

УДК 342.7

DOI: 10.36550/2522-9230-2024-16-23-27

Поляруш Світлана Іванівна,  
кандидат історичних наук, доцент,  
доцент кафедри права та правоохоронної діяльності  
Центральноукраїнського державного університету  
імені Володимира Винниченка  
sv\_polyarush@ukr.net  
ORCID ID: 0000-0002-1157-3248

## ПРОТИДІЯ ГЕНДЕРНІЙ ДИСКРИМІНАЦІЇ: ЗДОБУТКИ ТА ПРОБЛЕМИ В УКРАЇНІ

Стаття є спробою дати характеристику стану протидії дискримінаційним проявам щодо жіноцтва в Україні за останні роки. Наведено низку міжнародних та українських нормативно-правових актів, покликаних встановити основні принципи протидії та попередження гендерної дискримінації. Продемонстровано приклади дотримання гендерних квот у депутатському корпусі Верховної Ради України за Виборчим кодексом і у органах місцевого самоврядування. Зроблене порівняння із рівнем представництва жіноцтва у парламентах ЄС. Зосереджено увагу на гендерному балансі у виробничій сфері. Встановлено, що кількість жінок-керівників і жінок-підприємниць в Україні постійно збільшується і може за декілька років досягнути рівня, який встановлений ЄС у спеціальній Директиві. Така тенденція обумовлена також проблемами, що породила війна. Здійснено характеристику стану гендерного паритету у сфері трудових відносин та зроблено висновки щодо зламу стереотипів стосовно „чоловічих” і „жіночих” професій. Підкреслено, що на сучасному етапі розвитку суспільства гендерна дискримінація набуває прихованих форм, переважаючи у побутовій сфері і проявляючись переважно у психологічному насильстві. Особливо це стосується мережі Інтернет. У статті розкрито зміст нових форм сексизму (бодішеймінг, лукізм, фетшеймінг, слатшеймінг, газлайтинг, сталкінг, менспредінг, менсплейнінг) і наголошено на необхідності правопросвітницької роботи серед населення. Відмічено, що поряд із цим необхідно посилювати відповідальність за гендерну дискримінацію. Вказано на визначену в окремих законах цивільно-правову відповідальність, кримінальну відповідальність та за окремі різновиди дискримінації адміністративну відповідальність. Запропоновано доповнити Кодекс України про адміністративні правопорушення статтею про відповідальність за гендерну дискримінацію у вигляді високих штрафів і громадських робіт.

**Ключові слова:** гендерний баланс, гендерна дискримінація, сексизм, державне регулювання гендерної рівності, адміністративна відповідальність за сексизм.

### Poliarush S. COMBATING GENDER DISCRIMINATION: ACHIEVEMENTS AND PROBLEMS IN UKRAINE

The article attempts to characterize the state of countering discriminatory manifestations against women in Ukraine in recent years. A number of international and Ukrainian legal acts designed to consolidate the main principles of combating and preventing gender discrimination are presented. Examples of compliance with gender quotas in the parliamentary corps of the Verkhovna Rada of Ukraine in accordance with the Election Code and in local self-government bodies were demonstrated. A comparison was made with the level of representation of women in the EU parliaments. The focus is on gender balance in the manufacturing sector. It has been established that the number of female managers and female entrepreneurs in Ukraine is constantly growing and in a few years may reach the level set by the EU in a special Directive. This trend is also due to the problems caused by the war. A characterization of the state of gender parity in the field of labor relations was carried out and conclusions were drawn regarding the breaking of stereotypes regarding "male" and "female" professions. It is emphasized that at the current stage of the development of society, gender discrimination takes on hidden forms, prevailing in the domestic sphere and manifesting itself mainly in psychological violence. This especially applies to the Internet. The article reveals the content of new forms of sexism (body shaming, looksism, fat shaming, slat-shaming, gaslighting, stalking, manspreading, mansplaining) and emphasizes the need for legal education work among the population. It was noted that, along with this, it is necessary to strengthen responsibility for gender discrimination. The civil liability, criminal liability and administrative liability for certain types of discrimination are specified in separate laws. It is proposed to supplement the Code of Ukraine on Administrative Offenses with an article on liability for gender discrimination in the form of heavy fines and community service.

