

ТЕМА:
ОХОРОНА ПРАЦІ В ДСНС УКРАЇНИ: ГЕНДЕРНИЙ АСПЕКТ

Шифр: гендер

ЗМІСТ

Вступ	3
1. Гендерна рівність – рівний правовий статус жінок і чоловіків.....	5
1.1 Гендер та гендерна рівність.....	5
1.2 Гендер і право.....	8
1.3 Міжнародні зобов’язання України щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.....	8
1.4 Законодавство України про захист прав жінок та впровадження гендерної рівності.....	10
1.5 Гендерні питання в секторі безпеки і оборони України.....	16
2 Охорона праці жінок: тенденції та перспективи.....	20
2.1 Гендерна рівність у законодавстві про працю	20
2.2 Охорона праці в органах і підрозділах ДСНС.....	23
Висновки.....	29
Список використаної літератури.....	30
Додаток 1.....	32

ВСТУП

Важливим пріоритетом є політика у сфері дотримання гендерної рівності та виконання завдань, спрямованих на її покращення. Наразі ДСНС напрацьовує свою дорожню карту у широкому в запровадженні гендерної політики у всіх сферах своєї діяльності. Дієвим інструментом впровадження гендерної рівності в підрозділах ДСНС України є фактичне забезпечення гендерної рівноправності, з урахуванням особливостей жіночого організму, трудовим законодавством передбачено спеціальні правила охорони праці жінок, пільги і додаткові гарантії їх трудових прав.

Питання охорони праці, в тому числі охорони праці жінок, були предметом досліджень К.В. Боженко, О.М. Обушенко, А.І. Єфремовата ін.. Правові питання гендеру вивчали І.П. Андрусак, Ю.А. Гончаров, О.М. Руднєва, К.Б. Ленчеко та ін.

Мета цієї роботи – розгляд сучасних поглядів на сутність та зміст гендеру, гендерної рівності, охорони праці, обґрунтування напрямів удосконалення організаційно-правового забезпечення їх ефективного впровадження в суспільне життя.

Для цього автори звертаються до методи аналізу та синтезу – при вивченні сучасного стану гендерних досліджень, для аналізу змісту понять «гендер», «гендерна рівність», «гендерна політика» і «механізми формування та реалізації гендерної політики»; формально-логічний метод – для з'ясування механізмів формування та реалізації гендерної політики в Україні; порівняльно-правовий метод – для вивчення проблем нормативно-правового регулювання гендерної політики, тенденцій її реалізації у сфері охорони праці; метод системного аналізу – для вивчення розвитку гендерної політики; статистичний та графічний методи – для проведення гендерного аналізу у сфері охорони праці.

Особливого значення для дослідження набуває аналіз гендерної рівності із позиції забезпечення трудових прав жінок і чоловіків в Україні. У кадровому забезпеченні повинні враховуватися сучасні тенденції інтегрування та

посилення політики гендерної рівності і, відповідно, нагальною і своєчасною є потреба у системній інтеграції гендерних питань у заходи з посилення спроможностей ДСНС України. Особливо гострими ці питання є особливостей проходження ними служби та охороні праці, соціальних гарантій тощо. Значення має методологічний інструментарій, який обрано для дослідження.

1 ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ – РІВНИЙ ПРАВОВИЙ СТАТУС ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ

1.1 Гендер та гендерна рівність

Термін «гендер» (англ. *gender* – «стать», від латин. *genus* – «рід») – у феміністичних та гендерних дослідженнях є соціально-біологічною характеристикою, через яку визначаються поняття «чоловік» і «жінка», психосоціальні, соціокультурні ролі чоловіка і жінки як особистостей, а також психо-біологічні особливості, на які впливає біологічна стать, цілісна психічна репрезентація статі, сповнена неповторним динамічним глибинним, когнітивним та поведінковим поняттям жіночого та чоловічого, здобута індивідом у результаті набуття індивідуального гендерного досвіду. [2]

Історія самого поняття «гендер» і гендерних досліджень починається із середини минулого століття. У науковий обіг слово «гендер» увів американський психоаналітик Роберт Столлер у 1968 році, запозичивши його з лінгвістики, де це поняття означає «граматичний рід». [3]

Американський політолог Рональд Інглхарт визначає гендерну рівність як чутливий індикатор, який демонструє наскільки розвинутою і демократичною є держава. Висновки його дослідження засвідчують: країни з високими показниками представництва жінок у політичних інституціях мають вищий рівень забезпечення громадянських прав і свобод. Такі держави – більш економічно розвинуті, оскільки створюють умови для політичного й економічного різноманіття, толерантності, інклюзивності та міжособистісної довіри. [4]

У другій половині XX ст. використання цього слова змінилось у бік визначення сексуальної ідентичності індивіда. Слово «гендер» стало феміністичним терміном. Гендерні феміністки стали відокремлювати стать від гендеру з метою допомогти жінкам залишити місце, відведене їм природою й суспільством.

Ж. Котьє зазначає: «Повага до гідності жінки та визнання її рівних із чоловіком прав означає рівність прав щодо участі в культурному, економічному, суспільному й політичному житті. Однак досягнута в цій сфері рівність прав повинна йти поруч із визнанням особливого покликання жінки; ця рівність не має шкодити жінці, материнству та сім'ї». [5]

Формування та розвиток знань про гендерну рівність вимагає поглибленого осмислення понять рівність та гендер.

Рівність – це створення однакових умов та можливостей для кожного.

Гендерна рівність – це створення та використання єдиних правових засобів для жінок і чоловіків; можливе передбачення винятків в окремих випадках (позитивна дискримінація).

У науці використовують різні терміни – «принцип гендерної рівності», «принцип рівності статей», «принцип рівноправ'я жінок і чоловіків», які мають фактично єдине змістовне наповнення. [6]

Сучасність визначає гендерну рівність як фактичну фундаментальну складову механізму реалізації прав людини, яка характеризує рівень розвитку суспільства та демократичності держави.

На основі поняття «гендер» формується і така категорія, яка відіграє в цивілізованому суспільстві головну роль, з позиції прав та гарантій людини, як «гендерна рівність». Так, Т. Мельник, З. Шевченко зазначають, що гендерна рівність – це 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 відповідно до Конституції України. [7]

Гендерна рівність означає наявність рівних умов для жінок і чоловіків у реалізації всіх прав людини та можливостей участі в політичному, економічному, соціальному та культурному розвитку, а також рівного користування його результатами.

