гендерній рівності.

У суддівському корпусі (йдеться про суддів місцевих, апеляційних та вищих спеціалізованих судів, а також суддів Верховного Суду), навпаки, переважають жінки. За даними Вищої кваліфікаційної комісії суддів у відсотковому відношенні їх кількість у 2017 р. становила 51,8 %, у 2018 р. – 52,2 %, у 2019 р. – 52,4 %, у 2020 та 2021 рр. – 53,6 %. Жінки переважно представлені серед суддів місцевих та апеляційних судів (54,6 % та 52,8 % відповідно). Водночас серед суддів вищих спеціалізованих судів та Верховного Суду переважають чоловіки (58,1 % та 58,9 % відповідно) [16]. Жінок – суддів Конституційного Суду України у 2015–2016 рр. із 14 членів було 2, у 2017 р. із 13 членів – 1, у 2018 р. із 18 – 2, у 2019–2020 рр. із 15 членів – 2, у 2021 р. – із 16 суддів – також 2. Тобто в органі конституційної юрисдикції кількість жінок збільшилася [7].

У дипломатичній сфері спостерігається тенденція до зростання представництва жінок. Так, за даними Міністерство закордонних справ України показник кількості жінок-послів зростає з 4,4 % у 2015 р. до 21,9 % у 2021 р. (за кількісним складом у 2015 р. з 68 послів лише 3 були жінки, а у 2021 р. з 64 – вже 10) [7]. У 2020 р. жінки представляли Україну в таких країнах, як Естонія, Йорданія, Македонія, Марокко, Мексика, ПАР, Португалія, Сінгапур, Угорщина та Фінляндія [16].

В апараті Міністерства внутрішніх справ України з 2016 р. і до сьогодні за числовими показниками спостерігається майже рівна кількість чоловіків і жінок (кількість жінок становить 44,7 %, а чоловіків – 46,9 %). У Національній поліції України кількість працівників жіночої статі зросла з 20,4 % у 2015 р. до 44,4 % у 2021 р. Аналогічна тенденція простежується й у

чисельному складі поліцейських. Так, якщо у 2015 р. кількість жінок складала 16,2 %, то у 2021 р. – становила вже 23,4 %. Серед персоналу органів з питань пробації (формування даних здійснюється з 2018 р.) кількість жінок у 2018 р. була 66,9 % і збільшилася в 2021 р. до 69,9 % [7].

За даними Міністерства оборони України при майже рівних показниках кількості чоловіків та жінок спостерігається зменшення числа останніх в апараті Міністерства з 47,4 % у 2015 р. до 43,1 % у 2021 р. Водночас зросла чисельність жінок-військовослужбовців з 12,2 % у 2015 р. до 18,6 % у 2021 р. У складі працівників Національної гвардії в Україні відбувається зростання працюючих жінок з 35,2 % у 2015 р. до 52,5 % у 2021 р., як і військовослужбовців жіночої статі: з 7,9 % у 2015 р. до 9,7 % у 2021 р. У Збройних Силах України кількість жінок-працівниць майже не змінювалася: у 2015 р. їх було 56,4 %, а у 2021 р. – 54,4 %. Показник жінок-військовослужбовців у 2015 р. був доволі низьким і становив 7,5 %, але у 2021 р. він збільшився до 15 % [7].

Сьогодні на розгляді парламенту України знаходиться Проект Закону про внесення змін до ст. 1 Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу» (підтриманий 21 вересня 2021 р. у першому читанні), яким передбачається, що жінки, які мають спеціальність та/або професію, споріднену з відповідною військовою обліковою спеціальністю з переліку, який затвердило Міністерством оборони, та придатні до проходження військової служби за станом здоров'я та віком, можуть бути взяті на військовий облік військовозобов'язаних за власним бажанням. А жінки, які мають спеціальність та/або професію, споріднену з медичною діяльністю, беруться на військовий облік військовозобов'язаних [17].

У складі працівників Державної прикордонної служби України кількість жінок перевищує 50 % (у 2015 р. їх кількість складала 55 %, а у 2021 р. зменшилася до 52 %). Однак чисельність жінок-військовослужбовців Державної прикордонної служби збільшилася з 16 % у 2015 р. до 22 % у 2021 р. [7].