**Key words:** gender balance, gender discrimination, sexism, state regulation of gender equality, administrative responsibility for sexism.

**Постановка проблеми.** Явище дискримінації притаманне багатьом суспільствам і пов'язане воно із прадавнім сприйняттям людьми одне одного за ознакою „свій-чужий”. Постійно з'являються нові типи дискримінації, з якими держави і громадянське суспільство мають боротися. Так, Уповноважений Верховної Ради з прав людини Д. Лубінець констатував, що „незважаючи на численні інформаційно-просвітницькі кампанії, висвітлення матеріалів про жінок у медіапросторі залишається досить стереотипним та дискримінаційним. Об'єктами сексистських висловлювань, дискримінаційної реклами, коментарів щодо зовнішності та об'єктивізації здебільшого стають жінки” [1]. У дослідженні Інституту масової інформації, що проводилося у вересні 2023 р. зазначається, що 48% українських онлайн-медіа у своїх текстах вживають

**Випуск 16. 2024**

висловлювання, що розцінюються як сексизм та дискримінація за гендерною ознакою [2]. Засоби масової інформації є відзеркаленням суспільства, а наше суспільство дуже консервативне у питаннях дотримання гендерного балансу навіть у публічних сферах життя.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Проблемами гендерної дискримінації та шляхів встановлення гендерного балансу займаються і психологи, і соціологи, і політологи, і економісти, і історики, і юристи. Серед нещодавніх публікацій варто назвати роботи таких авторів, як: О. Балинської, Г. Бондар, І. Грицай, В. Гудій, З. Добош, Р. Дудник, І. Зіноватної, Н. Камінської, М. Клименко, Г. Конціцької, Т. Красюк, Г. Лук'янової, Л. Наливайко, Л. Марценюк, Т. Марценюк, Д. Михайлюнок, Д. Пашко, О. Перунової, Н. Романової, І. Словської, В. Титової, І. Тукаленко, О. Уварової, С. Чернявського та інших. 17 червня 2022 р. на базі Львівського державного університету внутрішніх справ відбувся науковий форум „Права людини та гендерна рівність під час воєнних дій на території України”, учасники якого змогли висловити свої думки з приводу особливостей проявів гендерної дискримінації та протидії їй в умовах воєнного стану. Крім того, у 2023 р. були проведені науково-практична конференція „Реалізація гендерної політики в умовах суспільних трансформацій” (м. Черкаси), постійно діючий семінар „Гендерні студії: міждисциплінарні дослідження актуальних проблем соціальних відносин” (м. Львів). Протягом першої половини 2024 р. відбулися міжнародні конференції на базі Київського національного економічного університету ім. В. Гетьмана „Забезпечення гендерної рівності та інклюзії в академічному середовищі” та на базі Національної академії Державної прикордонної служби України „Реалізація гендерної політики на сучасному етапі розвитку сектору безпеки і оборони: стан, проблеми, перспективи”. І цей перелік не повний. Під час вказаних заходів були підведені своєрідні підсумки державної реалізації гендерного балансу і сформовані подальші напрямки досягнення гендерного паритету.

**Метою статті** є вивчення стану гендерного балансу в українському суспільстві.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** У ст. 5 Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, що була прийнята Генеральною Асамблеєю ООН у 1979 р., а ратифікована Україною у 1980 р., зазначено: „Держави-сторони вживають усіх відповідних заходів з метою змінити соціальні та культурні моделі поведінки чоловіків і жінок для досягнення викоренення забобонів, звичаїв та всіх інших проявів, що ґрунтуються на ідеї неповноцінності чи зверхності однієї із статей або стереотипності ролі чоловіків і жінок” [3]. У ст. 1 дається визначення поняттю „дискримінація щодо жінок” – будь-яке розрізнення, виняток або обмеження за ознакою статі, спрямовані на ослаблення чи зведення нанівець визнання, користування або здійснення жінками, незалежно від їхнього сімейного стану, на основі рівноправності чоловіків і жінок, прав людини та основних свобод у політичній, економічній, соціальній, культурній, громадській або будь-якій іншій галузі. Норми Конвенції (ст. 6-16) охоплюють різні сфери життя жінок і встановлюють принципи рівноправності, недискримінації й відповідальності держави. У даному міжнародному договорі підкреслюється важливість подолання бар'єрів для встановлення рівноправності жінок і чоловіків у політичному та суспільному житті.

