

**РОЗБУДОВА ДЕРЖАВИ І ПРАВА: ПИТАННЯ ТЕОРІЇ  
ТА КОНСТИТУЦІЙНОЇ ПРАКТИКИ**

**БОБРОВА Ю. Ю.,**  
кандидат юридичних наук,  
суддя  
(Біловодський районний суд  
Луганської області)

УДК 340.12:396.2:347.962.1

**ГЕНДЕРНИЙ ПРІОРИТЕТ ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ**

У статті систематизовано гендерне законодавство України, що включає як міжнародні, так і національні нормативно-правові акти, проаналізоване правове закріплення принципу гендерної рівності суддів у ньому, наголошено на необхідності забезпечення чинника рівності чоловіків і жінок через сучасну збалансовану політико-правову систему.

*Ключові слова:* суд, суддя, гендер, законодавство, нерівність, дискримінація.

В статье систематизировано гендерное законодательство Украины, включая как международные, так и национальные нормативно-правовые акты, проанализировано правовое закрепление принципа гендерного равенства судей в нем, отмечена необходимость обеспечения фактора равенства мужчин и женщин через современную сбалансированную политико-правовую систему.

*Ключевые слова:* суд, судья, гендер, законодательство, неравенство, дискриминация.

The article systemizes the gender legislation of Ukraine, including both international and national regulations, analyzes the legal consolidation of the principle of gender equality of judges init, notes the need to ensure the equality of men and women through a modern balanced political and legal system.

*Key words:* court, judge, gender, legislation, inequality, discrimination.

**Вступ.** Аналіз наукових досліджень останніх років дозволив установити, що гендерна рівність традиційно розуміється як складова частина загального принципу рівності, що є атрибутом демократичної побудови суспільства, а її встановлення має на меті надання рівних соціальних прав і можливостей чоловікам і жінкам незалежно від статі.

Сьогодні більшість пересічних людей нашої держави питання гендерної рівності сприймають як щось на кшталт «європейської моди», як таке, що нам чуже або ж те, до чого наше сучасне суспільство ще не зовсім готове, але Україна зобов'язалася забезпечити гендерну симетрію під час прийому на державну службу та в інших питаннях кар'єри, зокрема і в судовій системі.

Досягнення гендерної симетрії в Україні неможливе без відповідного закріплення положень у нормах чинного законодавства, а становлення правової держави, розвиток громадянського суспільства, перспективи європейської інтеграції зумовлюють необхідність формування гендерного законодавства й ефективної політики рівних прав і можливостей жінок та чоловіків.



Ці питання досліджували в працях такі науковці: Х. Бехруз, А. Заєць, О. Івакін, С. Ківалов, А. Козловський, М. Козюбра, О. Копиленко, Л. Луць, О. Мурашин, Ю. Оборотов, М. Орзіх, П. Рабінович, В. Сіренко, О. Скаун, О. Тимошук, Є. Харитонов, О. Ющик та інші. Теоретичною основою дослідження є також праці вітчизняних та закордонних учених-гендеристів: С. Айвазової, Н. Аніщук, Н. Болотіної, М. Буроменського, О. Вороніної, В. Глиняного, О. Дашковської, Л. Завадської, Л. Кормич, Н. Лавріненко, І. Лаврінчук, К. Левченко, Л. Леонтєвої, О. Матвієнко, Т. Мельник, Н. Оніщенко, Л. Петришиної, Н. Пушкарьової, С. Поленіної, О. Рудневої, З. Ромовської, Л. Смоляр, Г. Терещенка, М. Томашевської й інших.

**Постановка завдання.** Метою статті є дослідження сучасного гендерного законодавства України, особливостей нормативного врегулювання принципу гендерної рівності суддів, аналіз практичних проблем, що виникають під час такого врегулювання.

**Результати дослідження.** Досягнення гендерної симетрії в Україні неможливе без відповідного закріплення положень у нормах чинного законодавства, а становлення правової держави, розвиток громадянського суспільства, перспективи європейської інтеграції зумовлюють необхідність формування гендерного законодавства й ефективної політики рівних прав і можливостей жінок та чоловіків.

Оскільки в Україні склалася практика та наявні сучасні доктринальні підходи, за якими норми міжнародного права мають або більшу юридичну силу над іншими нормативно-правовими актами, або рівний статус із національними законами, то аналіз комплекс джерел, де містяться норми, які регулюють сферу гендерних відносин, розпочнемо з міжнародного права.

