

УДК 342.5

DOI: 10.26565/2075-1834-2021-32-05

СУТНІСТЬ ПРИНЦИПУ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В СИСТЕМІ ОРГАНІВ ПУБЛІЧНОЇ ВЛАДИ УКРАЇНИ

Кагановська Т. Є.,

доктор юридичних наук, професор,
ректор Харківського національного університету
імені В.Н. Каразіна,
Заслужений юрист України,
м. Харків, 61022, майдан Свободи 4,
e-mail: rektor@karazin.ua
orcid: <https://orcid.org/0000-0002-4427-2038>

Семененко Т. О.,

аспірант юридичного факультету
Харківського національного
університету імені В. Н. Каразіна,
м. Харків, 61022, майдан Свободи 4,
e-mail: korzh.tanija@gmail.com
orcid: <https://orcid.org/0000-0001-6368-0355>

АНОТАЦІЯ. *Вступ.* У статті досліджено поняття принципу гендерної рівності в системі органів державної влади, зазначено законодавчі міжнародні та національні основи формування інституту забезпечення принципу гендерної рівності в цілому та в системі публічної влади, зокрема.

Короткий зміст основних результатів дослідження. Автором проаналізовано зміст понять «принцип», «гендер» та «рівність», наголошено на проблемі недопредставленості жінок в органах публічної влади, необхідності забезпечення справедливого співвідношення владних посадовців за гендерною ознакою, проілюстровано статистичні дані співвідношення посадовців за ознакою статі. Зосереджено увагу на понятті гендеру як певного соціально-рольового статусу, який визначає соціальні можливості кожної статі. Пропонується досліджувати питання гендерної рівності в контексті справедливого розподілу прав і обов'язків між жінками та чоловіками. Зазначається, що диспропорційне представлення за гендерною ознакою часто є результатом пануючих в суспільстві стереотипів та настроїв. Наголошено на взаємозв'язку гендерної сегрегації у сфері державного управління та професійної сегрегації у суспільстві загалом; підкреслено значний вплив гендерної культури в сфері державного управління на формуванні суспільної думки щодо гендерного питання. Зосереджено увагу на важливості аналізу як вертикальної так і горизонтальної сегрегації в органах публічної влади. Наведено приклади закріплення законодавчих гарантій та запровадження Україною позитивних механізмів для забезпечення гендерної рівності у сфері законодавчої влади. Акцентовано увагу на позитивних та негативних зобов'язаннях України в цій сфері. Зауважено, що попри вжиті заходи показники досягнення гендерної рівності в Україні залишаються незадовільними.

Висновки. У статті запропоновано комплексне визначення принципу гендерної рівності в системі органів державної влади України. Вказується на факт розширення змісту принципу гендерної рівності як орієнтиру правового регулювання, а також на взаємозв'язок між необхідністю забезпечення гендерної рівності у сфері державного управління із засадою ефективності державної служби.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: гендерна рівність, гендерне питання, самоідентичність, державна влада, дискримінація, гендерна сегрегація.

ESSENCE OF THE PRINCIPLE OF GENDER EQUALITY IN THE SYSTEM OF STATE AUTHORITIES OF UKRAINE

Tetiana Kahanovska,

Doctor of Law, Professor,
rector of V. N. Karazin Kharkiv National University,
Honored Lawyer of Ukraine,
Kharkiv, 61022, Maidan Svobody 4,
e-mail: rektor@karazin.ua
orcid: <https://orcid.org/0000-0002-4427-2038>

Tetiana Semenko,

graduate student of the School of Law
at V. N. Karazin Kharkiv National University
Kharkiv, 61022, Maidan Svobody 4,
e-mail: korzhan.tanija@gmail.com
orcid: <https://orcid.org/0000-0001-6368-0355>

ANNOTATION. *Introduction.* The article examines the concept of the principle of gender equality in the system of state power, indicates the legal international and national basis for the formation of the institution of ensuring the principle of gender equality in general and in the system of public authorities in particular.