20 червня 2022 р. Україна ратифікувала Конвенцію Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами, де у ст. 4 зазначено, що держави зобов'язуються вживати необхідних законодавчих та інших заходів для підтримки та захисту права кожного, особливо жінок, на те, щоб жити без насильства як в публічній, так і в приватній сферах [4].

Українська держава проводить досить великий обсяг нормотворчої та правопросвітницької роботи у сфері встановлення гендерного балансу. Так, були ухвалені у 2005 р. Закон „Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків”, у 2012 р. – Закон „Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні”, у 2017 р. – Закон „Про запобігання та протидію домашньому насильству”. У червні 2017 р. введено посаду Урядового уповноваженого з питань гендерної політики. Попри війну, у серпні 2022 р. Кабінет Міністрів України схвалив „Державну стратегію забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року” та затвердив операційний план з її реалізації на 2022–2024 рр. Крім того, у вересні 2023 р. урядом була прийнята Національна стратегія подолання гендерного розриву в оплаті праці на період до 2030 року та затвердження операційного плану заходів з її реалізації на 2023–2025 роки [5]. У січні 2024 р. розпочала свою роботу Рада з прав людини, гендерної рівності та різноманіття при Міністерстві закордонних справ України. Основне питання порядку денного – повернення дітей, військовополонених та цивільних заручників, захоплених РФ. Практичні наслідки втілення у життя законодавства по забезпеченню гендерної рівності досить ґрунтовно висвітлені у праці Л. Наливайко та Л. Марценюк [6].

В Україні прослідковується процес послідовного залучення жінок до роботи у Верховній Раді. Так, у парламенті, обраному у 2007 році, кількість жінок становила 8,02%, у 2012 році – 9,66%, а у 2014 році – 11,37%, а у 2019 році – 21,04% [7].

Для забезпечення сталої кількості жінок у парламенті, Верховна Рада України у ч. 12 ст. 154 Виборчого кодексу зафіксувала: „Під час формування загальнодержавного та регіональних виборчих списків партія повинна забезпечити присутність у кожній п'ятірці (місцях з першого по п'яте, з шостого по десяте і так далі) кожного виборчого списку чоловіків і жінок (не менше двох кандидатів кожної статі)” [8]. Враховуючи норму ч. 7 ст. 154, де зазначено, що загальнодержавний виборчий список партії повинен складатися не більше ніж із 450 кандидатів у депутати, цілком слушно стверджувати, що вперше в Україні

на законодавчому рівні встановлено 40 % квоту на жіноче та чоловіче представництво в парламенті. І це значне досягнення в політичній сфері щодо гендерної рівності.

Порівнюючи гендерну квоту, зафіксовану у Виборчому кодексі України, із світовими показниками, мусимо констатувати, що лише у деяких Європейських країнах кількість жінок у парламенті досягла відмітки 40 %: у Швеції (47%), в Іспанії (44%), у Швейцарії (41,5%), у Норвегії (41,4%), у Бельгії (40,7%), у Португалії та Македонії (40%) [9].

Торкаючись питання дотримання гендерного балансу в органах місцевого самоврядування, необхідно констатувати, що рівень представництва жіноцтва, особливо у сільських радах, завжди був високий – 70–80%. Проте, в обласних радах працює лише 15% депутаток [9]. Тобто, гендерний баланс порушується в межах районних та обласних рад, що представляють спільні інтереси територіальних громад сіл, селищ, міст.