У секторі безпеки і оборони найбільш детально цю тематику розглядала Л. Компанцева. На її думку, гендер – це сукупність соціальних культурних норм, які суспільство зобов'язує людей виконувати залежно від їхньої

біологічної статі; соціальна організація відмінностей, які зумовлює стать людини; культурологічна характеристика поведінки чоловіка або жінки в певному місці в певний час. Це – різновид культурного зразка, що включає набір вимог культурних очікувань на рівні особистісної та міжособистісної взаємодії, система, що продукує відмінності [8].

Складно вимірюваний показник гендерної рівності (поряд із такими показниками, як верховенство права, демократія тощо), все ж може бути підданий оцінці, на підставі якої авторитетні міжнародні організації періодично складають відповідні рейтинги. [9]

Уже 14 років поспіль Світовий економічний форум (World Economic Forum) публікує глобальне дослідження – Індекс гендерного розриву (The Global Gender Gap Index).

Минулого року вимірювання охоплювали 149 країн світу, цього року – вже 153. Індекс гендерного розриву вимірюється за чотирма показниками: економічна участь (1); розширення прав і можливостей у політиці (2); рівень освіти (3) та доступ до системи охорони здоров'я й тривалість життя (4).

У 2020 році Україна посіла 59-е місце серед 153 країн. Загальний індекс складає 72%. За показником «економічна участь та кар'єрні можливості» Україна – на 39-му місці у світі (минулого року було на 28-му), за показником рівня освіти – як і минулого року, на 26-му місці, за показником «здоров'я та тривалість життя» – на 52-му місці (минулого року було 56), а ось за показником «політичні права та можливості» ми на 83 місці (минулого року було 105 місце). За критерієм «жінки у парламенті» ми посідаємо 88 місце (минулого року було 121), а за показником «жінки на міністерських посадах» – 82 (минулого року було 102). [10]

Рівень обізнаності щодо питань гендерної рівності в українському суспільстві повільно, але зростає. 50% українських громадян вважають, що в нашому суспільстві існує гендерна нерівність, при цьому 62%

кажуть, що порушуються саме права жінок. Найсерйозніші порушення прав жінок відбуваються у сімейному житті та на ринку праці.

1.2 Гендер і право

У Європейському Союзі проблемами гендерної рівності опікується Комітет Європейського парламенту з жіночих справ, Дорадчий комітет з рівних можливостей, інформаційний сектор для жінок Загальносуспільного відділу генерального директора з питань інформації, культури і аудіовізуальних засобів. Оскільки ООН розглядає гендерне питання як один із пріоритетів розвитку людства, цими проблемами займаються інститути Ради Європи та Організація з безпеки та співробітництва в Європі (додаток 1).

Право, будучи продуктом розвитку суспільства відображає уявлення про «нормі» для чоловіків і жінок в конкретному соціумі. Сучасні моделі правового регулювання виходять з базового принципу формальної рівності всіх людей.

1.3 Міжнародні зобов'язання України щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

Конституція України, політична і законодавча бази гарантують рівність чоловіків і жінок в Україні у всіх секторах. Україна затвердила Цілі сталого розвитку, приєдналася до Пекінської декларації і Платформи дій, прийнятих на 4-й Всесвітній конференції зі становища жінок (1995 р.), а також ратифікувала основні міжнародні документи щодо гендерної рівності та прав жінок, включаючи Конвенцію про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок та Факультативний протокол до неї.

Відповідно до Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації стосовно жінок кожна країна сама розробляє власний національний механізм запровадження гендерної рівності. Згідно з Пекінською платформою дій³, уряди країн-членів ООН мають покласти відповідальність за реалізацію політики з питань просування прав жінок на найвищому рівні, і у багатьох випадках це може бути на рівні кабінету міністрів. В Україні Уряд прийняв це важливе рішення 1 березня 2017 року, коли Кабінет Міністрів України ухвалив

Постанову про включення до повноважень Віце-прем'єр міністра з питань європейської та євроатлантичної інтеграції функцій та відповідальність за координацію державної політики з питань гендерної рівності.

Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», передбачають прийняті Кабінетом Міністрів України у 2018 році «Державна соціальна програма забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року» (постанова КМУ від 11.04.2018 № 273) та «Національний план дій з виконання рекомендацій, викладених у заключних зауваженнях Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок до восьмої періодичної доповіді України про виконання Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок на період до 2021 року» (на виконання рекомендацій Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок та Ради безпеки ООН 1325) (розпорядження КМУ від 05.09.2018 №634-р), Національна стратегія у сфері прав людини та Національний план дій на її виконання (Указ Президента України від 25 серпня 2015 року №501/2015).

Україна взяла на себе зобов'язання щодо виконання ключових міжнародних зобов'язань із забезпечення гендерної рівності. Наша держава прийняла Цілі Сталого Розвитку, приєдналася до Пекінської Декларації та Платформи Дій на 4-й Світовій Конференції Жінок (1995) та ратифікувала ключові договори з прав людини, включно з Конвенцією про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (1980), та її Факультативний Протокол. Уряд затвердив національний план дій із виконання Конвенції. Підписана у 2014 році Угода про Асоціацію між Україною та ЄС зобов'язує до гарантування рівних можливостей для жінок та чоловіків у сферах працевлаштування, освіти, навчання, економіки, у суспільстві та прийнятті рішень. Гендерна Рівність закріплено в Конституції України. Затверджена Державна соціальна програма забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року спрямована на укріплення інституційних механізмів

забезпечення гендерної рівності з комплексним підходом до подолання інституційних обмежень у сфері гендерної рівності. Законодавча база України щодо гендерної рівності містить також Стратегію та План Дій у сфері прав людини, прийняті 2015 року, метою яких є гарантування рівних прав та можливостей для жінок і чоловіків в усіх сферах життя. Прийняття Урядом Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 (2016 та 2018 – оновлені версії) є важливим кроком у напрямі реалізації повістки «Жінки, Мир, Безпека» в Україні.

