

Буковинська Наталія Адріанівна

*аспірант кафедри адміністративного права і процесу та митної безпеки
Університету державної фіскальної служби України*

Bukovynska Nataliia

*Postgraduate Student of the Department of Administrative Law
and Procedure and Customs Security of the
University of the State Fiscal Service of Ukraine*

ORCID: 0000-0002-0405-4968

**МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД РЕАЛІЗАЦІЇ ПОЛІТИКИ ПРАВОВОЇ
РІВНОСТІ ЧОЛОВІКІВ І ЖІНОК ТА ЇЇ НАСЛІДКИ
INTERNATIONAL EXPERIENCE AND CONSEQUENCES OF THE
POLITICS OF LEGAL EQUALITY BETWEEN MEN AND WOMEN**

***Анотація.** У статті розглядається міжнародний досвід реалізації гендерної політики. Відповідно до напрямку наукової статті, гендерна політика розглядається як певний адміністративний механізм, який регулює суспільні відносини управлінського характеру, що виникають з метою публічного забезпечення прав та свобод чоловічих та жіночих гендерних моделей. Висвітлюються наслідки впровадження ефективних інституційних механізмів гендерної політики світової спільноти. Основний акцент автор здійснив на суб'єктах реалізації й нормативно-правових актах, які є фундаментом системи гендерної політики. Протягом дослідження світового досвіду, визначено найефективніші моделі впровадження механізму розв'язання гендерного питання.*

За приклад були взяті такі країни як Ісландія, Республіка Руанда та Республіка Казахстан. Кожна із цих держав відрізняється побудовою свого суспільства та методами досягнення гендерної рівності.

Можна констатувати, що проведення ефективної гендерної політики наразі є важливим напрямом діяльності кожної демократичної держави. Під час дослідження, було визначено, що гендерною політикою є механізм за допомогою якого уряд визначає пріоритетні заходи та завдання в питанні боротьби зі стійкою гендерною дискримінацією. Гендерні відмінності не повинні негативно впливати на умови життя чоловіків і жінок, спричиняти дискримінацію. Права чоловіка і жінки, як і рівність між ними, потребують постійного захисту, охорони та зміцнення. З цією метою, у світі усталеною є практика формування специфічної законодавчої бази та створення національного механізму регулювання гендерного питання з метою реалізації внутрішньодержавної гендерної політики.

Ключові слова: *гендер, гендерна політика, гендерна модель, гендерна рівність, дискримінація, праця, сім'я, гендерний механізм, гендерний розрив.*

Summary. *The article considers the international experience of gender policy implementation. According to the direction of the scientific article, gender policy is considered as a certain administrative mechanism that regulates public relations of a managerial nature, which arise in order to publicly ensure the rights and freedoms of male and female gender models. The consequences of the implementation of effective institutional mechanisms of gender policy of the world community are covered. The main emphasis of the author was on the subjects of implementation and regulations, which are the foundation of the gender policy system. During the study of world experience, the most effective models of implementation of the mechanism for addressing the gender issue were identified.*

As an example we took countries like Iceland, the Republic of Rwanda and the Republic of Kazakhstan. Each of these countries differs in the society's construction and methods of achieving the gender equality.

It can be stated that the implementation of an effective gender policy is currently an important area of activity of every democratic country. During the research we have identified that gender policy is the mechanism by which the government determines the priority actions and tasks in the fight against persistent gender discrimination. The gender differences should not negatively affect the living conditions of men and women, causing discrimination. The rights of men and women, as well as equality between them, need constant protection, defend and strengthening. For this purpose, the world has a well-established practice to form a specific legal framework and create a national mechanism for gender issues' regulation in order to implement domestic gender policy.