Варто наголосити на змінах статусу жінок у виробничій сфері. Так, за Директивою 2022/2381 Європейського парламенту та Ради від 23.11.2022 р. про покращення гендерного балансу серед директорів/ок компаній, зареєстрованих на біржі, та відповідні заходи, вирішено до 30 червня 2026 р. досягти дві мети, зокрема, представники/ці недостатньо представлені статі мають займати: 1) щонайменше 40 % посад невиконавчого директора/ки; 2) принаймні 33 % усіх посад директорів/ок, включаючи як виконавчих, так і не виконавчих [10, с. 36].

За даними 2021 р. жінки склали майже половину працюючого населення України, однак вони обіймали найвищі посади на 27 % підприємств. Склалася закономірність, за якою, частка керівниць зменшується зі зростанням розміру підприємства. Є виняткові сфери, де жінки-керівники складають конкуренцію чоловікам: освіта, медицина, держуправління й адміністративне обслуговування, а також інформаційні технології (ІТ) [11].

Однак, війна вносить свої корективи. Протягом 2022–2023 рр. більше половини новостворених ФОП зареєстровані жінками, а кількість керівників підприємств зросла до 31 % [12].

У той же час, вчені вказують на посилення гендерних диспропорцій, що стали результатом воєнних дій на території України. Ускладнення вирішення побутових питань примушує жінок відмовлятися від кар'єрного зростання, а на перше місце висувати проблему виживання власних домогосподарств [13].

Говорячи про гендерну рівність у сфері трудових відносин, зазначимо, що держава запровадила і тут цілу низку змін. Зокрема, у 2017 р. втратив чинність Наказ Міністерства охорони здоров'я № 256 від 29.12.93 р. (крім глави 3 розділу І) „Перелік важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок”; встановлений єдиний для обох статей вік виходу на пенсію – 60 років. Внесені зміни до ст. 179 Кодексу законів про працю України, за якими за бажанням матері або батька дитини одному з них надається відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку з виплатою за ці періоди допомоги відповідно до законодавства, а підприємства можуть за рахунок власних коштів частково оплачувати таку відпустку більшої тривалості. Закон України „Про відпустки” доповнено ст. 19-1, якою надається одноразова оплачувана відпустка тривалістю до 14 календарних днів чоловікам, які знаходяться у зареєстрованому чи у фактичному шлюбі із жінкою, яка народила дитину [14]. У ст. 24-1 Закону України „Про рекламу” забороняється в рекламі про вакансії (прийом на роботу) висувати вимоги, в тому числі, за ознаками статі.

Вказані вище зміни є свідченням поступового встановлення гендерної рівності у трудовій сфері через витіснення стереотипів про „чоловічі” і „жіночі” професії. Період запровадження воєнного стану вніс певні корективи. За даними статистики 72 % серед осіб зі статусом безробітних – жінки. Крім того, жінки вступають до лав Збройних Сил України. Загальна кількість жінок, які працюють і служать у Збройних Силах України, станом на 2024 р. становить понад 62 тисячі (у 2014 р. – 49 тис.) [15].

Як бачимо, в Україні прослідковується позитивна тенденція посилення державного впливу на процес попередження і протидії дискримінаційним проявам у гендерній сфері в публічному просторі.

Однак, сама гендерна дискримінація набуває завуальованих (непрямих) форм, і у нашому суспільстві вона проявляється на побутовому рівні. Тож саме правопросвітницька робота набуває першочергового значення для коректування поглядів на дискримінацію у соціумі.

У контексті сказаного, доречно зауважити, що за останнє десятиліття з'явилися нові різновиди гендерної дискримінації (сексизму): бодішеймінг, лукізм, фетшеймінг, слатшеймінг, газлайтинг, сталкінг, менспредінг, менслейнінг. Бодішеймінг - явище, що характеризується негативним ставленням до власного тіла або тіла інших людей на основі їх зовнішнього вигляду. Його різновидом є фетшеймінг – критика та глузування з людини, яка має надмірну вагу, за її масу тіла чи харчові звички. Лукізм – дискримінація людини за те, що вона не відповідає ustalеним у суспільстві стандартам, або просто не сподобалась. Слатшеймінг — „навішування ярликів”, осуд жінок і дівчат за їхню сексуальну активність, або ж вигляд чи поведінку. Газлайтинг – форма психологічного насильства, спрямована на заниження самооцінки особи для того, щоб переконати її в тому, що вона сходить з розуму. Сталкінг – нав'язливе переслідування особи у житті та онлайн, настирливе вимагання її уваги. Менспредінг – практика, при якій чоловік (зазвичай в громадському транспорті) приймає сидячу позу з широко розставленими ногами, таким чином займаючи сусіднє місце або місця, чим ставить інших людей у незручне становище. Менслейнінг - сексистська манера пояснювати щось у поблагливій, самовпевненій, помилковій або спрощеній формі, яку переважно