Міністерство внутрішніх справ, Національна гвардія та центральні органи виконавчої влади, діяльність яких спрямовуються та координуються Кабінетом Міністрів України через Міністра внутрішніх справ, підтримують усі державні та міжнародні ідеї та програми, що сприятимуть утвердженню інституційного механізму реалізації гендерної політики в секторі безпеки та оборони.

Задля об'єднання зусиль щодо розширення прав та можливостей жінок, а також реалізації всіх вищезазначених зобов'язань та виконання завдань, належних до компетенції МВС, НГУ та ЦОВВ, Міністерство внутрішніх справ України одним із перших у 2017 році затвердило внутрішній План заходів щодо реалізації Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року. [8]

1.4 Законодавство України про захист прав жінок та впровадження гендерної рівності

Основою гендерної політики України є міжнародні норми, зафіксовані в Загальній декларації прав людини, Конвенції про політичні права жінок, Конвенції про ліквідацію усіх форм дискримінації щодо жінок та інших юридичних актах. За час незалежності України в контексті євроінтеграції розроблена та затверджена низка нормативних актів, які складають правову основу в цій сфері.

Рівність прав жінок та чоловіків в Україні гарантується Основним Законом держави. У статтях 21, 23 та 24 Конституції визначаються також і

гарантії забезпечення цих прав, передусім шляхом надання жінкам та чоловікам рівних можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї; здійснення спеціальних заходів щодо охорони праці і здоров'я жінок; встановлення пенсійних пільг; створення умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством; надання правового захисту, матеріальної і моральної підтримки материнства і дитинства, у тому числі оплачуваних відпусток, інших пільг вагітним жінкам і матерям.

Водночас у статті 43 Основного Закону держава гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійного навчання, підготовки та перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб. Кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він/вона вільно обирає або на яку вільно погоджується, але разом з тим забороняється залучення жінок та неповнолітніх до роботи, яка небезпечна для їх здоров'я.

Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» було прийнято в 2005 року з метою забезпечення досягнення паритетного становища жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства шляхом правового забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, ліквідації дискримінації за ознакою статі та застосування спеціальних тимчасових заходів, спрямованих на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією і законами України.

У ст. 6 Закону, якою забороняється дискримінація за ознакою статі також зазначається, що не вважаються дискримінацією за ознакою статі: спеціальний захист жінок під час вагітності, пологів та грудного вигодовування дитини; обов'язкова строкова військова служба для чоловіків, передбачена законом; різниця в пенсійному віці для жінок і чоловіків, передбачена законом; особливі вимоги щодо охорони праці

жінок і чоловіків, пов'язані з охороною їх репродуктивного здоров'я; позитивні дії.

Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» (2012 р.) містить визначення поняття «дискримінація» за низкою охоронюваних прав. Він дозволяє використовувати позитивні дії для прискорення прогресу на шляху до рівності для малозабезпечених груп. Стаття 4 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» узгоджується з Конвенцією про ліквідацію усіх форм дискримінації щодо жінок та зосереджена на зайнятості та державній службі.

У 2012 році Указом Президента України було ухвалено Стратегію державної кадрової політики на 2012-2021 роки, що передбачає забезпечення гендерної рівності в системі державного управління і визнає його одним із пріоритетних напрямів розвитку гендерної демократії. Особливо гостро стоїть зазначене питання в секторі безпеки та оборони, яке потребує нагального вирішення.

Важливість вирішення зазначеної вище проблематики зумовлюється такими факторами:

- реальне забезпечення гендерної рівності в контексті кадрового забезпечення підрозділів ДСНС підвищить їх репрезентативність, мобільність та боєздатність, знизить рівень дискримінації в їх рядах, що в цілому призведе до поліпшення боєготовності сектору загалом;

- інтеграція гендеру в політику національної безпеки і оборони необхідна в контексті дотримання положень міжнародних та регіональних законодавчих актів, документів і норм, що стосуються проблем гендерної рівності та безпеки, які Україна ратифікувала (Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (1979 р.), Пекінська декларація і платформа дій (1995 р.), Резолюція Ради безпеки ООН № 1325 «Жінки, мир, безпека» (2000 р.) тощо);

- наявність на національному рівні правової бази, що зобов'язує дотримуватися принципу рівних прав та можливостей чоловіків і жінок

(Конституція України (ст. 21, 23, 24 та ін.), Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», Державна соціальна програма забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року та ін.).

Серед пріоритетів, які визначила для себе Україна щодо Цілі «Забезпечення гендерної рівності», є подолання різниці в можливостях самореалізації в публічній і приватній сферах для чоловіків та жінок як на законодавчому рівні, так і в реальному житті.

Відповідно до підпункту 3 пункту 2 розділу I «Удосконалення нормативно-правової бази, механізму проведення гендерно-правової експертизи та впровадження статистичних показників у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» додатка 2 до Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року, затвердженої постановою Кабінету Міністрів України від 11 квітня 2018 року № 273 затверджено Інструкцію щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів (Наказ Міністерства соціальної політики від 07.02.2020 № 86).

Інструкцію щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів розроблено з урахуванням постанов Кабінету Міністрів України від 18 липня 2007 року № 950 «Про затвердження Регламенту Кабінету Міністрів України», від 31 січня 2007 року № 106 «Про затвердження Порядку розроблення та виконання державних цільових програм», від 03 листопада 2010 року № 996 «Про забезпечення участі громадськості у формуванні та реалізації державної політики».

Гендерний аналіз розкриває природу відношень між чоловіками та жінками як відношень соціальної асиметрії, і у такий спосіб в гендерних дослідженнях порушуються питання розподілу владних ресурсів, легітимності нормативно-соціального порядку і обґрунтовується

«гендерно-чутлива» політика, метою якої є досягнення гендерної рівності. [11]

Упровадження гендерного аналізу в процесі формування державної політики пов'язане, зокрема, з потребою подолання підходу, за якого гендерна рівність розглядається як однакове ставлення до всіх громадян незалежно від соціальних чи інших обставин. Ефективність реалізації державної політики залежить від якнайповнішого урахування особливих та відмінних фізичних, соціальних, економічних характеристик і життєвого досвіду різних соціально-демографічних груп жінок і чоловіків, дівчат і хлопців.

Гендерний аналіз дає змогу визначити фактичне становище жінок і чоловіків та/або їх груп, виявити їхні потреби та інтереси у відповідній сфері/галузі або у розв'язанні проблеми, для усунення якої готується нормативно-правовий акт.