У державній міграційній службі із 100 % працівників жінки складають 80,4 % у 2021 р. (у 2015 р. цей показник становив 78,3 %). Аналогічне зростання можна побачити і в Державній

службі України з надзвичайних ситуацій, в якій у 2016 р. працівники жіночої статі склали 35,9 % від загальної кількості, а у 2021 р. цей показник збільшився до 49,7 %. Серед рядового та начальницького складу цієї служби жінки становили 10,1 % у 2016 р., а у 2021 р. цей показник зріс до 11,6 % [7].

Серед співробітників Служби безпеки України кількісний показник жінок залишається доволі стабільним: 32,2 % у 2015 р. та 33,2 % у 2021 р. У складі прокуратури спостерігається незначне зростання кількості жінок-прокурорів – з 31,41 % у 2015 р. і до 39,34 % у 2021 р. [7].

Аналіз показників кількості жінок серед керівників (включаючи заступників) самостійних структурних підрозділів (керівного складу/командування), а також структурних підрозділів у складі самостійних структурних підрозділів (начальників/командирів усіх рівнів) органів виконавчої влади у секторі безпеки і оборони (далі – керівний склад) за 2015–2021 рр. дозволяє говорити про тенденцію зростання їх чисельності (крім Міністерства оборони України та Державної міграційної служби (де показник зменшився) й Адміністрації Державної прикордонної служби (де показник є стабільним – 4 %, оскільки дані розробляються лише останні два роки). Через особливу важливість зазначеної сфери в умовах проголошення в Україні воєнного стану, зупинимось на аналізі зазначеного показника. Так, у керівному складі органів виконавчої влади у секторі безпеки і оборони чисельність жінок має таку динаміку: у Міністерстві оборони вона зменшилася з 23,8 % до 16,8 %, у Державній міграційній службі з 61 % до 58,1 %; у МВС України – зросла з 33,6 % до 39,3 %, у Національній гвардії – з 5 % до 6,7 %, в Управлінні державної охорони – з 3 % до 5 %, в Адміністрації Державного спеціального зв'язку – з 20,1 % до 22,9 %, в органах прокуратури – з 18,64 % до 20,98 %, у Службі безпеки України – з 8,3 % до 9,6 %; істотне зростання (порівняно з іншими органами) відбулося у Національній поліції – з 9,6 % до 16,3 %, у Державній службі з надзвичайних ситуацій – з 13 % до 22 % та у Державній спеціальній службі транспорту – з 4 % до 12 % [7].

Серед статистичних показників гендерної рівності в рубриці «Суспільне життя та прийняття рішень» окремий інтерес становлять показники керівників закладів вищої освіти за типа-

ми закладів та статю (показники 5.44 і 5.45 [7]), в яких наведено дані за областями та типами закладів з 2015 по 2021 рр., де найнижчий показник жінок – керівників закладів вищої освіти у Львівській області становить 18 % (коледжів, технікумів, училищ – 25 %, університетів, академій, інститутів – 4,8 %), а найвищий – в Луганській – 56,5 % (коледжів, технікумів, училищ – 58,8 %, університетів, академій, інститутів – 50 %). Кількість жінок – членів-кореспондентів Національної академії наук України є незначною: з 377 осіб 41 жінка (з 2015 р. показник майже не змінювався), як і кількість дійсних членів (академіків) Національної академії наук України – 8 жінок із 191 осіб (у 2015 р. із 197 академіків жінок було лише 3) [7].

На підставі проведеного аналізу статистичних даних участі жінок у політичній сфері, державній службі та прийнятті суспільно важливих рішень можна стверджувати, що протягом останніх років спостерігається тенденція до підвищення активності і ролі жінок у зазначених сферах. Цьому сприяє і поступове удосконалення законодавчих актів, впровадження програм і просвітницька робота з питань гендерної рівності. Так, при виконанні Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 р. скасували заборону для жінок сержантського складу займати бойові посади у Збройних Силах; ухвалили Закон України «Про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків під час проходження військової служби у Збройних Силах України та інших військових формуваннях»; дозволили здійснювати набір дівчат на навчання до військових та військово-морських ліцеїв; провели навчальні заходи для фахівців сектору безпеки й оборони, просвітницькі заходи для населення; продовжили фахову підготовку кадрів центральних та місцевих органів виконавчої влади з питань порядку денного «Жінки, мир, безпека»; удосконалили систему захисту жінок і дівчат, які постраждали від конфлікту (ідентифікація, надання допомоги, інформування про допомогу) [18].

