

УДК 340.11:331.5

ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Найда Інна Володимирівна

кандидат наук з державного управління, доцент,
декан економіко-правового факультету
Київський кооперативний інститут бізнесу і права

Naida Inna

Candidate of Public Administration, Associate Professor,
Dean of the Faculty of Economics and Law
Kyiv Cooperative Institute of Business and Law
ORCID: 0000-0001-7296-7884

Колінько Олена Олександрівна

кандидат юридичних наук, доцентка кафедри права
Київський кооперативний інститут бізнесу і права

Kolinko Olena

PhD in Law, Associate Professor of Department of Law
Kyiv Cooperative Institute of Business and Law
ORCID: 0009-0009-8170-5953

Скаржинський Микола Володимирович

кандидат юридичних наук, доцент кафедри права
Київський кооперативний інститут бізнесу і права

Skarzhynskiy Mykola

Candidate of Legal Sciences,
Associate Professor of the Department of Law
Kyiv Cooperative Institute of Business and Law
ORCID: 0009-0005-0762-8591

DOI: 10.25313/2520-2308-2025-9-11372

ЗАБОРОНА ДИСКРИМІНАЦІЇ ЗА ОЗНАКАМИ СТАТІ ЯК ОДИН З КРИТЕРІЇВ ПРОФЕСІОНАЛІЗМУ ПРАВНИКА: ПРАКТИЧНО-ПРАВОВИЙ АСПЕКТ

PROHIBITION OF GENDER-BASED DISCRIMINATION AS A CRITERION OF LEGAL PROFESSIONALISM: PRACTICAL AND LEGAL ASPECT

Анотація. Вступ. Гендерна рівність та недискримінація за ознакою статі є невід'ємними складовими професіоналізму правника, що забезпечують справедливість, етичність та якість правничої діяльності в сучасному суспільстві. Актуальність обраної теми обумовлена тим, що питання забезпечення гендерної рівності у правничій професії є одним із маркерів демократизації суспільства та інтеграції України у європейський правовий простір. Застосування принципу недискримінації визначає не лише якість юридичної практики, а й рівень довіри громадян до правосуддя.

Мета. Метою даної статті є дослідження заборони дискримінації за ознакою статі як ключового критерію професіоналізму правника, аналіз нормативно-правової бази та практики її застосування, виявлення впливу гендерних стереотипів на правничу діяльність, а також формулювання практичних рекомендацій щодо інтеграції принципу гендерної рівності у правничу освіту, професійну етику та діяльність юридичних інституцій в Україні.

Матеріали і методи. У процесі підготовки статті були використані нормативно-правові акти України та міжнародні документи у сфері прав людини, зокрема: Загальна декларація прав людини, Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW), Стамбульська конвенція, Закон України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків» та інші. Також були проаналізовані рішення Європейського суду з прав людини та аналітичні звіти вітчизняних і міжнародних правозахисних організацій.

Методологічну основу дослідження становлять:

- формально-юридичний метод – для аналізу законодавства та міжнародних стандартів у сфері гендерної рівності;
- порівняльно-правовий метод – для зіставлення українського та зарубіжного досвіду у подоланні дискримінації за ознакою статі в юридичній професії;
- соціологічний метод – для врахування результатів опитувань, аналітичних досліджень і статистичних даних;
- системний підхід – для комплексного аналізу впливу гендерних стереотипів на професійну діяльність правників;
- аналіз практики ЄСПЛ – для розкриття критеріїв встановлення фактів прямої та непрямой дискримінації.

Застосування цих методів дозволило всебічно розглянути проблему дискримінації за ознакою статі як складову професійної етики та відповідальності правника.

Результати. У результаті проведеного дослідження встановлено, що заборона дискримінації за ознакою статі є невід'ємним елементом професіоналізму правника, що прямо впливає на якість надання правничих послуг, рівень довіри до юридичних інституцій та ефективність правосуддя. Аналіз нормативно-правових актів свідчить про наявність належної законодавчої бази в Україні та на міжнародному рівні, однак проблема полягає в її недостатньому впровадженні в практику.

З'ясовано, що гендерні стереотипи у професійному середовищі суттєво обмежують як жінок, так і чоловіків, формуючи нерівні умови доступу до кар'єрного зростання, участі у складних справах, професійного розвитку. Особливо гостро це проявляється в юридичній освіті та під час початкових етапів професійної діяльності. Часто дискримінаційні установи залишаються невидимими навіть для самих правників.