Результати гендерного аналізу використовуються для подальшого визначення оптимального варіанта розв'язання проблеми, на усунення якої спрямовується нормативно-правовий акт.

Проблема визначається за допомогою використання інформації про становище жінок і чоловіків та/або їх груп у відповідній сфері/галузі або про вплив на них проблеми, для усунення якої планується розробити нормативно-правовий акт.

Джерелами інформації є:

- звітність (офіційна державна статистична, фінансова, адміністративна та інша з розподілом за статтю, віком, інвалідністю, етнічним та соціальним походженням, громадянством, сімейним та майновим станом, місцем проживання або іншими ознаками, що стосуються проблеми, на розв'язання якої спрямовується нормативно-правовий акт);

- рекомендації парламентських слухань, тематичних науково-практичних конференцій, засідань за круглим столом;

- соціальні дослідження (наприклад, у разі відсутності достатньої кількості даних про становище жінок і чоловіків та/або їх груп).

Застосування гендерного підходу під час розроблення нормативно-правового акта передбачено на шести етапах:

1. Визначення проблеми, на розв'язання якої спрямований нормативно-правовий акт, та аналіз причин її виникнення.
2. Визначення мети нормативно-правового акта.
3. Аналіз можливих варіантів розв'язання проблеми. Визначення оптимального варіанта розв'язання проблеми, для усунення якої розроблено нормативно-правовий акт.
4. Визначення шляхів і способів розв'язання проблеми.
5. Обговорення проекту нормативно-правового акта.
6. Моніторинг та оцінювання дії нормативно-правового акта. Якщо отримана під час моніторингу та оцінювання інформація свідчить про те, що реалізацією нормативно-правового акта не вдалося забезпечити досягнення позитивних результатів для різних груп жінок/чоловіків, варто проаналізувати, як саме планувалося забезпечити досягнення потрібних результатів і чому не вдалося цього зробити, розглянути можливість унесення до нього відповідних змін.

Отже, такий механізм досягнення гендерної рівності як гендерно-правова експертиза актів законодавства та проектів нормативно-правових актів, повністю охоплює процес удосконалення законодавства України.

Сьогодні в Україні закладається підґрунтя формування та удосконалення наявної системи ДСНС на основі рівності жінок та чоловіків, створення належних умов для здійснення цього на практиці з урахуванням кращих світових надбань. Реформаційні заходи у ДСНС мають враховувати останні наукові досягнення. Аналіз та вивчення динаміки збільшення кількості жінок та забезпечення гендерної рівності у службі ДСНС, проведення порівняльно-правового дослідження, в основному цілеспрямовані на дослідження явища гендерної рівності, його сутності та змісту, пошук шляхів вирішення цих питань з позицій різних

наук. Проблематика гендерного балансу у сфері ДСНС має як теоретичне, так і прикладне значення.

1.5 Гендерні питання в секторі безпеки і оборони України

Забезпечення гендерної рівності у секторі безпеки і оборони України є одним із основних пріоритетних напрямів державної політики у сфері євроатлантичної інтеграції відповідно до стандартів та рекомендацій НАТО. На підтвердження цього Указом Президента України від 28 березня 2018 року № 89/2018 затверджено Річну національну програму під егідою Комісії Україна – НАТО на 2018 рік, відповідно до якої одним із важливих завдань є забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в органах сектору безпеки та оборони України. У контексті зазначеного вище та з метою зміцнення спроможностей сил оборони, підвищення їх готовності до виконання завдань за призначенням та участі у проведенні спільних бойових дій (операцій) з підрозділами НАТО Указом Президента України від 6 червня 2016 року № 240/2016 також було введено в дію Стратегічний оборонний бюлетень України. Нормативний акт містить Додаток № 1 «Матриця досягнення стратегічних цілей і виконання основних завдань оборонної реформи», який є документом оборонного планування, розробленим за результатами оборонного огляду з метою визначення основних напрямів реалізації воєнної політики України та розвитку сил оборони до кінця 2020 року, який слугує «дорожньою картою» оборонної реформи з визначенням шляхів її впровадження на засадах і принципах, якими керуються держави-члени НАТО.

Отже, важливим пріоритетом є політика у сфері дотримання гендерної рівності та виконання завдань, спрямованих на її покращення. Дієвим інструментом впровадження гендерної рівності у складових сектору безпеки і оборони України є Національний план дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року, затверджений розпорядженням Кабінету Міністрів України від 24 лютого 2016 року № 113-р. [12].

Серед пріоритетів, які визначила для себе Україна щодо Цілі «Забезпечення гендерної рівності», є подолання різниці в можливостях самореалізації в публічній і приватній сферах для чоловіків та жінок як на законодавчому рівні, так і в реальному житті. Керуючись результатами аналізу національних доповідей, звітів, моніторингів, аудитів, можна з упевненістю стверджувати, що проведення політики гендерної рівності, здійснення на її основі належного державного управління однозначно успішно вирішується на законодавчому рівні. [13]

Збільшення репрезентації жінок у секторі безпеки є невід’ємною складовою процесу трансформації суспільства загалом і полягає в поглибленні ролі впливу жінок у секторі безпеки й розширенні їх можливостей щодо реалізації професійного потенціалу на всіх рівнях.

Органам системи МВС вдалося посилити роль жінок в інституціях сектору безпеки шляхом унесення змін до нормативно-правових документів та зменшити бар’єри для участі жінок в усіх сферах діяльності сектору безпеки:

- у 2017 році було відкрито понад 450 посад, на які раніше жінки навіть не могли претендувати, тому сьогодні в системі органів МВС маємо жінку – водолаза, жінку – керівника кінологічної служби, жінку – хіміка, першу жінку – генерала Національної поліції;

- з урахуванням фізіологічних властивостей зрівняно нормативи для вступу дівчат та хлопців до закладів вищої освіти сектору безпеки;

- з 2018 року жінкам надано право брати участь у кваліфікаційних іспитах на право носіння Берета з відзнакою в Національній гвардії України, що раніше було заборонено;

- службові розслідування в Національній гвардії України, що є військовим формуванням, проводяться із залученням фахівців з питань гендерної інтеграції органів військового управління задля уникнення дискримінації за ознакою статі;

– з початку 2018 року в Міністерстві внутрішніх справ гендерний аспект інтегровано до процесу збору кадрової статистики, з огляду на що запроваджено збір статистичних даних органів системи МВС з розподілом за статтю.