застосовують чоловіки у спілкуванні із жінками. Ще можна назвати засудження жінок, які свідомо відмовляються від народження дітей і продовження роду (чайлдфрі).

Наведений нами перелік різновидів гендерної дискримінації є неповним. Переважна більшість з названих видів дискримінації становить групу проявів психологічного насильства. Частина з них акцентує увагу на неординарній зовнішності людини, переважно, жінок. Частина базується на специфіці характеру самого кривдника. Особливо „розквітлі” більшість гендерних дискримінаційних проявів у мережі Інтернет. Підкреслимо, що вказані негативні прояви побутують саме у повсякденному житті українців.

І тут просвітницької роботи недостатньо. Необхідно посилювати відповідальність за дискримінаційні дії.

У ст. 23 Закону України „Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок” та у ст. 15 Закону України „Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні” передбачена цивільно-правова відповідальність за дискримінацію, у тому числі і гендерну.

У Кодексі України про адміністративні правопорушення (КУпАП) ст. 39-1, 174-2, 174-4, 174-5 зазначена адміністративна відповідальність за окремі види дискримінації (насильство у сім’ї, булінг, мобінг) та не виключається можливість направлення судом правопорушника на проходження програми для особи, яка вчинила домашнє насильство чи насильство за ознакою статі.

У Кримінальному кодексі України ст. 161 та 300 передбачають кримінальну відповідальність за дискримінаційні дії.

Думається, що КУпАП необхідно доповнити статтями про відповідальність за гендерну дискримінацію, вказавши конкретні її різновиди. І санкції повинні бути не лише штрафними. Тим більше, що у окремих країнах світу (Німеччина, США) вже є досвід унормування вказаної проблеми.

**Висновки.** Підсумовуючи викладений вище матеріал, варто констатувати, що держава стоїть на твердій позиції впровадження гендерного балансу у всіх сферах суспільного життя. Для цього постійно відбувається удосконалення антидискримінаційного законодавства і створюються спеціальні інституції, що мають на меті допомагати впроваджувати в життя принципи гендерної рівності.

У той же час, самі гендерні дискримінаційні прояви трансформуються, робляться більш завуальованими, що ускладнює боротьбу з ними. На нашу думку необхідно внести у Кодекс України про адміністративні правопорушення спеціальні статті, що чітко встановлюватимуть різновиди сексизму, у тому числі, на побутовому рівні, і визначатимуть відповідальність у вигляді високих штрафів і громадських робіт.

### СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ:

1. Омбудсман закликає уникати стереотипів та дискримінації жінок. URL: [https://www.ombudsman.gov.ua/news\\_details/ombudsman-zaklikaye-unikati-sterootipiv-ta-diskriminaciyi-zhinok](https://www.ombudsman.gov.ua/news_details/ombudsman-zaklikaye-unikati-sterootipiv-ta-diskriminaciyi-zhinok)
2. Машкова Я. Фантазії про сідниці. Майже половина українських онлайн-медіа вдається до сексизму та дискримінації – дослідження ІМІ. URL: <https://imi.org.ua/monitorings/-i55773>
3. Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок прийнята Генеральною Асамблеєю ООН 18.12.1979 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_207#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207#Text)
- 4 Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами (Стамбульська конвенція) прийнята Радою Європи 11.05.2011 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_001-11#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_001-11#Text)
5. 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: Постанова Кабінету Міністрів України від 15.09.2023 р. № 815-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/815-2023-%D1%80#Text>
6. Наливайко Л.Р., Марценюк Л.В. Права жінок та гендерна рівність в Україні: проблеми теорії та практики. URL: <https://crust.ust.edu.ua/items/ee642dc4-63e2-4e35-a664-2c96edeb38bc>
7. Глушенко В. Впровадження гендерних квот – це тимчасовий захід для залучення жінок до політичного життя країни. URL: <https://www.cvk.gov.ua/zmi-pro-tsvk/vprovadzheniya-gendernih-kvot-tse-timchasoviy-zahid-dlya-zaluchennya-zhinok-do-politichnogo-zhittya-krayini-viktoriya-glushhenko.html>
8. Виборчий кодекс України: Закон України від 19.12.2019 р. № 396-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/396-20#Text>
9. Скільки депутатів-жінок у парламентах світу. URL: <https://www.slovovidilo.ua/2020/02/12/infografika/polityka/skilky-deputativ-zhinok-parlamentax-svitu>
10. Стандарти ЄС в сфері економічної самостійності жінок і розвитку жіночого підприємництва та національні гарантії, передбачені законодавством України. URL: <https://jurfem.com.ua/wp-content/uploads/2024/01/Економічна-спроможність-жінок.pdf>
11. Ткаченко Я. Гендерна рівність: жінки, які керують. URL: <https://voxukraine.org/genderna-rivnist-zhinky-yaki-keruyut>
12. Собенко Н. Понад половину нових ФОПів в Україні відкрили жінки – Опендатабот. URL: <https://suspline.media/621023-ponad-polovinu-novih-fopiv-v-ukraini-u-2023-roci-vidkrili-zinki-opendatabot/>
13. Прокопій Д. Гендерні диспропорції в Україні під час війни. URL: <https://niss.gov.ua/news/komentari-ekspertiv/henderni-dysproportsiyi-v-ukrayini-pid-chas-viyny>

14. Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#Text>

15. Богданьок О. Понад 45 тисяч військовослужбовиць. В Україні зростає число жінок у ЗСУ. URL: <https://suspilne.media/701262-ponad-45-tisac-vijskovosluzbovic-v-ukraini-zrostaе-cislo-zinok-u-zsu/>

#### REFERENCES:

1. Ombudsman zaklykaie unykaty stereotypiv ta dyskryminatsii zhinok. (2023). [The Ombudsman calls for avoiding stereotypes and discrimination against women]. Upovnovazheni Verkhovnoi Rady Ukrainy z prav liudyny. Retrieved from: [https://www.ombudsman.gov.ua/news\\_details/ombudsman-zaklykaye-unykati-stereotypiv-ta-diskriminaciyi-zhinok](https://www.ombudsman.gov.ua/news_details/ombudsman-zaklykaye-unykati-stereotypiv-ta-diskriminaciyi-zhinok) [in Ukrainian].

2. Mashkova, Ya. (2023). Fantazii pro sidnytsi. Maizhe polovyna ukrainskykh onlain-media vdaietsia do seksyzmu ta dyskryminatsii – doslidzhennia IMI. [Fantasies about buttocks. Almost half of Ukrainian online media engage in sexism and discrimination - IMI study]. Instytut masovoi informatsii. Retrieved from: <https://imi.org.ua/monitorings/-i55773> [in Ukrainian].

3. Konventsiiia Orhanizatsii Obiednanykh Natsii pro likvidatsiiu vsikh form dyskryminatsii shchodo zhinok. (1979, December 18). [United Nations Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women]. Retrieved from: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_207#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207#Text) [in Ukrainian].

4. Konventsiiia Rady Yevropy pro zapobihannia nasylstvu stosovno zhinok i domashnomu nasylstvu ta borotbu iz tsymy yavyschchamy (Stambulska konventsiiia). (2011, May 11). [Council of Europe Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence (Istanbul Convention)]. Retrieved from: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_001-11#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_001-11#Text) [in Ukrainian].