Summary of the main results of the study. The author analyzes the content of the concepts "principle", "gender" and "equality", emphasizes the problem of underrepresentation of women in public authorities, the need to ensure a fair balance of government officials by gender, illustrates statistics on the ratio of officials by gender. The focus is on the concept of gender as a certain socio-role status, which determines the social opportunities of each sex. It is suggested exploring the issue of gender equality in the context of a fair distribution of rights and responsibilities between women and men. It is noted that disproportionate representation on the basis of gender is often the result of prevailing stereotypes and attitudes in society. Accent is placed on the correlation between gender segregation in public administration and occupational segregation in society as a whole; the significant influence of gender culture in the field of public administration on the formation of public opinion on gender issues is emphasized. Attention is paid to the importance of analyzing both vertical and horizontal segregation in public authority. Examples of strengthening legislative guarantees and Ukraine's introduction of positive mechanisms to ensure gender equality in the field of legislative power are given. Attention is given to the positive and negative commitments of Ukraine in this area. It is pointed out that despite the measures taken, the indicators of achieving gender equality in Ukraine remain unsatisfactory.

Conclusions. The article offers a comprehensive definition of the principle of gender equality in the system of state power of Ukraine. The fact of expanding the content of the principle of gender equality as a guideline of legal regulation is pointed out, as well as the correlation between the need to ensure gender equality in state administration and the principle of efficiency of the public service.

KEY WORDS: gender equality, gender issue, self-identity, state power, discrimination, gender segregation.

Вступ. «Рівність» – один із тих ідеалів, до яких безперервно прагне людство, це фундаментальна цінність світового співтовариства. В ході історичного розвитку суспільства та еволюції поглядів на правову природу гендерної рівності зміст та обсяг цього принципу, сприйняття його значимості змінювалися.

Початковий базис для формування законодавства нашої молодшої країни зіграли чисельні міжнародні документи, що містять основи гендерного законодавства та гендерної політики, підписантом яких є Україна. Це, зокрема, Загальна декларація прав людини, 1948 р.; Міжнародний пакт про громадянські та політичні права, 1966 р.; Статут Організації Об'єднаних Націй, 1945 р.; Декларація про ліквідацію дискримінації у відношенні жінок, 1967 р.; Конвенція про боротьбу з торгівлею людьми та з експлуатацією проституції третіми особами, 1949 р.; Конвенція про ліквідацію усіх форм дискримінації по відношенню до жінок, 1979 р.; Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод, 1950 р.; Пекінська декларація, 1995 р. та інші.

Нормативною основою для забезпечення гендерної рівності стала Конституція України, яка закріпила рівність прав жінки і чоловіка. Суттєвим комплексним кроком на шляху удосконалення правового регулювання правовідносин у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків було прийняття у 2005 році Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків», впровадження гендерно-правової експертизи чинного законодавства та проектів нормативно-правових актів.

Серед важливих документів Ради Європи з цього питання слід зазначити декларацію Комітету міністрів Ради Європи «Про рівноправність жінок та чоловіків» від 16.11.1988, рекомендацію Комітету міністрів Ради Європи «Про збалансоване представництво жінок та чоловіків в процесі прийняття політичних та громадських рішень» від 12.03.2003 № 3, рекомендацію Комітету міністрів Ради Європи «Про застосування комплексного підходу до проблеми рівності між чоловіками та жінками» від

07.10.1998 № (98) 14, які не лише дозволяють, але і заохочують застосування державами-членами позитивних дій та прийняття гендерних квот.

Поряд з членством України в Раді Європи суттєву роль у розвитку гендерного законодавства України відіграє обраний напрямок роботи головних очільників країни щодо членства України в Європейському Союзі.

З огляду на сформований історично стан недопредставленості в системі органів державної влади України за гендерною ознакою, останнім часом правова регламентація вказаного принципу поряд з викоріненням прямо дискримінаційних норм відбувається у світлі впровадження нових суспільних норм, що ґрунтуються на нових гендерних стандартах, зокрема позитивних дій. Переосмислення гендерної рівності в системі органів державної влади призвело до неконфліктного сприйняття суспільством нових суспільних патернів як «жінка-політик», «жінка-керівник».

Разом з тим, за даними Глобального звіту про гендерний розрив (The Global Gender Gap Report), у 2021 році¹ Україна посіла сумарне 74 місце зі 156 країн за показником досягнення гендерної рівності. При цьому за субпоказниками економічна участь та можливості Україна посіла 44 місце, а політичні повноваження Україна посіла 103 місце.