На постійній основі здійснюється аналіз зібраних даних, який дає змогу відслідковувати тенденції серед працівників органів системи МВС та застосовувати необхідні заходи щодо поліпшення кар'єрних можливостей жінок.

До оцінки увійшли п'ять відомств сектора безпеки та оборони: Міністерство оборони та Генеральний штаб, МВС, Національна поліція, Державна прикордонна служба та Національна гвардія (Національна поліція, Державна прикордонна служба та Національна гвардія є частиною Міністерства внутрішніх справ). [8]

За два роки впровадження гендерної політики можна побачити позитивну динаміку збільшення кількості жінок в Національній поліції України та Національній гвардії на понад 1%, у Державній службі з надзвичайних ситуацій – на 5% (Таблиця 1).

Так само позитивна динаміка спостерігається в збільшенні кількості жінок на керівних посадах: у Національній поліції – понад 4%, у Державній міграційній службі – на 2%, у Національній гвардії України – на 1,5%, Державній прикордонній службі України та Державній міграційній службі України – на 3 % (Таблиця 2).

Таблиця 1

Загальна статистика чисельності жінок в особовому складі МВС України

ЦОВВ	2018 р., %	2019 р., %
ДПСУ	26,0	26,2
ДСНС	15,7	20,7
НГУ	10,7	11,3
НПУ	24,3	25,4
ДМС	78,4	78,7

Таблиця 2

Питома вага жінок на керівних посадах

ЦОВВ	2018 р., %	2019 р., %
ДПСУ	9,9	12,9

ДСНС	12,8	20,6
НГУ	5,2	6,6
НПУ	12,4	17,7
ДМС	57,9	61,0

На сьогодні проводиться інтеграція гендерних аспектів у професійні комунікації фахівців інституцій сектору безпеки та оборони. Для ефективного використання інституцій сектору безпеки та оборони потенціалу особового складу необхідна повна інтеграція військовослужбовців обох статей. Жінки можуть привнести в діяльність інституцій сектору безпеки та оборони низку переваг, наприклад, вони краще встановлюють контакти й знаходять спільну мову з представниками громадянського суспільства. Розуміння різниці у потребах і діях жінок, чоловіків, дівчат і хлопців щодо безпеки має велике значення для захисту мирного населення під час проведення операцій і для загальної мети місії. [14]

2 Охорона праці жінок: тенденції та перспективи

2.1 Гендерна рівність у законодавстві про працю

Охорона праці – це система правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на збереження життя, здоров'я і працездатності людини у процесі трудової діяльності. Конституція України закріпила право громадян на охорону їх життя і здоров'я в процесі трудової діяльності. Основним об'єктом правового захисту в ній є людина як найвища соціальна цінність, її права і свободи, гарантії їх реалізації.

Державна політика у сфері правового регулювання охорони праці жінок спрямована на створення належних умов для повноцінного відтворення трудового потенціалу, здійснення повної продуктивної зайнятості жінок, поліпшення умов праці жінок, зниження ризику втрати здоров'я і життя. В Україні розроблена система комплексного вирішення проблеми охорони праці жінок на основі національних програм, державних напрямів з соціально-економічних питань. «Довгострокова програма поліпшення становища жінок, сім'ї, охорони материнства і дитинства», затверджена постановою Кабінету Міністрів України від 28 липня 1992 р. № 431, та «Програма вивільнення жінок із виробництв, пов'язаних з важкою працею та шкідливими умовами, а також обмеження використання їх праці у нічний час на 1996-1998 роки», затверджена постановою Кабінету Міністрів України від 27 березня 1996 р. № 381, визначили шляхи реалізації державної політики у сфері охорони праці жінок та поліпшення умов їх праці. Більшість із них не втратили своєї актуальності і визнані як першочергові заходи в «Основних напрямках розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року», схвалених Указом Президента України від 3 серпня 1999 р. № 958/99.

Законодавство України встановлює загальні гарантії права на безпечні та здорові умови праці, що надаються всім працівникам, а також передбачає спеціальні гарантії для жінок.

Диференціація правового регулювання охорони праці жінок зумовлюється фізіологічними особливостями жіночого організму, у тому числі у зв'язку з материнством. Норми, що регулюють охорону праці жінок, можна поділити на дві групи:

- ті, що регулюють охорону праці всіх працюючих жінок;
- ті, що регулюють охорону праці жінок у зв'язку з їх материнством.

Загальні питання охорони праці жінок визначає ст.10 Закону України «Про охорону праці» (чинна редакція від 05.04.2015):

Забороняється застосування праці жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, на підземних роботах, крім деяких підземних робіт (нефізичних робіт або робіт, пов'язаних з санітарним та побутовим обслуговуванням), а також залучення жінок до підіймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми, відповідно до переліку важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, граничних норм підіймання і переміщення важких речей, що затверджуються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я. Праця вагітних жінок і жінок, які мають неповнолітню дитину, регулюється законодавством.

Кодекс законів про працю стверджує наступне:

Стаття 176. Заборона залучення вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років, до нічних, надурочних робіт, робіт у вихідні дні і направлення їх у відрядження. Не допускається залучення до робіт у нічний час, до надурочних робіт і робіт у вихідні дні і направлення у відрядження вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років.

Стаття 177. Обмеження залучення жінок, що мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років або дітей-інвалідів, до надурочних робіт і направлення їх у відрядження. Жінки, що мають дітей віком від трьох до

чотирнадцяти років або дітей-інвалідів, не можуть залучатись до надурочних робіт або направлятись у відрядження без їх згоди.

Стаття 178. Переведення на легшу роботу вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років. Вагітним жінкам відповідно до медичного висновку знижуються норми виробітку, норми обслуговування або вони переводяться на іншу роботу, яка є легшою і виключає вплив несприятливих виробничих факторів, із збереженням середнього заробітку за попередньою роботою.

До вирішення питання про надання вагітній жінці відповідно до медичного висновку іншої роботи, яка є легшою і виключає вплив несприятливих виробничих факторів, вона підлягає звільненню від роботи із збереженням середнього заробітку за всі пропущені внаслідок цього робочі дні за рахунок підприємства, установи, організації.