Аналіз практики Європейського суду з прав людини дозволив виокремити критерії прямої та непрямой дискримінації, що є корисними для правозастосування в Україні. Встановлено також, що впровадження принципів гендерної рівності в діяльність правничих установ та освітніх програм сприяє формуванню інклюзивного, етично відповідального та високопрофесійного юридичного середовища.

Таким чином, забезпечення гендерної рівності є не лише питанням прав людини, а й важливим чинником підвищення ефективності правничої професії загалом.

Перспективи. У подальших наукових дослідженнях пропонується зосередити увагу на глибшому аналізі впливу гендерних стереотипів на процес прийняття правових рішень у судовій практиці, дослідити ефективність існуючих механізмів протидії дискримінації в правничому середовищі, а також розробити модель інтеграції гендерної чутливості у професійну етику правників. Доцільним є також вивчення ролі юридичних клінік як інструменту формування гендерно відповідальної правничої освіти.

Ключові слова: гендерна рівність, дискримінація за ознакою статі, правничі практики, юридична освіта, гендерно чутлива комунікація, етичні кодекси, гендерні аудити, юридичні клініки, менторство, права людини.

Summary. Introduction. Gender equality and the prohibition of gender-based discrimination are integral components of a lawyer's professionalism, ensuring fairness, ethics, and quality in legal practice in modern society. The relevance of this topic is driven by the fact that ensuring gender equality in the legal profession is a key indicator of societal democratization and Ukraine's integration into the European legal space. The application of the non-discrimination principle affects not only the quality of legal practice but also the level of public trust in the justice system.

Purpose. The aim of this article is to examine the prohibition of gender-based discrimination as a key criterion of a lawyer's professionalism, analyze the legislative framework and its application in practice, identify the impact of gender stereotypes on legal practice, and formulate practical recommendations for integrating the principle of gender equality into legal education, professional ethics, and the activities of legal institutions in Ukraine.

Materials and methods. During the preparation of the article, normative legal acts of Ukraine and international human rights documents were used, including the Universal Declaration of Human Rights, the United Nations Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW), the Istanbul Convention, the Law of Ukraine "On Ensuring Equal Rights and Opportunities for Women and Men", among others. Additionally, decisions of the European Court of Human Rights and analytical reports from domestic and international human rights organizations were analyzed.

The methodological basis of the research includes:

- The formal-legal method – for analyzing legislation and international standards in the field of gender equality;
- The comparative-legal method – for comparing Ukrainian and foreign experiences in overcoming gender-based discrimination in the legal profession;
- The sociological method – for considering the results of surveys, analytical studies, and statistical data;
- The systems approach – for a comprehensive analysis of the impact of gender stereotypes on the professional activities of lawyers;
- Analysis of the practice of the European Court of Human Rights – for revealing criteria for establishing facts of direct and indirect discrimination.

The application of these methods allowed for a comprehensive examination of the problem of gender-based discrimination.

Results. As a result of the conducted research, it was established that the prohibition of gender-based discrimination is an integral element of a lawyer's professionalism, directly affecting the quality of legal services, the level of trust in legal institutions, and the effectiveness of justice. Analysis of normative legal acts indicates the presence of an adequate legislative framework in Ukraine and internationally; however, the problem lies in its insufficient implementation in practice.

It was found that gender stereotypes in the professional environment significantly limit both women and men, creating unequal conditions for career advancement, participation in complex cases, and professional development. This issue is particularly acute in legal education and at the early stages of professional activity. Discriminatory attitudes often remain invisible even to the lawyers themselves.

Analysis of the European Court of Human Rights practice allowed for identifying criteria of direct and indirect discrimination, which are useful for law enforcement in Ukraine. It was also established that the implementation of gender equality principles in the activities of legal institutions and educational programs contributes to the formation of an inclusive, ethically responsible, and highly professional legal environment.

Thus, ensuring gender equality is not only a matter of human rights but also an important factor in enhancing the overall effectiveness of the legal profession.

Discussion. In further scientific research, it is proposed to focus on a deeper analysis of the impact of gender stereotypes on the legal decision-making process in judicial practice, to examine the effectiveness of existing mechanisms for combating discrimination within the legal profession, and to develop a model for integrating gender sensitivity into the professional ethics of lawyers. It is also advisable to study the role of legal clinics as a tool for shaping gender-responsive legal education.