Вказані показники свідчать про значний розрив у можливостях жінок і чоловіків щодо участі в процесах публічного управління.

Гендерна сегрегація у сфері державного управління, як вертикальна, так і горизонтальна, задає темп для професійної сегрегації у суспільстві загалом і навпаки. Тобто, диспропорційне представлення за гендерною ознакою часто є результатом пануючих в суспільстві стереотипів та настроїв, водночас саме державне управління та його гендерна культура має неабиякий вплив на формування суспільної думки щодо гендерного питання.

Для подолання такої сегрегації необхідним на сьогодні є вдосконалення законодавства від такого, що гарантує рівні права до такого, що забезпечить рівні можливості – від наділення юридично однаковими правами до забезпечення фактичної можливості користуватися такими правами.

У зв'язку з вказаним метою цієї статті є формулювання поняття, виявлення сутності та з'ясування змісту принципу гендерної рівності в системі органів державної влади України з урахуванням вимог нового етапу розвитку суспільства та в контексті рішучих євроінтеграційних прагнень України.

Основні результати дослідження. Для з'ясування сутності принципу гендерної рівності необхідно звернутися до визначення понять «принципу», «гендеру», визначеного законодавством, та як соціальної категорії та «рівності».

В класичному розумінні принцип являє собою відправну засаду, вихідну ідею, відправне установлення, вимогу, що встановлюється для досягнення певної мети [2, с. 129, 197]. Тобто принцип одночасно слугує підґрунтям для формування правового вектору регулювання суспільних відносин та критерієм оцінки ефективності такого регулювання.

На відміну від статі, що є категорією біологічною, гендер формується соціально, є продуктом виховання і освіти та тісно пов'язаний з культурним розвитком суспільства на певному етапі його розвитку або у певній сфері його життєдіяльності. Як зазначає М. Мід у своїй роботі «Чоловіче та жіноче», вивчаючи відмінності маскулітних та фемінних типів, чоловічі та жіночі риси в гендерному розумінні не є природними характеристиками, а є набутими під час соціалізації в певному культурному середовищі і сформовані певним типом суспільства, певними традиціями, політикою держави та залежать від часу [5, с. 94].

Як вкрай складний феномен гендер не має єдиного універсального визначення. Так, наприклад, А. А. Герц зазначає, що поняття «гендер» (gender) означає соціальне очікування від представників кожної статі, як соціальний конструктор, що визначає соціальну стать людини [3, с. 65-66].

М. І. Крочук дає визначення гендеру як певного соціально-рольового статусу, який визначає соціальні можливості кожної статі в тій чи іншій сферах життєдіяльності [6, с. 466].

Попри великі теоретичні розробки національне законодавство не містить визначення терміну «гендер», на відміну від міжнародних напрацювань.

Так, Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами надає визначення гендера як соціально закріплені ролі, поведінку, діяльність і характерні ознаки, які певне суспільство вважає належними для жінок та чоловіків [2].

Отже, пропонуємо розуміти гендер як соціально-рольовий статус, який визначає соціальні можливості груп за ознакою їх гендерної ідентичності в тій чи іншій сферах життєдіяльності.

Поширеним в науковій літературі є підхід до визначення рівності як формально-правової категорії, іншими словами, рівності перед законом, процесуальної рівності та рівності можливостей розкрити і реалізувати свої здібності та законні інтереси.

Поняття рівності тісно пов'язане з поняттям дискримінації як будь-якого розрізнення, обмеження, неоднакового ставлення. Пряма гендерна дискримінація полягає в упередженому ставленні до особи

однієї статі порівняно зі ставленням до особи іншої статі у тій самій ситуації, причому підставою для упередженості є саме стать особи [10, с. 92].

Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» надає визначення гендерної рівності як рівного правового статусу жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства.

Поєднавши зміст цих трьох понять можна дійти висновку, що принцип гендерної рівності являє собою систему вимог з метою забезпечення рівних можливостей для реалізації здібностей без прив'язки до певного соціально-рольового статусу.