Key words: *gender, gender policy, gender model, gender equality, discrimination, work, family, gender mechanism, gender gap.*

Постановка проблеми. Розвиток світової спільноти в напрямку демократизації та гуманізації передбачає забезпечення рівних прав та свобод для всього суспільства. Одним із найважливіших принципів побудови сучасної держави заведено вважати принцип рівності. Фактично він закріплює рівність всіх людей, незалежно від їх особливостей. Однією з таких особливостей є стать людини, яка іноді стає перешкодою для реалізації суб'єктивних прав та свобод. Виходячи з цього, одним із завдань сучасних демократичних країн є побудова стійкого механізму, що забезпечив би рівні можливості для всього населення, незалежно від статі людини. Цей механізм здобуває свій зовнішній прояв у вигляді гендерної політики держави.

Дослідження міжнародного досвіду гендерної політики має виключне значення для України. Так, наприклад, до найвпливовіших факторів слід віднести:

1) Необхідність розбудови правової демократичної держави. Важливою умовою для цього процесу є забезпечення для чоловіків і жінок рівних умов реалізації своїх прав та свобод у суспільно-політичному, економічному, культурному та громадському житті.

2) Ведення ефективної гендерної політики є важливою частиною економічного розвитку країни, який в Україні реалізовано недостатньо. Про це свідчить і досвід інших країн. Так, річне економічне зростання України може прискоритись на 7% (7,53 млрд дол.), якщо рівень зайнятості жінок буде дорівнювати рівню зайнятості чоловіків, та на 9% (10,83 млрд дол.), якщо рівень зайнятості жінок стане таким, як у Швеції (80%). Для України є характерним досить низький рівень жіночої зайнятості, а саме – 45,4%, коли для чоловіків він становить майже 60%. Ця ситуація ускладнюється і розміром оплати жіночої праці, який менше на 20% в порівнянні з розміром оплати праці чоловіків. Це зумовлено також тим, що жінки зазвичай виконують більше неоплачуваної праці по дому, витрачають час на догляд за дітьми, мають проблеми з працевлаштуванням після народження дитини або під час вагітності [1, с. 10].

Якісне запровадження гендерної політики у внутрішню організацію загального курсу державної політики та її ефективне забезпечення органами державної влади є обов'язковою умовою для реалізації чоловіками та жінками їх суб'єктивних прав та свобод. Це й обумовлює актуальність теми наукової статті, визначає її мету та завдання.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Деякі сторони обраної теми наукової статті були відображені у працях Н. Аніщука, Ю. Івченко, Л. Гонюкова, М. Крочук, Н. Болотіної, О. Вороніної, Л. Кобелянської, М. А. Кашиної, Н. Оніщенко, Г. Жуковської та ін. Зазначені автори проводять

аналіз на предмет того, як ті чи інші рішення правлячої верхівки іноземних держав впливають на політику рівності на їхніх територіях. Однак, на сьогоднішній день це питання перебуває у постійній динаміці, що потребує періодичного нового аналізу.

Формулювання цілей статті передбачає виконання низки завдань, а саме – висвітлити сутність гендерної політики та її зміст, проаналізувати законодавчу базу та суб'єктів реалізації, висвітлити наслідки запровадження механізму формування та реалізації гендерної політики на прикладі світової спільноти.

Виклад основного матеріалу. Ціль гендерної політики полягає в досягненні фактичної гендерної рівності. Вона означає, що всі люди, незалежно від обмежень, які накладаються на них як результат гендерних стереотипів, повинні мати змогу вільно реалізовувати власні можливості.

Виходячи з вищезазначеного, для досягнення фактичної гендерної рівності, досить поширеною є практика застосування спеціального механізму політичної компенсації, який виступає реалізатором внутрішньодержавної гендерної політики. Проте варто звернути уваги на те, що цей механізм не є єдиним способом розв'язання гендерного питання. Тому, для глибшого дослідження гендерної політики, у межах даної статті ми розглядаємо досвід її формування та реалізації в окремих країнах. Як приклад було взято Ісландію, Руанду та Казахстан.