Key words: gender equality, gender-based discrimination, legal practices, legal education, gender-sensitive communication, ethical codes, gender audits, legal clinics, mentorship, human rights.

Постановка проблеми. Проблематика гендерної рівності та протидії дискримінації за ознаками статі є однією з ключових для сучасної правничої професії. Сучасні стандарти професіоналізму юриста вже неможливо уявити без усвідомленого дотримання принципу рівності, поваги до людської гідності та недопущення дискримінаційних практик. Для правника заборона дискримінації є не лише правовим обов'язком, а й критерієм його професійної етики та компетентності.

У світлі інтеграції України до європейського правового простору та актуалізації питань захисту прав людини, зокрема в умовах воєнного стану та відновлення після війни, питання забезпечення рівних можливостей та викорінення дискримінаційних практик у правничому середовищі набувають ще більшої ваги.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблема гендерної рівності та протидії дискримінації за ознаками статі активно досліджується у сучасній українській науковій літературі. Зокрема, питання гендерної рівності в юридичній освіті досліджує І. С. Гриценко [9], виклики гендерної справедливості у правничій професії аналізує Л. А. Кобець [10], а недискримінація як принцип правової держави висвітлюється у працях М. В. Буроменського [11]. Значний внесок у дослідження теми зробили також міждисциплінарні студії, зокрема аналітичні звіти ПРООН [12], що демонструють практичні виклики імплементації принципу рівності в українському правовому середовищі. Таким чином, ця стаття продовжує наукову дискусію, поєднуючи правовий, етичний та професійний аспекти проблеми.

Мета статті. Метою статті є дослідити роль заборони дискримінації за ознакою статі як важливого критерію професіоналізму правника, проаналізувати чинну нормативно-правову базу та практику її застосування, виявити вплив гендерних стереотипів на правничу діяльність, а також запропонувати рекомендації щодо інтеграції принципів гендерної рівності у правничу освіту, професійну етику та діяльність юридичних інституцій в Україні.

Матеріали і методи. У процесі підготовки статті були використані нормативно-правові акти України та міжнародні документи у сфері прав людини, зокрема: Загальна декларація прав людини, Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW), Стамбульська конвенція, Закон України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків» та інші. Також були проаналізовані рішення Європейського суду з прав людини та аналітичні звіти вітчизняних і міжнародних правозахисних організацій.

Методологічну основу дослідження становлять:

- формально-юридичний метод — для аналізу законодавства та міжнародних стандартів у сфері гендерної рівності;
- порівняльно-правовий метод — для зіставлення українського та зарубіжного досвіду у подоланні дискримінації за ознакою статі в юридичній професії;
- соціологічний метод — для врахування результатів опитувань, аналітичних досліджень і статистичних даних;
- системний підхід — для комплексного аналізу впливу гендерних стереотипів на професійну діяльність правників;
- аналіз практики ЄСПЛ — для розкриття критеріїв встановлення фактів прямої та непрямой дискримінації.

Застосування цих методів дозволило всебічно розглянути проблему дискримінації за ознакою статі як складову професійної етики та відповідальності правника.

Виклад основного матеріалу. Професіоналізм правника охоплює три ключові аспекти: компетентність, об'єктивність/неупередженість та недопущення дискримінації. Власне, останній критерій відображає не лише знання правових норм, а й здатність діяти відповідно до принципів справедливості та рівності. Заборона дискримінації є індикатором того, наскільки правник спроможний інтегрувати цінності прав людини у свою діяльність.

Заборона дискримінації закріплена у численних міжнародних і національних актах. Загальна декларація прав людини (1948) проголошує рівність усіх людей у правах і свободах без будь-якої різниці, включно зі статтю [7]. Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW, 1979) визначає обов'язок держав усувати як прямі, так і непрямі форми дискримінації [8].

На європейському рівні ст. 3 Стамбульської конвенції (2011), визначає гендер, як соціально закріплені ролі, поведінку, діяльність і характерні ознаки, які певне суспільство вважає належними для жінок та чоловіків [1].

Україна також має власне законодавче підґрунтя: Закон України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків» (2005) та Закон «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» (2012), які закріплюють принцип рівності та механізми захисту від дискримінації [3, 4].