Досліджуючи питання гендерної рівності в системі органів державної влади, необхідно звертати увагу на представленості обох статей на посадах в органах державної влади в цілому та в найбільш важливих для суспільства сферах зокрема, а також відповідності такого співвідношення вимогам справедливого залучення представників обох статей.

Адже питання гендерної рівності включає в себе справедливість у розподілі прав і обов'язків між жінками та чоловіками. А поняття справедливості пов'язане з історично змінними уявленнями про невід'ємні права людини [9, с. 14].

Справедливим буде такий розподіл, що не засновується на гендері сам по собі. Концептуальною основою гендерної рівності є заперечення єдності стандарту [7, с. 690]. При цьому позитивне врахування гендеру є окремим питанням.

Гендерна рівність в системі органів державної влади включає рівні можливості при прийнятті на державну службу та обранні на виборні посади, рівні можливості при просуванні кар'єрними сходами, в оплаті за однаково виконану роботу [11, с. 18].

Принцип гендерної рівності в системі органів державної влади виражається в двох основних аспектах – вертикальній та горизонтальній сегрегації з недопредставленням однієї статі, як правило – жіночої.

Збирання даних про розбивку за гендерною ознакою серед держслужбовців першої й другої посадової категорій, а також за окремими сферами державної діяльності показує, що в органах державної влади України проблема недопредставлення за гендерною ознакою залишається актуальною. Так, наприклад, станом на поточну дату серед 23 членів Кабінету Міністрів України 5 жінок², серед 25 голів обласних державних адміністрацій – 2 жінки³, з 423 народних депутатів – 86 жінок⁴, при цьому з 7 голів депутатських фракцій (груп) – 2 жінки⁵, з 23 голів комітетів – 3 жінки. Відповідно до даних Держстату України про середньомісячну заробітну плату за статтю за видами економічної діяльності⁶ заробітна плата жінок, зайнятих у сфері державного управління й оборони, обов'язкової соціальної політики, у % відношенні до заробітної плати чоловіків за III квартал 2021 року становить 88,5 %⁷.

Вказане демонструє, що вузький підхід до вирішення проблеми гендерної дискримінації, який зводиться виключно до прийняття антидискримінаційних правових норм не забезпечить вирішення «гендерного питання», не стимулює фактичне забезпечення гендерної рівності в системі органів державної влади.

Однією з причин вказаної проблеми є недосконалість чинного національного законодавства, адже навіть наявність гендерно нейтрального законодавства не гарантує захисту від гендерних упереджень [4, с. 7].

В результаті зміст гендерної рівності розширюється з метою досягнення гендерної справедливості, і станом на сьогодні визнається існування двох обов'язкових взаємодоповнюючих компонентів: антидискримінаційне законодавство та політика з гендерної рівності. Обидва елементи є важливими, доповнюють один одного і мають бути включені у законодавство та політику. Неповне розуміння відмінностей та взаємозв'язку між цими двома концепціями іноді викликає припущення, що політика з гендерної рівності обмежується прийняттям анти-дискримінаційних актів, і що «позитивні права» жінок суперечать принципам відмови від дискримінації [8, с. 9].

Справедливо вказати, що Україна на законодавчому рівні закріпила ряд важливих гарантій для реального гарантування рівних можливостей представникам обох статей – зокрема, мова йде про вимоги прийнятого 19.12.2019 Виборчого кодексу України під час формування загальнодержавного та регіональних виборчих списків політичних партій⁸.

Іншим важливим кроком було запровадження посади Урядового уповноваженого з питань гендерної політики; запровадження інституту радників з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків при міністерствах, інших центральних органах виконавчої влади, обласних, міських, районних державних адміністраціях.

Тобто, Україна поряд з негативними зобов'язаннями «не дискримінувати» дотримується послідовної політики підтримки позитивних дій, що відповідає духу та принципам законодавства європейських країн та спільнот.

Незважаючи на прогрес, Україна все ще займає невтішні позиції у гендерному співвідношенні у сфері політичних прав та можливостей. Справедливо зазначити, що повної гендерної рівності не вдалося

досягти жодній країні світу. Разом з тим, питання гендерної рівності сьогодні є наскрізною темою порядку денного глобального розвитку і кожна країна розробляє власну гендерну політику, спрямовану на подолання гендерних проблем.