Вже 12-й рік поспіль лідером за показниками «Індексу глобального гендерного розриву» є Ісландія (цей індекс призначений для вимірювання реального рівноправ'я між представниками обох статей). Тому вважаю, що доречно буде розглянути першою досвід тієї країни, яка найуспішніше реалізовує національну гендерну політику [2, с. 6].

Загальновизнаним є факт того, що гендерне законодавство Ісландії знаходиться на досить високому рівні. В останній час приймається все більше і більше нормативно-правових актів, направлених на врегулювання

гендерної проблеми. Починаючи з середини ХХ століття, ісландський законодавець активно намагається зрівняти оплату праці чоловіків та жінок. Для досягнення поставленої цілі, в Ісландії було прийнято Закон «Про рівну оплату праці» 1961 року, Закон «Про рівноправність жінок і чоловіків» 1976 року, Закон «Про рівний статус та рівні права жінок і чоловіків» 2008 року та доповнення, додане до закону у 2017 році: Закон «Про сертифікацію рівної оплати праці відповідно до стандарту рівної оплати праці», введеного у 2012 році. А у 2018 році було затверджено законопроект про подолання гендерної нерівності в заробітній платні, який у міжнародній спільноті отримав «статус» революційного [3, с. 20-22]. Його новація полягає в тому, що тепер ісландські компанії мають самостійно продемонструвати прозорість посад і механізму формування заробітної платні та довести, що вони докладають зусиль для врегулювання гендерного питання. Відмінність ісландської моделі від інших полягає в тому, що тепер керівництво компаній повинно доводити що забезпечує справедливу оплату праці, а не незадоволений співробітник.

Закріпленню фактичної гендерної рівності сприяли зміни до Закону «Про декретну відпустку» від 2000 року, в результаті яких батьки отримують на двох 9 місяців відпустки на двох, при чому кожен з них повинен взяти не менше 3-х місяців (у 2001 році розмір відпустки було пропорційно збільшено). В результаті, більш як 90% ісландських чоловіків ідуть у відпустку, щоб доглядати за своєю дитиною, що сприяє її повноцінному вихованню. Варто зауважити, що в Україні можливість надання одноразової відпустки для догляду за дитиною батьку було забезпечено лише у 2021 році (у розмірі 14 календарних днів) [див. 4].

Окрім декларування фактичної гендерної рівності, в Ісландії сформована розгалужена система органів державної влади, що запроваджує положення нормативно-правових актів в життя. Верхівку цієї системи посідає Міністр соціальних справ Ісландії, до компетенції якого відноситься

запобігання гендерної дискримінації. Наступним елементом системи є Центр гендерної рівності (The Centre for Gender Equality), який здійснює моніторинг законодавства та розробляє політичні програми у сфері гендерної рівності. Також центр зобов'язаний забезпечувати формування та реалізацію гендерно-освітнього елементу у діяльності органів державної влади, громадськості та суспільства загалом. Центр уповноважений протидіяти дискримінації за ознакою статі та гендерним стереотипам на ринку праці. Центр гендерної рівності є ініціатором спеціальних проєктів, що стосуються питання гендерної рівності.

Наступним органом у сфері реалізації політики у сфері гендерної рівності є Комітет з розгляду скарг щодо порушення гендерної рівності (The Gender Equality Complaints Committee). Він здійснює свою діяльність шляхом розгляду скарг у випадках порушення законодавства. До його складу входять три юристи, яких призначає міністр соціальних справ. Комітет приймає скарги від фізичних та юридичних осіб та організацій інших типів.

До цієї системи також відноситься Рада з питань гендерної рівності (The Council for Gender Equality). Вона складається з одинадцяти представників жіночих організацій, учасників ринку праці та представників органів місцевого самоврядування. Діяльність ради зосереджена навколо питань, пов'язаних з гендерною рівністю і має переважно консультативний характер. Також до компетенції Ради з питань гендерної рівності належить організація Форуму гендерної рівності, основним завдання якого є обговорення актуальних питань з дотримання рівних прав та можливостей для жінок та чоловіків у Ісландії.