Першим нормативним актом, що закріпив принцип рівності прав і свобод громадян на міжнародному рівні, є Статут Організації Об'єднаних Націй (далі – ООН), на підставі положень якого країни-учасниці розробили Загальну декларацію прав людини, яку ухвалено Генеральною Асамблеєю ООН 10 грудня 1948 р. [1]. Декларація деталізувала окремі норми Статуту, зокрема, у сфері гендерної рівності права і свободи проголошуються як невід'ємний атрибут суспільного буття.

Згідно з Міжнародним пактом про громадянські і політичні права, ратифікованим Україною 19 жовтня 1973 р., наша держава через вимоги ст. 3 зобов'язалася забезпечити рівне для чоловіків і жінок право користування всіма громадянськими і політичними правами, передбаченими в цьому Пакті [2], а ратифікацією Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права Україна 1973 р. у ст. 7 визнала право кожного на справедливі і сприятливі умови праці, серед яких права на справедливую зарплату і рівну винагороду за працю рівної цінності без будь-якої різниці, причому жінкам повинні гарантуватись умови праці, що не гірші від тих, які мають чоловіки, з рівною платою за рівну працю; однакову для всіх можливість просування по роботі на відповідні більш високі ступені виключно на підставі трудового стажу і кваліфікації [3]. Під час розгляду виконання Україною її міжнародних зобов'язань за Міжнародним пактом про громадянські та політичні права нашої державі надано низку зауважень, серед яких зазначено необхідність ужити заходів для забезпечення належної підготовки суддів і співробітників правоохоронних органів, що дозволить їм застосовувати і тлумачити внутрішнє законодавство у світлі Пакту і поширювати знання про положення Пакту серед юристів і широкої громадськості для того, щоб вони могли посилатися на його положення в судах. Констатовано, що в навчальних програмах з підготовки суддів та апаратів судів окремо не приділяється уваги вивченню положень Пакту, хоча знання конвенцій та міжнародних договорів, ратифікованих Україною, є одним із вимірів змісту освіти суддів [4].

У ст. 11 Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації стосовно жінок 1979 р. визначено, що держави-сторони вживають усіх відповідних заходів для ліквідації дискримінації щодо жінок у галузі зайнятості, щоби забезпечити на основі рівності чоловіків і жінок рівні права [5]. У Конвенції вперше введено поняття «дискримінація щодо жінок» як будь-яка відмінність, виняток або обмеження за ознакою статі, яке спрямоване на послаблення або зводить нанівець визнання, користування або здійснення жінками незалежно від їхнього сімейного



стану, на основі рівноправності чоловіків і жінок, прав людини й основних свобод у політичній, економічній, соціальній, культурній, громадянській або будь-якій іншій сферах.

З п. 18 Віденської декларації і Програми дій, ухвалені на Всесвітній конференції із прав людини від 25 червня 1993 р. впливає, що права жінок і дівчат є невід’ємною складовою частиною загальних прав людини. Повна і рівна участь жінок у політичному, громадянському, економічному, суспільному і культурному житті на національному, регіональному та міжнародному рівнях, а також ліквідація всіх форм дискримінації за ознакою статі є першочерговими цілями міжнародного співтовариства. Крім того, уряди, а також регіональні та міжнародні організації мають полегшити доступ до керівних посад і забезпечити більш широку участь у процесі ухвалення рішень [6].

У ст. 3 Декларації про викорінення насильства щодо жінок, проголошеної резолюцією Генеральної Асамблеї ООН від 20 грудня 1993 р. № 48/104, зазначено, що жінки мають рівні права стосовно здійснення і захисту всіх прав людини й основних свобод у політичній, економічній, соціальній, культурній, громадській та будь-якій іншій сферах [7].

У п. 24 Пекінської декларації, ухвалені на 4-й Всесвітній конференції зі становища жінок 15 вересня 1995 р. міститься заклик до ліквідації в Україні всіх форм дискримінації жінок і дівчат, усунення всіх перешкод до досягнення рівності між чоловіками та жінками, поліпшення становища жінок і розширення їхніх прав [8].

Відповідно до Цілей розвитку тисячоліття, затверджених на Саміті тисячоліття ООН у вересні 2000 р., що обов’язкові до виконання до 2015 р., серед інших наша держава визнала забезпечення гендерної рівності. У межах цієї цілі завданням № 1 до 2015 р. було забезпечення гендерного співвідношення на рівні не менше 30 до 70 тис. чи іншої статі в представницьких органах державної влади та на вищих щаблях виконавчої влади; а завдання № 2 – скоротити наполовину розрив у доходах чоловіків і жінок до 2015 р. [9], а основні положення перенесені до Цілі № 5 сталого розвитку 2016–2030 рр.