Жінки, які мають дітей віком до трьох років, в разі неможливості виконання попередньої роботи переводяться на іншу роботу із збереженням середнього заробітку за попередньою роботою до досягнення дитиною віку трьох років.

Отже, охорона праці жінок є важливим інститутом трудового права на особливості застосування якого має звертати увагу кожен роботодавець.

Завдяки активній роботі щодо впровадження рівних прав та можливостей скасовано низку нормативно-правових актів, які раніше перешкоджали професійній реалізації жінок. Найважливішими здобутками є такі:

- скасування у грудні 2017 року наказу Міністерства охорони здоров'я № 256 від 1993 року, яким було визначено перелік із 450 заборонених для жінок професій. Серед галузей, де жінкам було заборонено працювати, були підземні роботи, водіння деяких видів вантажного та пасажирського транспорту, робота в машинному відділенні корабля, низка будівельних спеціальностей тощо. Також жінка не могла бути машиністкою метро, водійкою автобуса, пожежною. Скасування цього наказу стало важливим кроком до забезпечення прав жінок у сфері працевлаштування та недискримінації за ознакою статі;

– ухвалення у вересні 2018 року Верховною Радою України Закону 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» № 2523-VIII № 2523-VIII надає рівні можливості чоловікам та жінкам для укладання контракту на військову службу, рівний доступ до військових звань, посад, рівний обсяг відповідальності під час служби.

Законом дозволено призначати жінок у добовий наряд, проте із дотриманням законодавства про охорону материнства й дитинства. Новий закон скасовує обмеження щодо служби жінок у військовому запасі, а від військових зборів тепер звільнятимуть не всіх жінок-військовослужбовців, а лише вагітних тощо.

Відбувається уніфікація та систематизація законодавства України в зазначеному напрямі. Це зумовлює чітке визначення та регламентацію застосування терміна «гендер». Оптимальним є визначення – це соціальна стать, що становить задані характеристики особистісної та групової поведінки й визначає правову, соціальну й економічну позицію індивіда в суспільстві.

Отже, оновлення та розбудова сучасної концепції гендеру має обов'язково враховувати такі аспекти, як соціальні ролі чоловіків і жінок; спосіб вираження відносин влади; система контролю за поведінкою чоловіків і жінок; особливий соціальний інститут. Відповідно до цих аспектів тлумачення поняття «гендер» може використовуватись і класифікуватись за такими самими критеріями.

2.2 Охорона праці в органах і підрозділах ДСНС

У системі Міністерства внутрішніх справ України станом на березень 2019 року працювало 24,5% жінок, це понад 70 тис. осіб. З них близько 8 тис. –

у ДСНС, 4 тис. – у лавах Нацгвардії і 11 тисяч – у Державній прикордонній службі України.

Оцінка гендерного впливу на сектор безпеки та оборони, здійснена Структурою ООН «Жінки в Україні» у 2017 році, виявила відсутність гендерної складової в розвитку сектору безпеки та оборони відповідно до міжнародних стандартів.

Перешкоди, з якими доводиться стикатися в процесі впровадження гендерної політики в діяльність органів системи МВС як складової сектору безпеки:

- відсутність достатньої кількості спеціалістів з питань гендерної рівності в секторі безпеки, що негативно впливає на динаміку виконання завдань, визначених перед відомством;

- недосконалий інституційний механізм реалізації гендерної політики, що уповільнює здійснення ефективної координації та системної імплементації гендерної політики в діяльність органів системи МВС;

- виділення бюджетних видатків на реалізацію гендерної політики, що спричиняє звуження переліку заходів, спрямованих на виконання національних та міжнародних документів і досягнення гендерної рівності загалом;

- недостатній розвиток гендерних процедур набору та утримання персоналу, який призводить до того, що жінки мають незначну підтримку в розвитку їхньої спроможності й лідерства;

- гендерні стереотипи та дискримінація;

- потреба в постійному вдосконаленні законодавчої бази відповідно до сучасного розвитку гендерної політики на міжнародній арені;

- відсутність інтегрованого уніфікованого підходу щодо системної та належної підготовки тренінгів із питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, протидії дискримінації за ознакою статі, сексуальним домаганням, застосування позитивних дій та інших питань

забезпечення гендерної рівності й розвитку гендерної компетентності працівників органів системи тощо;

- відсутність умов для поєднання персоналом своєї роботи з сімейними та професійними обов'язками тощо.

Для ефективної реалізації функцій сектора безпеки важливо визнавати та реагувати на різні потреби жінок, чоловіків, хлопців і дівчат як представників населення, з яким доводиться працювати. Так само важливо, щоб професія працівника або працівниці сектора безпеки була рівно доступною як для жінок, так і чоловіків із забезпеченням рівного ставлення до жінок і чоловіків як фахівців.

Якщо в секторі безпеки жінки та чоловіки представлені паритетно, він має більшу довіру населення, діє ефективніше через доступ до ширшого кола навичок і досвіду. Жінки часто привносять у роботу сектору кращі комунікаційні навички, здатність ефективніше знижувати рівень напруження в насильницьких ситуаціях і мінімізувати застосування сили.

Переваги гендерної рівності для сектору безпеки:

- забезпечення репрезентативного складу в органах сектору безпеки;
- ефективність у реагуванні на потреби населення;
- надання громадянам якісних та репрезентативних послуг;
- ефективність забезпечення безпеки чоловіків, жінок, дівчат і хлопців;
- продуктивність умов праці;
- мінімізація проблем з гендерною дискримінацією та сексуальними домаганнями на робочому місці;
- забезпечення вищої довіри з боку населення;
- формування недискримінаційної культури в секторі безпеки;

– дотримання міжнародних і національних зобов'язань у сфері утвердження гендерної рівності.

Відповідно до статті 15 Закону України «Про охорону праці», статті 28 Закону України «Про правові засади цивільного захисту», пункту 6 Положення про Міністерство надзвичайних ситуацій України, затвердженого Указом Президента України від 6 квітня 2011 року № 402, та з метою ефективної організації виконання правових, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних, соціально-економічних і лікувально-профілактичних заходів, спрямованих на збереження життя, здоров'я і працездатності людини у процесі праці, проходження служби та під час виконання завдань за призначенням працюючих та осіб рядового і начальницького складу затверджено Положення про службу охорони праці МНС України (Наказ МНС від 0.01.2012 № 81).