Цікавою особливістю складу суб'єктів ісландського механізму є те, що для реалізації гендерної політики у кожному міністерстві закріплена посада експерта з питань гендерної рівності, кожен з яких відповідає за

інтеграцію гендерної проблематики та питання гендерної рівності у відповідній політичній сфері.

Проаналізувавши Global Gender Gap Report за останні роки, варто звернути увагу на те, що у десятці «лідерів» рейтингу впевнено закріпилась Республіка Руанда. Руанда – це невелика країна у східній Африці, що не має виходу до моря, а 90% населення якої зайнято в аграрному секторі господарства. Варто зазначити, що країна у 1962 роки тільки перестала бути колонією, здобувши незалежність від Бельгії, в той самий час, коли за рік до цього Ісландія вже прийняла Закон «Про рівну оплату праці» і проводила активну політику забезпечення гендерної рівності. Своєю чергою, постійні конфлікти всередині країни, економічна відсталість країни та віддаленість від «світових демократичних центрів» мали б сприяти посиленню різних видів дискримінації, включаючи й гендерну. Проте сталося навпаки, після геноциду тутсі, який стався в 1994 році в Руанді, у цій країні активізувалась ідея рівності, що активно розвивається і по наш час. Завдяки низці законів, ефективній політиці та політичним механізмам, які були введені в життя, Руанда зробила безпрецедентний прогрес у забезпеченні гендерної рівності та розширенні прав і можливостей жінок [5]. Більшість законів було переглянуто та внесено велику кількість змін з метою створення такого суспільства, що відповідає принципам гендерної рівності.

Найвищу юридичну силу у Республіці Руанда, як і в більшості сучасних країн, має Конституція. Прийнято її було 30 травня 1991 року й окрему увагу в ній було приділено гендерному питанню. Перші згадки необхідності гендерної рівності закріплено у Преамбулі Конституції. Так, відповідно до десятого пункту - Руанда прагне забезпечити рівні права між жінками та чоловіками без шкоди принципам гендерної рівності та взаємодоповнюваності у національному масштабі розвитку [6]. Це положення свідчить про визнання важливості проведення гендерної

політики, механізм якої регулюється національними та міжнародними нормативно-правовими актами.

Уряд Руанди також побудовано с урахування гендерної справедливості, що реалізовується шляхом впровадження гендерного квотування. Механізмом його запровадження є конституційне положення, що проявляється у резервуванні місць у парламенті з визначенням пропорцій в конституційних нормах. За змістом 82 статті Конституції Руанди: До складу Сенату входять двадцять шість (26) членів, які виконують свої повноваження строком на вісім років (8) і принаймні тридцять відсотків (30 %) з них – жінки. Більш того, забезпечення рівності чоловіків та жінок є одним з основних принципів якими мають керуватися політичні організації під час проведення своєї діяльності [6].

Варто зазначити, що Руанда також приєдналася до Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок від 1 травня 1980 р., учасником якої є й України. В результаті цього, урядом Руанди було імplementовано положення про те, що вони зобов'язуються всіма відповідними заходами здійснювати політику ліквідації дискримінації щодо жінок, тому вони мають:

- включити принцип рівноправності чоловіків і жінок у свої національні конституції або інше відповідне законодавство;
- встановити юридичний захист прав жінок на рівній основі з чоловіками;
- утримуватися від вчинення будь-яких дискримінаційних актів або дій щодо жінок;
- вживати всіх відповідних заходів для ліквідації дискримінації щодо жінок з боку будь-якої особи, організації або підприємства тощо [7].

Для втілення положень гендерного законодавства у життя, у Руанді створено розгалужений національний механізм. До нього відносяться

Міністерство з просування гендеру та сім'ї, Національна жіноча рада, Офіс моніторингу гендерних питань та Парламентський форум жінок Руанди.