Відповідно до ст. 419 гл. 21 (співробітництво в галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей) Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їх державами-членами, з іншої сторони, сторони посилюють діалог та співробітництво щодо забезпечення гідної праці, політики зайнятості, безпечних та здорових умов праці, соціального діалогу, соціального захисту, соціального залучення, гендерної рівності та недискримінації [10]. У п. 1 вказаного документа зазначено забезпечення гендерної рівності та рівних можливостей для чоловіків і жінок у сфері зайнятості, освіти та навчання, економічної та суспільної діяльності, а також у процесі ухвалення рішень, а в п. м – подолання дискримінації в усіх її формах та проявах.

Директивою № 2006/54/ЄС Європейського парламенту і Ради Європи від 5 липня 2006 р. про реалізацію принципів рівних можливостей і рівноправного поводження щодо чоловіків та жінок у питаннях працевлаштування і зайнятості у ст. 2 визначено, що «пряма дискримінація» має місце, коли через стать ставлення до однієї особи менш сприятливе, ніж до іншої, яка опиняється, опинилась або могла опинитися в аналогічній ситуації, а «непряма дискримінація» існує тоді, коли формально нейтральні правила, критерії або встановлений порядок ставлять особу певної статі в особливо несприятливе становище щодо інших осіб, якщо тільки зазначені правила, критерії або встановлений порядок не є об’єктивно виправданими законною метою, а засоби її досягнення є належними і необхідними [11].

Ми погоджуємося з думкою Т. Деметрадзе, що доти, поки в національному законодавстві й в національній практиці – у Сімейному, Цивільному, Кримінальному, Трудовому й Торговельному кодексах і адміністративних правилах і положеннях – не будуть забезпечені повне визнання й ефективний захист, застосування, здійснення й дотримання прав жінок, передбачених у міжнародних договорах із прав людини, ці договори не будуть діяти [12].

Принцип рівності чоловіків та жінок на національному рівні закріплений у Конституції України (ст. ст. 3, 21, 24, 38, 43, 51). Положеннями ст. 24 Конституції України гарантовано рівність прав жінок і чоловіків, яка забезпечується наданням першим рівних із чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці,



у праці та винагороді за неї; спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров'я жінок, встановленням пенсійних пільг; створенням умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством; правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям.

Крім того, на необхідності забезпечення гендерної симетрії наголошено в Указі Президента України «Про підвищення соціального статусу жінок в Україні» від 25 квітня 2001 р.; у Кодексі законів про працю (ст. 2); у законах України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 6 вересня 2012 р. та «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 8 вересня 2005 р. Останній спрямований на досягнення паритетного становища жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства без винятків та привілеїв шляхом правового забезпечення рівних прав та можливостей як жінок, так і чоловіків, викоринення дискримінації за ознакою статі та вжиття спеціальних тимчасових заходів, спрямованих на ліквідацію дисбалансу між можливостями обох статей реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією і законами України. Згідно із ч. 5 ст. 16 Закону, дозволяється застосування позитивних дій із метою досягнення збалансованого представництва жінок і чоловіків на державній службі та службі в органах місцевого самоврядування з урахуванням категорій посад службовців. Термін «позитивні дії», запозичений із міжнародних нормативних документів, визначається як спеціальні тимчасові заходи, спрямовані на усунення дисбалансу між можливостями жінок та чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм законами та Конституцією, тоді як «стверджувальні дії» (affirmative action) дозволяють забезпечувати рівність результатів. Крім того, у вказаному законі дається визначення гендерної рівності як рівного статусу жінок і чоловіків та рівних можливостей для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства, а також вводяться терміни «сексуальні домагання», «дискримінація за ознакою статі» [13].