5. Pro skhvalennia Natsionalnoi stratehii podolannia hendernoho rozryvu v oplati pratsi na period do 2030 roku ta zatverdzhennia operatsiinoho planu zakhodiv z yii realizatsii na 2023-2025 roky. (2023, September 15). [On the approval of the National strategy for overcoming the gender pay gap for the period up to 2030 and the approval of the operational plan of measures for its implementation for 2023-2025]. Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy № 815-r. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/815-2023-%D1%80#Text> [in Ukrainian].

6. Nalyvaik, L.R., Martseniuk, L.V. (2022). Prava zhinok ta henderna rivnist v Ukraini: problemy teorii ta praktyky. [Womens rights and gender equality in Ukraine: problems of theory and practice]. Retrieved from: <https://crust.ust.edu.ua/items/ee642dc4-63e2-4e35-a664-2c96edeb38bc> [in Ukrainian].

7. Hlushchenko, V. (2020). Vprovadzhenia hendernykh kvot – tse tymchasovi zakhid dlia zaluchennia zhinok do politychnoho zhyttia krainy. [The implementation of gender quotas is a temporary measure to involve women in the political life of the country]. Tsentralna vyborcha komisiia. Retrieved from: <https://www.cvk.gov.ua/zmi-pro-tsvk/vprovadzheniya-gendernih-kvot-tse-timchasoviy-zahid-dlya-zaluchennya-zhinok-do-politichnogo-zhyttia-krayini-viktoriya-glushhenko.html> [in Ukrainian].

8. Vyborchyi kodeks Ukrainy. (2019, December 19). [Election Code of Ukraine]. Zakon Ukrainy № 396-IKh. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/396-20#Text> [in Ukrainian].

9. Skilky deputativ-zhinok u parlamentakh svitu. (2020). [How many women deputies are in the parliaments of the world]. Slovo i dilo. Retrieved from: <https://www.slovoidilo.ua/2020/02/12/infografika/polityka/skilky-deputativ-zhinok-parlamentax-svitu> [in Ukrainian].

10. Standarty YeS v sferi ekonomichnoi samostiynosti zhinok i rozvytku zhinochoho pidpriemnytstva ta natsionalni harantii, peredbacheni zakonodavstvom Ukrainy. (2024). [EU standards in the field of economic independence of women and the development of womens entrepreneurship and national guarantees provided by the legislation of Ukraine]. Retrieved from: <https://jurfem.com.ua/wp-content/uploads/2024/01/Ekonomichna-spromozhnist-zhinok.pdf> [in Ukrainian].

11. Tkachenko, Ya. (2021). Henderna rivnist: zhinky, yaki keruiut. [Gender equality: women who lead]. *Voks Ukraina*. Retrieved from: <https://voxukraine.org/genderna-rivnist-zhinky-yaki-keruyut> [in Ukrainian].

12. Sobenko, N. (2023). Ponad polovynu novykh FOPiv v Ukraini vidkryly zhinky – Opendatabot. [More than half of new FOPs in Ukraine were opened by women - Opendatabot]. *Cuspilne novyny*. Retrieved from: <https://suspilne.media/621023-ponad-polovinu-novih-fopiv-v-ukraini-u-2023-roci-vidkrili-zinki-opendatabot/> [in Ukrainian].

13. Prokopii, D. (2023). Henderni dysproportsii v Ukraini pid chas viiny. [Gender disparities in Ukraine during the war]. Natsionalnyi instytut stratehichnykh doslidzen. Retrieved from: <https://niss.gov.ua/news/komentari-ekspertiv/henderni-dysproportsiyi-v-ukrayini-pid-chas-viyny> [in Ukrainian].

14. Pro vidpustky. (1996, November 15). [On vacations]. Zakon Ukrainy № 504/96-VR. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#Text> [in Ukrainian].

15. Bohdanok, O. (2024). Ponad 45 tysiach viiskovosluzhbovyts. V Ukraini zrostaie chyslo zhinok u ZSU. [More than 45,000 female military personnel. In Ukraine, the number of women in the Armed Forces is increasing]. *Suspilne novyny*. Retrieved from: <https://suspilne.media/701262-ponad-45-tisac-vijskovosluzbovic-v-ukraini-zrostaе-cislo-zinok-u-zsu/> [in Ukrainian].