Центральним у цій системі є Міністерство з просування гендеру та сім'ї. Міністерство гендерної політики та сприяння сім'ї – це центральна державна установа, уповноважена забезпечувати стратегічну координацію впровадження національної політики, стратегій та програм щодо сприяння захисту сім'ї, статі та захисту прав дітей, щоб полегшити їх інтеграцію у суспільно-економічне та політичне життя Руанди. Його головною метою є сприяння формуванню гендерної рівності в Руанді та популяризації відповідного політичного напрямку на національному та міжнародному рівнях. Воно контролює всі процеси, які мають на меті сприяння гендерній рівності. До його структури входить Підрозділ з просування гендеру, який забезпечує його функціонування в даному напрямку.

Згідно з Mission and Vision of The Ministry of Gender and Family Promotion, до завдань Міністерства належить:

- гарантування безпечного середовища для усіх членів сім'ї;
- розширення можливостей жінок і дівчат;
- боротьба з дискримінацією та за гендерну рівність;
- викорінення гендерно зумовленого насильства;
- підкріплення єдності сім'ї та позитивного виховання [8].

Заслуговує на окрему увагу і Національна жіноча рада. Рада – це орган, заснований Конституцією, що має своїм завданням формуванні потенціалу жінок та забезпеченні їх участі у національному розвитку шляхом адвокації та соціальної мобілізації. Свою діяльність вони здійснюють наступними способами:

- 1) залучення жінок до участі у національних програмах розвитку,
- 2) сприяння нарощуванню потенціалу жінок у різних сферах,
- 3) наголошення на необхідності розв'язання жіночих проблем

Завершаючи структурний аналіз механізму реалізації гендерної політики Руанди, приділимо увагу Офісу гендерного моніторингу. Його роль переважно є консультативною та полягає у виробленні комплексної системи моніторингу та оцінки, розробці інструментів моніторингу та оцінки для включення гендерної проблематики, розробленні відповідних методичних рекомендацій для державних службовців та інших учасників відповідного політичного інституту. Наприклад, саме цей орган розробляє Gender Equality Strategy (Стратегію гендерної рівності) [див. 9], що становить собою фундамент для проведення гендерної політики в Руанді.

Для того, щоб результати дослідження були більш актуальними для України, розглянемо реалізацію гендерної політики в Казахстані. Мотивовано це тим, що Україна та Казахстан є досить схожими за правовою культурою і відносяться до романо-германської правової сім'ї, а тому цей досвід може бути ефективно імплементовано в український гендерний механізм.

Основним законом Казахстану є Конституція, що була прийнята 30 серпня 1995 року. Відповідно до її положень, а саме, ч. 2 ст. 14 Конституції Казахстану – «Ніхто не може піддаватися будь-якої дискримінації за ознакою походження, соціального, посадового і майнового стану, статі, раси, національності, мови, ставлення до релігії, переконань, місця проживання або з будь-яких інших обставин» [10].

Це нормативне положення виступає фундаментом для боротьби з гендерною нерівністю у країні. З цією метою у Казахстані було інституційовано гендерний механізм, що діє як на центральному, так і на місцевому рівнях.

Положення Конституції про недопущення дискримінації конкретизуються у галузевих національних законах. Центральним нормативно-правовим актом, що формує гендерну політику в Казахстані, є Закон Республіки Казахстан від 8 грудня 2009 року «Про державні гарантії

рівних прав і рівних можливостей чоловіків і жінок» (зі змінами від 2020 року). Ним регулюється низка сфер суспільного життя, які можуть зазнати впливу гендерних стереотипів та порушити можливість реалізації суб'єктивних прав. Так, наприклад, Закон гарантує чоловікам і жінкам рівні права і рівні можливості у сфері трудових відносин, в тому числі: рівні умови при укладанні трудового договору, рівний доступ до вакантних робочих місць та в питаннях підвищення кваліфікації, перепідготовки й підвищення на службі.