Ухвалення зазначеного Закону дозволило закласти надійні основи проведення єдиної державної політики щодо досягнення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Це стало поштовхом для розроблення цілої низки важливих документів, що розвивають його основні положення й інституційні механізми його забезпечення: ухвалено укази Президента України «Про вдосконалення роботи центральних і місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 26 липня 2005 р., «Про підвищення соціального статусу жінок в Україні» від 25 квітня 2001 р., постанову Кабінету Міністрів України «Про консультативно-дорадчі органи з питань сім'ї, гендерної рівності, демографічного розвитку, запобігання насильству в сім'ї та протидії торгівлі людьми» від 5 вересня 2007 р. № 1087; Мінсоцполітики визначено спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, відповідно до наказу № 345 від 8 червня 2012 р., за яким діє Експертна рада з питань розгляду звернень за фактами дискримінації за ознакою статі; постановою Кабінету Міністрів України від 7 червня 2017 р. № 390 затверджено Положення про Урядового уповноваженого з питань забезпечення гендерної рівності.

В Україні ухвалено низку стратегічних документів, де враховано гендерний аспект, а саме:

- розпорядження Кабінету Міністрів України «Про затвердження плану заходів з реалізації Національної стратегії у сфері прав людини на період до 2020 р.» від 23 листопада 2015 р. № 1393-р;
- розпорядження Кабінету Міністрів України від 24 лютого 2016 р. № 113-р «Про затвердження національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 р.», яке консолідує дії державних інституцій і суспільства щодо активізації участі жінок у встановленні миру, наданні допомоги, захисті та реабілітації постраждалих від насильства;
- Національну стратегію у сфері прав людини та план дій з її реалізації, затверджена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 23 листопада 2015 р. № 1393-р;
- 5 квітня 2017 р. розпорядженням Кабінету Міністрів України № 229-р затверджено розроблену Мінсоцполітики Концепцію Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 р.;



– постанову Кабінету Міністрів України від 11 квітня 2018 р. «Про затвердження Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 р.», де, зокрема, передбачено: вдосконалення нормативно-правової бази, механізму проведення гендерно-правової експертизи та впровадження статистичних показників у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Проте гендерне питання не було враховано ані в Стратегії реформування судоустрою, судочинства та суміжних правових інститутів на 2015–2020 рр., схваленій Указом Президента України від 20 травня 2015 р. [14], ані в Стратегії сталого розвитку «Україна – 2020», схваленій Указом Президента України від 12 січня 2015 р. № 5/20150 [15], що свідчить про його несприйняття як наскрізної проблеми, що пронизує всі сфери життя суспільства і пов'язана зі здійсненням судочинства. У зв'язку із цим проєкт Ради Європи «Покращення доступу жінок до правосуддя в п'яти країнах Східного партнерства (Азербайджані, Armenії, Грузії, Республіці Молдова і Україні)» являє собою дуже вчасну ініціативу, яка дозволяє об'єднати знання і досвід міжнародних і національних експертів для з'ясування найбільш поширених бар'єрів, з якими стикаються жінки під час реалізації своїх прав, виявити спільні для всіх країн і специфічні для кожної з них проблеми в цій сфері, віднайти кращі практики функціонування системи здійснення правосуддя і діяльності правоохоронних органів із метою подолання проявів гендерної дискримінації, полегшення доступу жінок до правосуддя, підвищення ефективності захисту їхніх прав системою юстиції [16].

Незважаючи на ухвалення Закону «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» та наявність норм стосовно дотримання принципу рівності в інших законах України, говорити про дієвий механізм боротьби з дискримінацією не доводиться. Однією із причин є те, що законодавчі акти не тільки містять різний перелік ознак, за якими заборонено дискримінацію, у низці законів міститься неоднакове визначення дискримінації. Особи, винні в порушенні вимог законодавства про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, несуть цивільну, адміністративну та кримінальну відповідальність згідно із законом (ст. 24 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»). Водночас варто наголосити на тому, що Кодекс України про адміністративні правопорушення (далі – КУпАП) не містить норми, що встановлює адміністративну відповідальність за адміністративне правопорушення у сфері забезпечення прав та можливостей жінок і чоловіків. У ст. 300 Кримінального кодексу України передбачено кримінальну відповідальність за ввезення, виготовлення або поширення товарів, що пропагують культ насильства і жорстокості, расову, національну чи релігійну нетерпимість та дискримінацію.