На сьогодні принцип гендерної рівності стає все більше орієнтованим на досягнення справедливої представленості та «включеності» за гендерною ознакою, і цей принцип як орієнтир правового регулювання висуває вимогу активної державної політики з гендерного питання, що має бути направлена на вчинення позитивних дій, коли це є необхідним для перерозподілу влади й ресурсів між жінками і чоловіками для забезпечення більш адекватного балансу (як приклад – введення квот для подолання явного дисбалансу представництва жінок і чоловіків у органах влади).

Забезпечення гендерної рівності у сфері державного управління безпосередньо пов'язане з дотриманням гендерної справедливості, принципів ефективності державної служби, стабільності кадрів тощо. Відсутність механізмів забезпечення гендерної рівності в системі державного управління нівелює засади демократичного управління. Гендерне питання стає дуже актуальним і в контексті рішучих євроінтеграційних прагнень України.

Станом на сьогодні Україна ввійшла в новий історичний період, у якому погляд на зміст гендерної рівності змінився і межі гендерних ролей стають усе розмитішими. Вказане відобразилося на переосмисленні гендерного питання, розширенні змісту принципу гендерної рівності та вимог до діяльності влади, що ним висуваються.

Висновки. Таким чином, з урахуванням сучасних історичних та соціальних особливостей розвитку суспільства, в світлі гендерної політики, орієнтованої на досягнення гендерної справедливості, з урахуванням стану забезпечення гендерної рівності в системі органів державної влади України, пропонуємо визначення принципу гендерної рівності в системі органів державної влади України як вимогу гарантування державою рівних можливостей для осіб у проходженні служби в органах державної влади незалежно від соціально-рольового статусу та забезпечення їх практичної реалізації, для досягнення гендерної справедливості. При цьому таке забезпечення зі сторони держави включає стимулювання та сприяння у практичній реалізації можливостей, в тому числі непередставленої групи. Такий підхід сприятиме переходу від рівності в праві до рівності через право.

ПРИМІТКИ

1. https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf
2. <https://www.kmu.gov.ua/uryad-ta-organi-vladi/team>
3. <https://www.president.gov.ua/lustration/lustr-list/lustr-local-adm/lustr-oda>
4. http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/site2/p_deputat_list#
5. http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/site2/p_fractions
6. http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2020/gdn/snzp/snzp_ek/snzp_ek_m&w.htm
7. http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/oper_new.html
8. Цікавим в контексті дискусій з питання гендерних квот є рішення Європейського суду з прав людини по справі «Зевник та ін. проти Словенії».

ЛІТЕРАТУРА

1. Вегер О. М. Гендерна складова гуманітарного менеджменту: теоретико-методологічний аспект. / О. М. Вегер // Гуманітарний вісник Запорізького державного інженерного академії. – 2014 рік. – № 56. – С. 92-101.
2. Герц А. А. Права людини, сексуальна орієнтація та гендерна рівність : навчальний посібник / А. А. Герц. – Видавництво «ФОРМ Голембовська О. О.», Київ, 2018 рік. – 326 с.
3. Загальна теорія держави і права: [Підручник для студентів юридичних вищих навчальних закладів] / М. В. Цвік, О. В. Петришин, Л. В. Авраменко та ін.; За ред. д-ра юрид. наук, проф., акад. АПрН України М. В. Цвіка, д-ра юрид. наук, проф., акад. АПрН України О. В. Петришина. — Харків: Право, 2009. — 584с.
4. Кагановська Т. Є. Сучасний стан реалізації принципу гендерної рівності на державній службі: організаційно-правовий аспект. / Т. Є. Кагановська // Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. – Серія «ПРАВО». Випуск 23. – 2017 рік. – С. 6-8.
5. Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами, Стамбульська конвенція, 11.05.2011.
6. Крочук М. І. Гендерна рівність як складова загального принципу рівності./ М. І. Крочук // Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. - 2011. - Серія юридична 4: 466-471.
7. Мірошніченко О. А. Права людини: гендерна рівність та міжнародне право / О. А. Мірошніченко // Форум права. – 2011. – № 1. – С. 690–693 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbu.gov.ua/e-journals/FP/2011-1/11moatmp.pdf>.
8. Рівність за ознакою статі в економічній сфері: зобов'язання України перед ЄС (ключові Директиви ЄС щодо забезпечення гендерного балансу на ринку праці та в професійній діяльності, їх розвиток у практиці Суду Справедливості) / Упорядник О. О. Уварова — Х. : видавництво «НТМТ», 2015. — 150 с.
9. Трубніков В. М., Скакун О. Є. Принцип справедливості з позиції філософії. / В. М. Трубніков, О. Є. Скакун // Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. – Серія «ПРАВО». Випуск 20. – 2015 рік. – С. 13-20.