Стійкі культурні уявлення про «належні» ролі жінок і чоловіків формують ґрунт для дискримінаційних практик. Гендерні стереотипи — це упереджені соціальні та культурні шаблони чи ідеї, згідно з якими чоловіків та жінок наділяють такими характеристиками й функціями, які визначені й обмежені їхньою статтю (наприклад, жінка не повинна займати керівні посади, через вірогідність залишення роботи на великий проміжок часу у зв'язку з декретною відпусткою; чоловік повинен заробляти більше грошей ніж жінка й забезпечувати родину матеріально). Формування таких стереотипів може обмежити розвиток природних талантів і здібностей дівчат та хлопців, жінок та чоловіків, їхні наукові та професійні вподобання й досвід, а також можливості у житті загалом [2].

Гендерні стереотипи проявляються не лише на рівні суспільних уявлень, а й у правових практиках: жінки-юристи часто стикаються з недовірою з боку клієнтів або колег, тоді як від чоловіків очікується агресивний і «жорсткий» стиль поведінки в суді. Стереотипи закріплюються також через навчальний процес, коли викладачі чи роботодавці транслиють студентам «традиційні» ролі, які підштовхують до обмеженого вибору професійних траєкторій. Це створює ситуацію, коли дискримінація відтворюється поколіннями.

Проблемним є й те, що такі упередження часто залишаються «невидимими» для самих правників, адже вважаються «природними». Наприклад, у багатьох юридичних компаніях молодих жінок неохоче залучають до складних кримінальних справ, аргументуючи це нібито «відсутністю належної витривалості». У результаті жінки позбавляються важливого професійного досвіду, а чоловіки опиняються під тиском очікувань демонструвати «силу» навіть там, де потрібні інші якості — аналітичність, емпатія чи вміння працювати в команді. Таким чином, стереотипи обмежують розвиток обох статей, створюючи

подвійний бар'єр для формування збалансованого правового середовища.

Саме існування гендерних стереотипів призводить до дискримінації за ознакою статі (ситуація, за якої особа та/або група осіб за ознаками статі (які існували, існують чи можуть існувати або припускатись), зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами чи привілеями у будь-якій формі) [3], як в побуті, так і в професійній сфері.

Наразі існує *пряма* (ситуація, за якої з особою та/або групою осіб за їх певними ознаками поводяться менш прихильно, ніж з іншою особою та/або групою осіб в аналогічній ситуації) і *непряма* (ситуація, за якої внаслідок реалізації чи застосування формально нейтральних правових норм, критеріїв оцінки, правил, вимог чи практики для особи та/або групи осіб за їх певними ознаками виникають менш сприятливі умови або становище порівняно з іншими особами та/або групами осіб) дискримінації [4].

Практика Європейського суду з прав людини (далі — скорочення ЄСПЛ) визначає наступні критерії, що характеризують пряму і непрямую дискримінацію [5]:

а) для прямої дискримінації:

- чи існує різниця у ставленні до осіб, які перебувають в аналогічних ситуаціях, залежно від статі, до якої вони належать?
- чи зазнала особа обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами через свою стать?
- такий підхід не виправданий законною метою та не є розумно обґрунтованим.
- чи в результаті такого поводження одна особа виявляється в менш вигідному становищі, ніж інша?

б) для непрямой дискримінації:

- чи відбувається застосування гендерно нейтральної норми?
- чи перебувають жінки та чоловіки у різних ситуаціях?
- чи в результаті такого поводження одна група осіб виявляється в менш вигідному становищі, ніж інша?

Гендерна рівність:

- 1) не означає, що чоловіки й жінки стануть однаковими, але права, обов'язки та можливості жінок і чоловіків не залежатимуть від того, народилися вони жінками чи чоловіками;
- 2) означає свободу для розвитку своїх особистих здібностей та свободу вибору без обмежень, пов'язаних із закріпленими гендерними ролями;
- 3) забезпечення гендерної рівності є ресурсом економічного та соціального розвитку та безпеки [2].

Наразі існують такі форми прояву дискримінації за ознаками статі:

— *сексизм* — будь-які дія, жест, візуальний прояв, вимовлені або написані слова, практика або поведінка, в основі яких лежить ідея про те, що людина або група людей гірші через свою стать,

та які проявляються в публічній або приватній сферах, у мережі або поза нею і скеровані на (або спричиняють) [6]:

- порушення власної гідності або прав людини чи групи людей;
 - фізичну, сексуальну, психологічну або соціально-економічну шкоду або страждання особи чи групи осіб;
 - створення загрозливого, ворожого, принизливого або образливого середовища;
 - перешкоджання незалежності або повноцінному здійсненню прав людини з боку особи чи групи осіб;
 - підтримку та посилення гендерних стереотипів.
- *утиски* — небажана для особи та/або групи осіб поведінка, метою або наслідком якої є приниження їх людської гідності за певними ознаками або створення стосовно такої особи чи групи осіб напруженої, ворожої, образливої або зневажливої атмосфери;
- *мобінг (цькування)* — систематичні (повторювані) тривалі умисні дії або бездіяльність роботодавця, окремих працівників або групи працівників трудового колективу, які спрямовані на приниження честі та гідності працівника, його ділової репутації, у тому числі з метою набуття, зміни або припинення ним трудових прав та обов'язків, що проявляються у формі психологічного та/або економічного тиску, зокрема із застосуванням засобів електронних комунікацій, створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери, у тому числі такої, що змушує його недооцінювати свою професійну придатність;
- *переслідування (harassment)* — небажана поведінка, яка стосується статі особи і виникає з метою чи має наслідком зачепити або принизити гідність особи, або створити загрозливе, вороже, принизливе, образливе середовище [2].

Гендерна рівність не означає однаковості чоловіків і жінок, а гарантує рівність у доступі до можливостей і прав незалежно від статі. У правничій сфері це означає: свободу від стереотипних обмежень у кар'єрному зростанні; рівний доступ до професійної освіти та просування; формування безпечного робочого середовища.

Аналітичні дослідження в Україні показують, що недотримання принципу рівності має безпосередній вплив на якість правничих послуг. Зокрема, дискримінаційні установки знижують довіру суспільства до правників, формують відчуття несправедливості та вибірковості у застосуванні закону. Водночас гендерно збалансоване професійне середовище підвищує репутацію юридичних інституцій і сприяє залученню більш широкого кола клієнтів.

Крім того, рівність у професії відкриває простір для більшої інноваційності: різноманітність досвіду жінок і чоловіків допомагає знаходити нетипові рішення в судовій практиці, адвокатурі та правотворчості. Це підтверджують і публікації в українських наукових журналах, де відзначається, що включення

жінок у процес прийняття рішень сприяє гуманізації права та його адаптації до суспільних потреб. Нарешті, гендерна рівність виступає ресурсом соціальної стабільності, адже формує більш справедливе суспільство, де правники виконують не лише професійну, а й суспільну місію. Для правничої спільноти, рівність, все таки — це не «перелік заборон», а ресурс професійної якості.

Подолання дискримінації можливе лише за умови інтеграції принципу гендерної рівності у систему правничої освіти. Серед можливих напрямків: включення курсів із гендерного права до програм підготовки юристів; розробка кодексів етики для адвокатів та суддів із чіткими положеннями про недопущення дискримінації; створення незалежних механізмів реагування на випадки дискримінації в юридичному середовищі.

Додатково, перспективним є впровадження гендерних аудитів у правничих інституціях для виявлення нерівностей. Важливим напрямом є також формування культури менторства, де старші колеги підтримують молодших незалежно від їхньої статі. Необхідно приділяти увагу гендерно чутливим комунікаціям у юридичних клініках та адвокатських практиках. Підвищення рівня поінформованості про гендерні питання серед студентів-правників і практиків сприятиме створенню більш інклюзивного середовища.

У перспективі це дозволить сформувати нову модель професійної культури, що поєднує компетентність і етичну відповідальність. Важливим завданням є також розвиток партнерств між університетами та міжнародними організаціями, які підтримують гендерну рівність. Це сприятиме не лише адаптації української правничої освіти до європейських стандартів, але й зміцненню позицій України у глобальному правничому просторі.

Висновки і перспективи подальших досліджень. Заборона дискримінації за ознаками статі є не лише вимогою міжнародного та національного права, а й критерієм професійної ідентичності сучасного правника.

Подолання гендерних стереотипів і впровадження принципів рівності є необхідною умовою для формування правничої спільноти, яка відповідає європейським стандартам. Це завдання має як нормативний, так і етичний вимір і визначає перспективи розвитку правничої професії в Україні.

У подальших наукових дослідженнях пропонується зосередити увагу на глибшому аналізі впливу гендерних стереотипів на процес прийняття правових рішень у судовій практиці, дослідити ефективність існуючих механізмів протидії дискримінації в правничому середовищі, а також розробити модель інтеграції гендерної чутливості у професійну етику правників. Доцільним є також вивчення ролі юридичних клінік як інструменту формування гендерно відповідальної правничої освіти.