Формальне декларування адміністративної та цивільної відповідальності за дискримінацію в Законі «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» у поєднанні з наявністю відповідальності за дискримінацію лише в межах кримінального процесу не дають змоги захистити жертв дискримінації. Нині особа може звернутися до суду зі скаргою на дискримінацію в межах цивільної чи адміністративної процедури, однак ані Цивільний кодекс України, ані КУпАП не містять відповідних статей та санкцій щодо порушника. Частково змінити ситуацію покликаний законопроект «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України (щодо гармонізації законодавства у сфері запобігання та протидії дискримінації із правом Європейського Союзу)» № 3501 від 20 листопада 2015 р. [17], яким пропонується декриміналізувати відповідальність за дискримінацію, вилучивши зі ст. 161 Кримінального кодексу України частину, яка стосується прямих та непрямих обмежень прав; запровадити механізм адміністративної відповідальності через доповнення Кодексу України про адміністративні правопорушення ст. 188–49, яка буде стосуватися порушення законодавства про запобігання та протидію дискримінації. Крім того, проєктом пропонується ввести додаткові форми дискримінації: «віктимізація» та «відмова в розумному пристосуванні», доповнити Закон визначеннями «множинна дискримінація» та «дискримінація за асоціацією». Однак понад два роки Верховна Рада України зволікає з розглядом цього законопроекту в другому читанні.



Доводиться констатувати відсутність законодавчих ініціатив, спрямованих на розширення переліку захищених ознак, зокрема ознаки «стан здоров'я», «сексуальна орієнтація», «гендерна ідентичність». Що стосується двох останніх, то спостерігається категоричне несприйняття та протидія їх закріпленню на законодавчому рівні. Наприклад, розгляд Верховною Радою України питання про приєднання до Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок та домашньому насильству [18], ратифікацію якої відкладено. Перешкодою стала наявність у тексті договору термінів «гендер» та «сексуальна орієнтація», що для частини народних депутатів асоціюється із «загрозою сімейним цінностям» та «пропагандою гомосексуальних шлюбів» [19].

Згідно з п. 90 Висновку № JUD-UKR/298/2017 [RJU/AT] ОБСЄ/БДПЛ щодо Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 30 червня 2017 р., Закон не містить жодних конкретних посилань на гендерні питання. Однак під час реформування судової системи в Україні було б надзвичайно корисно проаналізувати гендерні аспекти й установити, яких заходів (на рівні законодавства та політики) необхідно вжити для поліпшення ситуації. Як уже раніше зауважувало ОБСЄ/БДПЛ, жінки недостатньо представлені у вищих ешелонах української системи правосуддя, що не відповідає міжнародним стандартам і належній практиці. До того ж інформація щодо гендерної рівності не оприлюднюється. Продовження такої політики лише посилить ризик незбалансованого представництва жінок, особливо в судах вищого рівня. А в п. 91 Висновку акцентується увагу на тому, що коли цього ще не зроблено, можна запропонувати декілька шляхів вирішення зазначеної проблеми.

По-перше, важливо було б отримати чітку картину складнощів, які має Україна в цій сфері. Необхідно зібрати й оприлюднити статистичні дані про гендерний склад суддівського корпусу як загалом, так і за різними видами і рівнями судів.

По-друге, оскільки Закон регламентує низку різних видів призначень: суддів, посадових осіб судової влади, а також представників суддівського корпусу в різних представницьких і спеціалізованих органах судової системи, – він повинен містити вимогу про врахування відносного представництва кожної статі в процесі таких призначень. Для цього може знадобитися запровадження механізмів, що забезпечать включення вимог про досягнення гендерного балансу до відповідних правил і процедур як на етапі висування й визначення кандидатів, так і на етапі їх призначення.

По-третє, для прискорення процесу реформ у цій царині варто застосувати заходи особливої підтримки недостатньо представленої статі. Треба розглянути можливість передбачити в Законі таку процедуру призначення, за якої, у разі набрання двома кандидатами на посаду судді однакової кількості балів, перевагу має бути надано особі, що належить до менше представленої статі у відповідному суді чи виді суду [20]<sup>1</sup>.

**Висновки.** Отже, чинне в Україні законодавство містить низку норм, які встановлюють заборону дискримінації за статевою ознакою, забезпечують гарантії прав та свобод жінок. Суттєвим є те, що наявність гендерного законодавства не гарантує відсутності гендерних упереджень у суспільстві. Норми мають здебільшого декларативний характер. Відсутній правовий механізм реального забезпечення реалізації рівних прав жінок та чоловіків і норми, що передбачають відповідальність за порушення гендерного законодавства. Встановлення суто декларативно відповідальності за порушення гендерного законодавства призводить до несерйозного ставлення до Закону та недотримання вимог Конституції України. Здається, що саме цей чинник є однією із серйозних причин дисбалансу в напрямі встановлення паритетного представництва жінок та чоловіків у системі державного управління і державної служби.