За положеннями статті 5 вищезазначеного Закону – органами та посадовими особами, які здійснюють діяльність у сфері забезпечення рівних прав та рівних можливостей чоловіків і жінок, є:

- 1) Президент Республіки Казахстан;
- 2) Уряд Республіки Казахстан;
- 3) центральні виконавчі органи в межах своєї компетенції;
- 4) місцеві виконавчі органи областей, міст республіканського значення в межах своєї компетенції [11].

Варто звернути увагу на те, що окрім органів загальної компетенції в Казахстані діє розвинута структура спеціальних органів, до компетенції яких відноситься виключно гендерна проблематика. Центральним органом, що формує та реалізовує гендерну політику є Національна комісія у справах жінок та сімейно-демографічної політики. Комісія є консультативним органом при Президенті Республіки та підпорядковується йому. Секретаріат комісії знаходиться при Адміністрації Президента. Основною функцією Комісії є вироблення рекомендацій щодо визначення пріоритетів, формування та реалізації комплексної державної політики щодо сім'ї, рівності жінок і чоловіків з урахуванням регіональних особливостей та участь в розробці концепцій і програм державної політики у справах сім'ї, жінок і дітей.

Національна комісія складається з 23 постійних членів, яких призначає Президент. Комісію очолює Державний Секретар, а до її складу входять депутати, представники державних органів, національні компанії, викладачі, ділові жінки та представники громадянського суспільства. Робота Національної комісії здійснюється через її Секретаріат, який діє згідно з указом Президента. Його діяльність включає розробку плану роботи Національної комісії, підготовку звітів про діяльність Національної комісії, підготовку планів дій і моніторинг здійснення національної політики рівності чоловіків і жінок.

Виходячи зі світового досвіду, просування гендерної рівності – це індивідуальна та колективний обов'язок всіх міністерств, державних відомств і державних службовців, від технічного до керівного рівня. З цією метою у Казахстані існують координатори з гендерних питань, відповідальні за реалізацію гендерної політики, які прикріплені до центральних державних органів. Більш того, в додаток до центральних органів влади, у всіх регіонах Казахстану, а також в містах Астана та Алмати, передбачені регіональні комісії, що підкоряються главам місцевих органів виконавчої влади.

Варто наголосити на тому, що Республіка Казахстан за останні двадцять років прийняла велику кількість законів і виробила такі державні заходи, які стали ключовою умовою збільшення участі жінок у державній діяльності. Проте механізм має велику кількість прогалин, що свідчить про потребу його модифікації. Наприклад, Національна комісія у справах жінок та сімейно-демографічної політики наголошує на недостатності узгодженості та координації завдань і повноважень співробітників галузевих міністерств, зайнятих реалізацією Гендерної стратегії, з роботою Національної комісії, а також з роботою інших підрозділів Адміністрації Президента.

Згідно з проведеним ОЕСР у 2014 році дослідження центрального уряду в Казахстані, на рівні міністерств залишаються недоліки, включаючи відсутність автономії, аналізу заходів державної політики та дослідницького потенціалу. Наприклад, на думку ряду респондентів у сфері державного управління, міністерства надають досить обмежений вплив на формування національної гендерної політики [12, с. 79].

Висновки. Найбільш поширеною є практика політичної компенсації, в межах якої жінкам надаються додаткові квоти, створюються спеціальні органи державної влади, до компетенції яких відноситься розв'язання питань гендерної нерівності (наприклад, Національні ради з питань сім'ї, інститут омбудсмена, консультативні центри, центри моніторингу тощо).