Водночас, на думку аналітиків (яка підтверджується і відповідними статистичними показниками), участь жінок у політичному житті та прийнятті рішень високого рівня є незначною, що певною мірою свідчить про обмеже-

ність їх можливості впливати на розробку та реалізацію політик, які стосуються їхніх власних потреб, життя їх громад або країни загалом. На думку аналітиків, Україна не отримує достатнього позитивного досвіду, який міг би використовуватися для просування гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок [8, с. 16; 19]. Ми не погоджуємося з такою позицією, оскільки національне законодавство про працю є жіночо-орієнтованим, держава постійно розробляє програми, плани тощо для забезпечення ефективної реалізації політики гендерної рівності та недискримінації. Так, Урядом було затверджено Державну соціальну програму забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року [20], основні завдання якої спрямовані на підвищення рівня дотримання принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя українського суспільства. Зокрема, Програмою передбачено: удосконалення нормативно-правової бази; удосконалення механізму проведення гендерно-правової експертизи; зменшення гендерного дисбалансу у сферах державної служби та управління людськими ресурсами (зокрема, розроблення та внесення до програм курсів підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб органів місцевого самоврядування питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків); внесення гендерної складової до програми реформ.

Пекінська декларація та Пекінська платформа дій [21] як глобальна програма для досягнення гендерної рівності, в якій беруть участь 189 країн, констатувала наявність системи владних відносин, які обмежують можливості повноцінної реалізації жінок, на багатьох рівнях суспільства – від приватного життя до публічної сфери. Тому забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у політичному житті та на всіх рівнях прийняття рішень є не лише вимогою справедливого і демократичного розвитку, а й необхідною умовою представлення різних груп населення та врахування їх потреб та інтересів у всіх сферах життя. Пріоритети Пекінської платформи дій (Г. «Участь жінок у роботі директивних органів та в процесі прийняття рішень») вимагають проведення регулярного моніторингу й оцінки прогресу в цій сфері шляхом регулярного збирання, аналізу та розповсюдження кількісних і якісних даних щодо представництва жінок і

чоловіків на всіх рівнях прийняття рішень у державних та приватних секторах, у тому числі на різних рівнях державного управління (Стратегічна ціль G.1. «Вживати заходів для забезпечення рівного доступу та повної участі жінок у владних структурах та процесах прийняття рішень»). Отже, виходячи зі змісту Пекінської платформи дій особливого значення в сучасних умовах забезпечення гендерної рівності набуває гендерний мейнстрімінг (пріоритезація), що передбачає (ре)організацію, удосконалення, формування та оцінку політичних процесів у такий спосіб, щоб учасники та учасниці процесу прийняття політичних рішень використовували гендерний підхід в усіх галузях політики і на всіх етапах. Відповідно, гендерний мейнстрімінг стосується процесу оцінки наслідків будь-яких запланованих заходів для жінок та чоловіків у всіх сферах і на всіх рівнях.

Цілі сталого розвитку [22, с. 40] вимагають забезпечення рівних можливостей представництва жінок і чоловіків на вищих рівнях прийняття рішень у політичному та суспільному житті (ЦСР 5 «Гендерна рівність», завдання 5.4). Індикаторами у моніторингу є показники частки жінок серед депутатів парламенту України, обласних і місцевих рад обласного значення і серед посад вищого корпусу державної служби (категорія «А»).

Для реалізації положень Цілей сталого розвитку Уряд України затвердив 49 індикаторів щодо представництва жінок у різних сферах суспільного життя: в органах державного управління, в законодавчій і судовій гілках влади, на дипломатичній службі, серед керівників закладів вищої освіти, у правоохоронних органах, у

секторі безпеки та оборони, серед керівників громадських організацій і лідерів політичних партій [23], результати якого розміщуються на сайті Державної служби статистики [7].