10. Уварова О. О. Права жінок і гендерна рівність в Україні./ О. О. Уварова // навч. посібн. - Видавництво «ФОРМ Голембовська О. О.: Київ - 2018. [Електронний ресурс] – Режим доступу: https://helsinki.org.ua/prava-zhinok-i-henderna-rivnist-v-ukrajini-o-uvanova/#_ftn4.

11. Чуйко О. М., Куравська Н. В. Гендер і кар'єра: навчальний посібник / О. М. Чуйко, Н. В. Куравська // ДВНЗ "Прикарпатський національний університет ім. В. Стефаника", Івано-Франківськ: Супрун В. П., 2019, 372 с.

REFERENCES

1. Veher O. M. Gender component of humanistic management: theoretical and methodological aspect. / O. M. Veher // Humanitarian Bulletin of the Zaporizhzhia State Engineering Academy. - 2014. - № 56. - P. 92-101.

2. Herts A. A. Human rights, sexual orientation and gender equality: a textbook / A. A. Herts. - Publishing House "FOP Golembowska O. O" / Kyiv, 2018. - 326 p.

3. General theory of state and law: [Textbook for students of law universities] / M. V. Tsvik, O. V. Petryshyn, L. V. Avramenko, etc.; Edited by Doctor of Juridical Sciences, Professor, Academician of the Academy of Legal Sciences of Ukraine M. V. Tsvik, Doctor of Juridical Sciences, Professor, Academician of the Academy of Legal Sciences of Ukraine O. V. Petryshyn. - Kharkiv: Pravo, 2009. – 584 p.

4. Kahanovska T. Ye. The current state of implementation of the principle of gender equality in the public service: organizational and legal aspect. / T. Ye. Kahanovska // Bulletin of V. N. Karazin Kharkiv National University. - Series "LAW". Issue 23. - 2017. - P. 68.

5. Council of Europe Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence, Istanbul Convention, 11.05.2011.

6. Krochuk M. I. Gender equality as a component of the general principle of equality. / M. I. Krochuk // Scientific Bulletin of Lviv State University of Internal Affairs. - 2011. - Legal Series 4: 466-471.

7. Miroshnychenko, O. A. Human rights: gender equality and international law / O. A. Miroshnychenko // Law Forum. – 2011. – № 1. – P. 690–693 [Electronic resource]. – Retrieved from: <http://www.nbu.gov.ua/e-journals/FP/2011-1/11moatmp.pdf>.

8. Gender equality in the economic sphere: Ukraine's commitment to the EU (key EU directives to ensure gender balance in the labor market and professional activities, their development in the practice of the Court of Justice) / Compiler O. O. Uvarova - Kh.: Publishing House " NTMT », 2015. - 150 p.

9. Trubnikov V. M., Skakun O. Ye. The principle of justice from the standpoint of philosophy. / V. M. Trubnikov, O. Ye. Skakun // Bulletin of V. N. Karazin Kharkiv National University. - Series "LAW". Issue 20. - 2015. - P. 13-20.

10. Uvarova O. O. Women's rights and gender equality in Ukraine./ O. O. Uvarova // textbook. – Publishing House "FOP Holembovska O. O.: Kyiv - 2018. [Electronic resource] – Retrieved from: https://helsinki.org.ua/prava-zhinok-i-henderna-rivnist-v-ukrajini-o-uvanova/#_ftn4.

11. Chuiko O. M., Kuravska N. V. Gender and career: textbook / O. M. Chuiko, N. V. Kuravska // SHEI "Vasyl Stefanyk Precarpathian National University", Ivano-Frankivsk: Suprun V. P., 2019, 372 p.