Основними завданнями служби охорони праці є:

– опрацювання та впровадження ефективної системи управління охороною праці в органах і підрозділах ДСНС та сприяння удосконаленню діяльності у цьому напрямку кожного структурного підрозділу, кожного працівника та особового складу. Забезпечення фахової підтримки рішень керівників органів і підрозділів ДСНС з цих питань.

– організація проведення профілактичних заходів, спрямованих на усунення шкідливих і небезпечних факторів, запобігання нещасним випадкам на виробництві або під час виконання завдань за призначенням, професійним захворюванням та іншим випадкам загрози життю або здоров'ю особового складу та працівників.

– вивчення та сприяння впровадженню у повсякденну діяльність в органах і підрозділах ДСНС України досягнень науки і техніки прогресивних і безпечних технологій, сучасних засобів колективного та індивідуального захисту.

Служба охорони праці виконує такі основні функції:

- розробляє спільно з іншими структурними підрозділами органів і підрозділів МНС України комплексні заходи для досягнення встановлених нормативів та підвищення існуючого рівня охорони праці, планів, програм поліпшення умов праці, запобігання випадкам виробничого травматизму, професійним захворюванням.

- складає за участю керівників органів і підрозділів ДСНС України переліків професій, посад і видів робіт, на які повинні бути розроблені інструкції з охорони (безпеки) праці, що діють у межах органів і підрозділів МНС України, надання методичної допомоги під час їх розроблення.

Служба розглядає у межах своєї компетенції питання про підтвердження наявності виробничої ситуації, небезпечної для життя чи здоров'я, що стала причиною відмови працівника, особового складу від виконання дорученої роботи, відповідно до законодавства (у разі необхідності), а також бере участь у розслідуванні нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві відповідно до Порядку проведення розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 30.11.2011 № 1232.

Постанова Кабінету міністрів України від 16 грудня 2015 р. № 1052 «Про затвердження Положення про Державну службу України з надзвичайних ситуацій» основними завданнями ДСНС є забезпечення додержання вимог законодавства з питань охорони праці у ДСНС:

- забезпечення додержання вимог законодавства з питань охорони праці у ДСНС;

- сприяння розвитку соціального діалогу, проведенню консультацій із всеукраїнськими об'єднаннями профспілок і всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців щодо проектів законів, інших нормативно-правових актів з питань реалізації державної

політики у сфері трудових відносин, оплати праці, охорони праці, соціального захисту населення;

- здійснює забезпечення організаційної підтримки роботи комісій з питань охорони праці органів і підрозділів ДСНС (у разі наявності).

- організовує: забезпечення органів і підрозділів ДСНС нормативно-правовими актами з охорони праці, що діють у межах ДСНС, його відповідних органах та підрозділах посібниками, навчальними матеріалами з цих питань.

Збільшення репрезентації жінок у секторі безпеки є невід’ємною складовою процесу трансформації суспільства загалом і полягає в поглибленні ролі впливу жінок у секторі безпеки й розширенні їх можливостей щодо реалізації професійного потенціалу на всіх рівнях.

ВИСНОВКИ

Принципи, цілі та зобов'язання для держав щодо забезпечення гендерної рівності сформульовано в міжнародних документах, ухвалених ООН або Радою Європи, членом яких є і Україна. Укладання та доопрацювання таких документів дає можливість зрозуміти основні проблемні питання та міжнародно-правове підґрунтя формування та реалізації державної гендерної політики.

Вивчення позитивного європейського і світового досвіду дає підстави для висновку про доцільність забезпечення в практиці формування державної політики принципів гендерної рівності.

Забезпечити розробку політик і програм, спрямованих на досягнення гендерної рівності, з урахуванням необхідності дотримання прав людини, а також покращити збір даних з розбивкою за ознакою статі та з урахуванням інших відповідних факторів, необхідних для оцінки результативності та ефективності таких стратегій і програм.

Створення дієвих механізмів у досягненні гендерної рівності та ефективне управління гендерними процесами з боку держави сприятиме підвищенню конкуренції на ринку праці, що забезпечить економічний розвиток держави та примноження її інтелектуального потенціалу.

Сутність та зміст гендеру та гендерної рівності доцільно ширше застосовувати в підрозділах сектору безпеки та оборони. Тематика гендеру набуває все більшої ваги у секторі безпеки, зокрема і в Державній службі України з надзвичайних ситуацій. Сьогодні впровадження принципу гендерної рівності є одним з пріоритетів ДСНС.

Розроблено численні форми й методи, методики та інструменти забезпечення гендерної рівності, спрямовані на імплементацію міжнародно-правових стандартів із питань гендерної рівності та недискримінації, виконання зобов'язань за міжнародними договорами України, законами й підзаконними актами, зокрема відомчими.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. 1. Ганзенко О. О. Формування правової культури особи в умовах розбудови правової держави Україна: дис. канд. юрид. наук: 12.00.01. – Запоріжжя, 2002. – С. 3.
2. <https://uk.wikipedia.org/wiki>
3. Stoller R. Sex and Gender: On the Development of Masculinity and Femininity. – New York, 1968./ Воронина О. А. Гендер / О. А. Воронина / Энциклопедия глобалистики. – М. : Радуга, 2002. – 940 с.
4. Біденко Ю., Кисельова В. Про гендерну політику в Україні. – URL: <http://gendercenter.sumdu.edu.ua/index.php/news/314-pro-hendernu-polityku-v-ukraini>
5. Котье Ж. Равные права мужчин и женщин // Лексикон: дискуссионные темы и неоднозначные термины в сфере семьи, жизни и этики. – М.: Изд-во Францисканцев, 2009. – С. 690–692.
6. Принцип гендерної рівності та механізм його забезпечення: теоретико-правовий аспект Автореферат дис. на здобуття ступеня доктора юридичних наук 12.00.01 – теорія та історія держави і права; історія політичних і правових учень, 2018.
7. Мельник Т. М. Правові аспекти гендеру. Основи теорії гендеру : навч. посіб. / Т. М. Мельник. – Київ : К.І.С., 2004. – С. 283–326; Шевченко З. В. Словник гендерних термінів / Шевченко З. В. (уклад.). – Черкаси : Видавець Чабаненко Ю., 2016. – URL: <http://a-z-gender.net/ua/%D2%91ender.html>.
8. Компанцева Л. Ф. Соціальні комунікації для фахівців сектору безпеки та оборони : підруч. : у 2 т. Т. 1 / Л. Ф. Компанцева. – К. : Нац. акад. СБУ, 2016. – 267 с.
9. Уварова О. Права жінок і гендерна рівність в Україні / О. Уварова [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://helsinki.org.ua/prava-zhinok-i-hendema-rivnist-v-ukrajini-o-uvarova/>