Отже, задекларована гендерна рівність українського суспільства існує тільки формально, на папері, держава не може на нинішньому етапі її розвитку створити цивілізовану сучасну політико-правову систему забезпечення рівності чоловіків і жінок, а проаналізовані міжнародні документи є своєрідною формою тиску світової спільноти на країни з метою спонукання виконання останніми зобов'язань щодо рівності статей.

<sup>1</sup> Висновок № JUD-UKR/298/2017 [RJU/AT] ОБСЄ/БДПЛ щодо Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 30 червня 2017 р. URL: [http://vkksu.gov.ua/userfiles/doc/perelik-dokumentiv/visnovok\\_osce.pdf](http://vkksu.gov.ua/userfiles/doc/perelik-dokumentiv/visnovok_osce.pdf).



**Список використаних джерел:**

1. Загальна декларація прав людини. URL: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995\\_015](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995_015).
2. Міжнародний пакт про громадянські і політичні права від 19 жовтня 1973 р. URL: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995\\_043](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995_043).
3. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права від 19 жовтня 1973 р. URL: [http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_042](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042).
4. Концепція національних стандартів освіти суддів України // Національна школа суддів України. URL: <http://nsj.gov.ua/ua/about/symbols/>.
5. Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації стосовно жінок від 1979 р. URL: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995\\_207](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995_207).
6. Віденська декларація і Програми дій, ухвалені на Всесвітній конференції із прав людини від 25 червня 1993 р. URL: [http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/995\\_504](http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/995_504).
7. Декларація про викорінення насильства щодо жінок, проголошена резолюцією Генеральної Асамблеї ООН від 20 грудня 1993 р. № 48/104. URL: [http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/995\\_506](http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/995_506).
8. Пекінська декларація. URL: [http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/995\\_507](http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/995_507).
9. Цілі розвитку тисячоліття 2000–2015 pp. URL: <http://www.un.org.ua/ua/tsili-rozvytku-tysiacholittia/mdgs>.
10. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони. URL: [http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/984\\_011/page11](http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/984_011/page11).
11. Директива № 2006/54/ЄС Європейського парламенту і Ради Європи від 5 липня 2006 р. про реалізацію принципів рівних можливостей і рівноправного поводження щодо чоловіків та жінок у питаннях працевлаштування і зайнятості. URL: <http://old.minjust.gov.ua/file/32405>.
12. Деметрадзе Т. Рівність прав жінки і чоловіка як категорія конституційного права України. Наук. віс. Ужгородського нац. ун-ту. 2015. URL: [http://www.visnyk-juris.uzhnu.uz.ua/file/No.34/part\\_1/17.pdf](http://www.visnyk-juris.uzhnu.uz.ua/file/No.34/part_1/17.pdf).
13. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 8 вересня 2005 р. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>.
14. Про Стратегію реформування судоустрою, судочинства та суміжних правових інститутів на 2015–2020 pp.: Указ Президента України від 20 травня 2015 р. № 276/2015. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/276/2015>.
15. Про Стратегію сталого розвитку «Україна – 2020»: Указ Президента України від 12 січня 2015 р. № 5/2015. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/5/2015>.
16. Забезпечення доступу жінок до правосуддя в Україні: навчальний посібник для суддів і прокурорів. URL: <https://rm.coe.int/training-manual-for-judges-and-prosecutors-on-ensuring-women-s-access-/168076429a>.
17. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України (щодо гармонізації законодавства у сфері запобігання та протидії дискримінації із правом Європейського Союзу): проект закону № 3501 від 20 листопада 2015 р. URL: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=57162](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=57162).
18. Про ратифікацію Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами: проект закону № 0119 від 14 листопада 2016 р. // Верховна Рада України: офіційний портал. URL: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=6049222](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=6049222).
19. Протидія дискримінації: річна доповідь правозахисних організацій «Права людини в Україні 2017» // Українська Гельсінська спілка з прав людини. URL: <https://helsinki.org.ua/publications/richna-dopovid-pravozahysnyhorhanizatsij-prava-lyudyny-v-ukrajini-2017/>
20. Висновок № JUD-UKR/298/2017 [RJU/AT] ОБСЄ/БДПІЛ щодо Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 30 червня 2017 р. URL: [http://vkksu.gov.ua/userfiles/doc/perelik-dokumentiv/visnovok\\_osce.pdf](http://vkksu.gov.ua/userfiles/doc/perelik-dokumentiv/visnovok_osce.pdf).