Висновки. Незважаючи на певні позитивні кроки щодо забезпечення рівності чоловіків і жінок у сфері прийняття суспільно важливих рішень, подальше забезпечення підвищення ролі жінки при прийнятті політичних та суспільно важливих рішень вимагає подолання гендерних стереотипів «виконавчої» ролі жінок у державній службі. Так, збільшення кількості жінок у складі українського парламенту 8-го скликання призвело, на думку аналітиків [15], до формування певною мірою гендерно-сенситивного парламенту, який сприяє подоланню перешкод до забезпечення активної участі жінок в політиці, відповідає інтересам і потребам чоловіків та жінок у його структурі, операціях, методах і в роботі загалом. За даними Державної служби статистики [7] кількість нормативно-правових актів, переглянутих або прийнятих з метою забезпечення рівних прав та можливостей жінок і дівчат, збільшилася з 3 у 2015 р. до 24 у 2020 р. Крім того, формування Верховної Ради України у контексті забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків сприятиме підвищенню ефективності законодавства завдяки розробці правових механізмів, що охоплюють усі сфери суспільного життя і гарантують можливість паритетного представництва жінок та чоловіків, рівного доступу до ресурсів, можливість ухвалювати будь-які рішення.

Список використаних джерел:

1. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.2005 № 2866-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#top>.
2. Про засади та запобігання та протидії дискримінації: Закон України від 06.09.2012 № 5207-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text>.
3. Краснопольська Т. М. Взаємодія інститутів держави та громадянського суспільства в реалізації гендерної політики України: автореф. дис. ... канд. політ. наук. Одеса, 2013. 18 с.
4. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським Співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони від 30.11.2015 № 984_011. URL: <https://www.kmu.gov.ua/diyalnist/yevropejska-integraciya/ugoda-pro-asociaciyu>.
5. Шульга Л., Волик А., Нагорна Н. та ін. Гендерний підхід при наданні соціально-медичних послуг: навч. курс. Проект МБФ «Альянс громадського здоров'я». ProfiHealth.org.ua: сайт. URL: <https://profihealth.org.ua/uk/lessons/118>.

6. Україна. Національний огляд виконання Пекінської декларації та Платформи дій (1995 р.) та заключних документів двадцять третьої спеціальної сесії Генеральної Асамблеї ООН (2000 р.) у контексті двадцятої річниці четвертої Всесвітньої конференції зі становища жінок та ухвалення Пекінської декларації та Платформи дій у 2015 р. Квітень 2014 р. 74 с. URL: <https://www.mil.gov.ua/content/gender/Pekinska%20deklaracia.pdf>.

7. Гендерна рівність. Індикатори для моніторингу гендерної рівності, метадані. Розділ 5: суспільне життя та прийняття рішень. Держстат України: офіційний сайт. 23.12.2021. URL: https://ukrstat.gov.ua/gend_rivnist/metadata_gr/05/05.htm.

8. Гендерно-чутливі дані: збирання, аналіз, моніторинг і поширення в Україні: посібник для розробників статистики. Київ, 2021. 78 с. URL: https://ucsr.kiev.ua/publications/gender%20statistics%20toolkit_ukr.pdf.

9. Про схвалення Концепції комунікації у сфері гендерної рівності: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 16.09.2020 № 1128-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1128-2020-%D1%80#Text>.

10. Буковинська Н. А. Напрями удосконалення організаційного та правового забезпечення гендерної політики в Україні. *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова*. Вип. 36. Серія 18. Право. 2021. С. 16–23.

11. Венгер О. Напрями удосконалення гендерної політики в умовах цифрового суспільства. *Освіта як чинник формування креативних компетентностей в умовах цифрового суспільства*: матер. міжн. наук. практ. конф. (27-28 листопада 2019 р.). Запоріжжя, 2019. С. 23–27. URL: <http://vestnikzgia.com.ua/article/view/189005>.

12. Словська І. «Гендерна рівність» звучить як утопія? *Науковий вісник Національної академії внутрішніх справ*. 2021. № 2 (119), С. 107–112. URL: <https://scientbul.naiu.kiev.ua/index.php/scientbul/article/view/1396>.

13. Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами (Стамбульська конвенція) від 11.05.2011. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_001-11#Text.

14. Кулачек О. Роль жінки в державному управлінні: старі образи, нові обрії: монографія. Київ: Основи, 2005. 304 с.

15. Гендерна політика в системі державного управління: підручник / за заг. ред. М. М. Білинської. Запоріжжя: Друкарський світ, 2011. 132 с.

16. Індикатори для моніторингу гендерної рівності в Україні: Моніторинговий звіт. Держстат України: офіційний сайт. 2021. 169 с. URL: https://ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2021/2021_Indukator-Monitor.pdf.

17. Проект Закону про внесення змін до статті 1 Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу» від 28.12.2021 № 6482. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=73531.

18. Про затвердження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року: розпорядження Кабінету Міністрів України від 28.10.2020 № 1544-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1544-2020-%D1%80#Text>.

19. Ukraine National Review of the implementation of the Beijing Declaration and Platform for Action (1995). URL: https://unece.org/fileadmin/DAM/Gender/Beijing_20/Ukraine.pdf.

20. Державна соціальна програма забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року, затверджена постановою Кабінету Міністрів України від 11.04.2018 № 273. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/273-2018-%D0%BF#Text>.

21. Пекінська декларація, прийнята на четвертий Всесвітній конференції зі становища жінок 15.09.1995. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_507#Text.

22. Цілі Сталого Розвитку: Україна. Національна доповідь. Міністерство економічного розвитку і торгівлі України, 2017. 174 с. URL: <https://ukraine.un.org/uk/49413-2017-nacionalna-dopovid-cili-stalogo-rozvitku-ukraina>.

23. Питання збору даних для моніторингу гендерної рівності: розпорядження Кабінету Міністрів

України від 02.12.2020 № 1517-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1517-2020-%D1%80#Text>.

References:

1. Pro zabezpechennia rivnykh prav ta mozhlyvostei zhinok i cholovikiv: Zakon Ukrainy vid 08.09.2005 № 2866-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#top>.
2. Pro zasady ta zapobihannia ta protydii dyskryminatsii: Zakon Ukrainy vid 06.09.2012 № 5207-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text>.
3. Krasnopolska T. M. Vzaiemodiia instytutiv derzhavy ta hromadianskoho suspilstva v realizatsii gendernoi polityky Ukrainy: avtoref. dys. ... kand. polit. nauk. Odesa, 2013. 18 s.
4. Uhoda pro asotsiatsiiu mizh Ukrainoiu, z odniiei storony, ta Yevropeiskym Soiuzom, Yevropeiskym Spivtovarystvom z atomnoi enerhii i yikhnyimy derzhavamy-chlenamy, z inshoi storony vid 30.11.2015 № 984_011. URL: <https://www.kmu.gov.ua/diyalnist/evropejska-integraciya/ugoda-pro-asociacyu>.
5. Shulha L., Volyk A., Nahorna N. ta in. Gendernyi pidkhid pry nadanni sotsialno-medychnykh posluh: navch. kurs. Proekt MBF "Alians hromadskoho zdorovia". ProfiHealth.org.ua: sait. URL: <https://profihealth.org.ua/uk/lessons/118>.
6. Ukraina. Natsionalnyi ohliad vykonannia Pekinskoj deklaratsii ta Platformy dii (1995 r.) ta zakliuchnykh dokumentiv dvadtsiat tretioi spetsialnoi sesii Heneralnoi Asamblei OON (2000 r.) u konteksti dvadtsiatoi richnytsi chetvertoi Vsesvitnoi konferentsii zi stanovyshcha zhinok ta ukhvalennia Pekinskoj deklaratsii ta Platformy dii u 2015 r. Kviten 2014 r. 74 s. URL: <https://www.mil.gov.ua/content/gender/Pekinska%20deklaracia.pdf>.
7. Genderna rivnist. Indykatory dlia monitorynhu gendernoi rivnosti, metadani. Rozdil 5: suspilne zhyttia ta pryiniattia rishen. Derzhstat Ukrainy: ofitsiinyi sait. 23.12.2021. URL: https://ukrstat.gov.ua/gend_rivnist/metadata_gr/05/05.htm.
8. Genderno-chutlyvi dani: zbyrannia, analiz, monitorynh i poshyrennia v Ukraini: posibnyk dlia rozrobnykiv statystyky. Kyiv, 2021. 78 s. URL: https://ucsr.kiev.ua/publications/gender%20statistics%20toolkit_ukr.pdf.
9. Pro skhvalennia Kontseptsii komunikatsii u sferi gendernoi rivnosti: Rozporiadzhennia Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 16.09.2020 № 1128-p. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1128-2020-%D1%80#Text>.
10. Bukovynska N. A. Napriamy udoskonalennia orhanizatsiinoho ta pravovoho zabezpechennia gendernoi polityky v Ukraini. *Naukovyi chasopys NPU imeni M. P. Drahomanova*. Vyp. 36. Serii 18. Pravo. 2021. S. 16–23.
11. Venher O. Napriamy udoskonalennia gendernoi polityky v umovakh tsyfrovoho suspilstva. *Osvita yak chynnyk formuvannia kreatyvnykh kompetentnostei v umovakh tsyfrovoho suspilstva*: mater. mizhn. nauk. prakt. konf. (27-28 lystopada 2019 r.). Zaporizhzhia, 2019. S. 23–27. URL: <http://vestnikzgia.com.ua/article/view/189005>
12. Slovka I. "Genderna rivnist" zvuchyt yak utopiia? *Naukovyi visnyk Natsionalnoi akademii vnutrishnikh sprav*. 2021. # 2 (119), S. 107–112. URL: <https://scientbul.naiu.kiev.ua/index.php/scientbul/article/view/1396>
13. Konventsiiia Rady Yevropy pro zapobihannia nasylstvu stosovno zhinok i domashnomu nasylstvu ta borotbu iz tsymy yavyshchamy (Stambulska konventsiiia) vid 11.05.2011. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_001-11#Text
14. Kulachek O. Rol zhinky v derzhavnomu upravlinni: stari obrazy, novi obrii: monohrafii. Kyiv: Osnovy, 2005. 304 s.
15. Genderna polityka v systemi derzhavnoho upravlinnia: pidruchnyk / za zah. red. M. M. Bilynskoi. Zaporizhzhia: Drukarskyi svit, 2011. 132 s.
16. Indykatory dlia monitorynhu hendernoi rivnosti v Ukraini: Monitorynhovi zvit. Derzhstat Ukrainy: ofitsiinyi sait. 2021. 169 s. URL: https://ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2021/2021_Indukator-Monitor.pdf
17. Proekt Zakonu pro vnesennia zmin do statti 1 Zakonu Ukrainy "Pro viiskovyi oboviazok i viiskovu sluzhbu" vid 28.12.2021 № 6482. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=73531

18. Pro zatverdzhennia Natsionalnogo planu dii z vykonannia rezoliutsii Rady Bezpeky OON 1325 “Zhinky, myr, bezpeka” na period do 2025 roku: rozporiadzhennia Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 28.10.2020 № 1544-p. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1544-2020-%D1%80#Text>.

19. Ukraine National Review of the implementation of the Beijing Declaration and Platform for Action. 1995. URL: https://unece.org/fileadmin/DAM/Gender/Beijing_20/Ukraine.pdf

20. Derzhavna sotsialna prohrama zabezpechennia rivnykh prav ta mozhlyvostei zhinok i cholovikiv na period do 2021 roku, zatverdzhena postanovoiu Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 11.04.2018 № 273. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/273-2018-%D0%BF#Text>.

21. Pekinska deklaratsiia, pryiniata na chetvertyi Vsesvitnii konferentsii zi stanovyshecha zhinok 15.09.1995. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_507#Text.

22. Tsili Staloho Rozvytku: Ukraina. Natsionalna dopovid. Ministerstvo ekonomichnoho rozvytku i torhivli Ukrainy, 2017. 174 s. URL: <https://ukraine.un.org/uk/49413-2017-nacionalna-dopovid-cili-stalogo-rozvytku-ukraina>.

23. Pytannia zboru danykh dlia monitorynhu gendernoi rivnosti: rozporiadzhennia Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 02.12.2020 № 1517-p. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1517-2020-%D1%80#Text>.