10. URL: <https://50vidsotkiv.org.ua/gender-gap-index-2020-politichna-uchast-zhinok-korelyuyetsya-zi-zrostannyam-kilkosti-zhinok-kerivnikiv/>
11. Попов М.П. Організаційно-правовий механізм державного управління в сфері гендерної політики : дис. канд. наук з державного управління: 25.00.02 «Механізм державного управління» / Попов М.П. – Одеса, 2006. – 16 с.
12. Реалізація гендерної політики на сучасному етапі розвитку суспільства: стан, проблеми, перспективи : тези доповідей Міжнародної науково-практичної конференції (Хмельницький, 25 квіт. 2018 р.). – Хмельницький : Вид-во НАДПСУ, 2018. – 336 с.
13. Черняхівська В. В. Гендерна політика в системі державного управління: Україна та європейський досвід : автореф. дис. на здобуття ступеня канд. наук з держ. управ. / Черняхівська В. В. – 20 с. URL: <http://academy.gov.ua/pages/dop/137/files/bc246be9-339b-48f6-a79687fbcd1490bb.pdf>
14. Левченко К. Б. Гендерна політика в Україні: визначення, формування, управління [монографія] / К. Б. Левченко. – К. : Нац. ун-т внутр. справ, 2003. – 343 с.

Додаток 1

Загальні документи	
<i>Міжнародні документи</i>	
Устав Організації Об'єднаних Націй	1945
Загальна декларація прав людини	1948
Мексиканська декларація 1975 року про рівність жінок і їхній внесок у розвиток і мир	1975
Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок	1981
Пекінська декларація та Платформа дій	1995
Декларація тисячоліття Організації Об'єднаних Націй	2000
Цілі Сталого Розвитку ООН	2015
Цілі розвитку тисячоліття для України	2017
Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським Співтовариством з атомної енергії та їхніми державами-членами, з іншою сторони	2014
Стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2018-2023 роки	2018
Європейська Хартія рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад	2006
<i>Національні документи</i>	
Конституція України	1996
Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»	2005
Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»	2013
Указ Президента України «Про вдосконалення роботи центральних і місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»	2015
Постанова Кабінету Міністрів України «Про положення про Міністерство соціальної політики України»	2015
Постанова Кабінету Міністрів України «Про консультативно-дорадчі органи з питань сім'ї, гендерної рівності, демографічного розвитку, запобігання насильству в сім'ї та протидії торгівлі людьми»	2007
Розпорядження Кабінету Міністрів України «Про затвердження плану заходів з реалізації Національної стратегії у сфері прав людини на період до 2020 року»	2015
Розпорядження Кабінету Міністрів України «Про затвердження національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки України ООН 1325 «Жінки, мир, безпека»	2016
Розпорядження Кабінету Міністрів України «Про схвалення Концепції Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року»	2017
Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Державної	2018

соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року»	
Наказ Міністерства соціальної політики України «Про Експертну раду з питань запобігання та протидії дискримінації за ознакою статі»	2016
Розширення економічних можливостей жінок	
Міжнародні документи	
Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права	1973
Загальна декларація прав людини	1948
Європейська соціальна хартія	
EU Council Directive 97\80\EC «Про застосування принципу рівного ставлення до чоловіків та жінок стосовно доступу до зайнятості, професійного навчання та кар'єри, і умов праці»	1997
Конвенція МОП «Про рівне винагородження чоловіків і жінок за рівноцінну працю» № 100	2019
Конвенція МОП про дискримінацію в галузі праці та знань № 111	1061
Конвенція МОП про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками № 156	1999
Програма гідної праці МОП для України на 2020-2014 роки	2019
Національні документи	
Закон України «Про зайнятість населення»	1991
Закон України «Про відпустки»	1996
Розпорядження Кабінету Міністрів України «Про схвалення Стратегії подолання бідності»	2016
Розпорядження Кабінету Міністрів України «Про затвердження плану заходів з на 2016-2017 роки з реалізації Стратегії подолання бідності»	2016
Розпорядження Кабінету Міністрів України «Про затвердження плану заходів на 2018 рік з реалізації Стратегії подолання бідності»	2018
Розпорядження Кабінету Міністрів України «Про схвалення Стратегії розвитку малого і середнього підприємництва в Україні на період до 2020 року»	2017
Участь у політиці	
Міжнародні документи	
Конвенція про політичні права жінок	1996
Міжнародний пакт про громадянські і політичні права	1973
Національні документи	
Закон України «Про політичні партії в Україні»	2001
Закон України «Про місцеві вибори»	
Жінки, мир, безпека	
Резолюція Ради безпеки ООН 1325 (2000)	2000
Резолюція Ради безпеки ООН 1820 (2008)	2008
Резолюція Ради безпеки ООН 1888 (2009)	2009
Резолюція Ради безпеки ООН 1889 (2009)	2009
Розпорядження Кабінету Міністрів України „Про затвердження	2016

Національного плану дій з виконання Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року»	
Освіта	
Конвенція про боротьбу з дискримінацією в галузі освіти	1960
Сім'я	
<i>Міжнародні документи</i>	
Загальна декларація прав людини	1948
Конвенція про громадянство замужньої жінки	1958
<i>Національні документи</i>	
Сімейний кодекс України	2002
Кодекс України про адміністративні правопорушення	2017
Закон України «Про охорону дитинства»	
Інформаційні матеріали	
Підходи «Участь жінок у процесі розвитку» та «Гендер і розвиток»: у чому різниця?	
Гендерний мейнстрімінг	1998
Включення гендерно орієнтованого бюджетування до Стратегії реформування системи управління державними фінансами на 2017 – 2020 роки (з подальшим продовженням до 31 грудня 2021 року)	2017