Література

1. Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_001-11#Text (дата звернення: 10.06.2025).
2. Дискримінація за ознакою статі: розпізнати та протидіяти. URL: <https://jurfem.com.ua/wp-content/uploads/2024/06/%D0%BF-%D0%B4%D1%80%D1%83%D0%BA-4.pdf> (дата звернення: 15.06.2025).
3. Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 8 вересня 2005 року № 2866-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text> (дата звернення: 15.05.2025).
4. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні : Закон України від 6 вересня 2012 року № 5207-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text> (дата звернення: 15.06.2025).
5. Питання заборони та протидії дискримінації. URL: <https://rm.coe.int/16803040d8> (дата звернення: 15.05.2025).
6. Рекомендації Комітету міністрів Ради Європи CM/Rec(2019)1, прийняті 27 березня 2019 року. URL: <https://rm.coe.int/cm-rec-2019-sexism-ukr-rev-ps-no-track-changes-fin-with-content-al/1680953cb8> (дата звернення: 20.07.2025).
7. Загальна декларація прав людини, 1948 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text (дата звернення: 02.08.2025).
8. Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW), 1979 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207#Text (дата звернення: 10.08.2025).
9. Гриценко І. С. Гендерна рівність у системі юридичної освіти України: сучасний стан і перспективи розвитку. *Право України*. 2019. № 2. С. 45–56.
10. Кобець Л. А. Гендерна справедливість у правничій професії: виклики та шляхи їх подолання. *Право України*. 2021. № 7. С. 112–123.
11. Буроменський М. В. Недискримінація як принцип правової держави: проблеми імплементації у правовій системі України. *Форум права*. 2020. № 3. С. 98–107.
12. Аналітичний звіт ПРООН «Гендерна рівність і правосуддя в Україні: стан та виклики». Київ : ПРООН, 2022.

References

1. Konventsiiia Rady Yevropy pro zapobihannia nasyilstvu stosovno zhinok i domashnomu nasyilstvu ta borotbu iz tsymy yavyschchamy. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_001-11#Text [in Ukrainian].
2. Dyskryminatsiia za oznakoiu staty: rozpiznaty ta protydiaty. URL: <https://jurfem.com.ua/wp-content/uploads/2024/06/%D0%BF-%D0%B4%D1%80%D1%83%D0%BA-4.pdf> [in Ukrainian].
3. Pro zabezpechennia rivnykh prav i mozhlyvostei zhinok i cholovikiv: Zakon Ukrainy vid 8 veresnia 2005 roku № 2866-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text> [in Ukrainian].
4. Pro zasady zapobihannia ta protydii dyskryminatsii v Ukraini: Zakon Ukrainy vid 6 veresnia 2012 roku № 5207-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text> [in Ukrainian].
5. Pytannia zaborony ta protydii dyskryminatsii. URL: <https://rm.coe.int/16803040d8> [in Ukrainian].
6. Rekomendatsii Komitetu ministriv Rady Yevropy CM/Rec(2019)1, pryiniati 27 bereznia 2019 roku. URL: <https://rm.coe.int/cm-rec-2019-sexism-ukr-rev-ps-no-track-changes-fin-with-content-al/1680953cb8> [in Ukrainian].
7. Zahalna deklaratsiia prav liudyny, 1948 r. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text [in Ukrainian].
8. Konventsiiia OON pro likvidatsiiu vsikh form dyskryminatsii shchodo zhinok (CEDAW), 1979 r. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207#Text [in Ukrainian].
9. Hrytsenko I. S. Henderna rivnist u systemi yurydychnoi osvity Ukrainy: suchasnyi stan i perspektyvy rozvytku. *Pravo Ukrainy*. 2019. № 2. S. 45–56 [in Ukrainian].
10. Kobets L. A. Henderna spravedyvist u pravnychii profesii: vyklyky ta shliakhy yikh podolannia. *Pravo Ukrainy*. 2021. № 7. S. 112–123 [in Ukrainian].
11. Buromenskyi M. V. Nedyskryminatsiia yak pryntsyp pravovoi derzhavy: problemy implementatsii u pravovii systemi Ukrainy. *Forum prava*. 2020. № 3. S. 98–107 [in Ukrainian].
12. Analitychnyi zvit PROON “Henderna rivnist i pravosuddia v Ukraini: stan ta vyklyky”. Kyiv: PROON, 2022 [in Ukrainian].