Виходячи з отриманих результатів нашого дослідження, можна дійти висновку, що гендерна політика є обов'язковою складовою для кожної правової держави. Ефективна гендерна політика позитивно впливає на рівень економіки та «рівень щастя», на розвиток правової культури та культури сім'ї, забезпечує демократизацію національних гендерних інститутів, збільшує рівень народжуваності тощо. Виходячи з цього, Україна має всебічно модернізувати національний механізм запобігання гендерної дискримінації, орієнтуючись на досвід світового товариства та дотримуючись загально визнаних принципів права.

Література

1. Гендерна політика в нормативно-правових документах. Частина 1. За заг.ред Левченко К.Б. / Г.Г. Жуковська, К.Б. Левченко, О.О. Остапенко, О.І. Сулова. Київ, 2020. 186 с.
2. The Global Gender Gap Report 2020. Insight Report by World Economic Forum. 405 р. URL: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf

3. ГО «Лабораторія законодавчих ініціатив» на запит Віце-прем'єр-міністра з питань європейської та євроатлантичної інтеграції України при фінансовій та технічній підтримці проекту ООН Жінки «Гендерна рівність у центрі реформ, миру та безпеки» / Аналітичне дослідження «Функціональний аналіз обсягу та розподілу повноважень на загальнодержавному, регіональному та місцевому інституціональних рівнях для реалізації гендерної політики», 2019. 86 с.
4. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо забезпечення рівних можливостей матері та батька у догляді за дитиною: Закон України від 15.04.2021 № 1401-IX. Відомості Верховної Ради (ВВР). 2021. № 27. С. 230.
5. Kagire, Edmund. Genocide against the Tutsi: It's now official (англ.), The East African (1 February 2014). URL: <https://www.theeastafrican.co.ke/news/UN-decides-it-is-officially-genocide-against-Tutsi/-/2558/2169334/-/2q2s7cz/-/index.html>
6. Rwanda constitution of May 26, 2003. URL: [https://en.wikisource.org/wiki/Constitution_of_Rwanda_\(2003\)](https://en.wikisource.org/wiki/Constitution_of_Rwanda_(2003)) (Станом на 29.08.2021 р.).
7. CEDAW (Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок), ухвалена Генеральною Асамблеєю Організації Об'єднаних Націй на 34-й сесії ООН (18 вересня 1979 – 7 січня 1980 рр.), Резолюція 34/180 про ухвалення (A/RES/34/180).
8. The Ministry of Gender and Family Promotion, "Mission and Vision". URL: <https://www.migeprof.gov.rw/about> (Станом на 29.08.2021 р.).
9. Gender Equality Strategy: UNDP Rwanda (2019-2022). 24 p. URL: <https://www1.undp.org/content/dam/rwanda/docs/demgov/Gender%20Equality%20Strategy.pdf> (Станом на 29.08.2021 р.).
10. Конституція Казахстану // Офіційний сайт Президента Республіки Казахстан. URL:

https://www.akorda.kz/ru/official_documents/constitution (Станом на 29.08.2021 р.).

11. О государственных гарантиях равных прав и равных возможностей мужчин и женщин: Закон Республики Казахстан від 8 грудня 2009 року № 223-IV.
12. Об утверждении Концепции семейной и гендерной политики в Республике Казахстан до 2030 года: Указ Президента Республики Казахстан от 6 декабря 2016 года № 384.

References

1. Henderna polityka v normatyvno-pravovykh dokumentakh. Chastyna 1. Za zah.red Levchenko K.B. / Н.Н. Zhukovska, К.В. Levchenko, О.О. Ostapenko, О.І. Suslova. Kyiv, 2020. 186 s.
2. The Global Gender Gap Report 2020. Insight Report by World Economic Forum. 405 p. URL: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf
3. НО «Laboratoriia zakonodavchykh initsiatyv» na zapyt Vitse-premier-ministra z pytan yevropeiskoi ta yevroatlantlychnoi intehtratsii Ukrainy pry finansovii ta tekhnichnii pidtrymtsi proektu OON Zhinky «Genderna rivnist u tsentri reform, myru ta bezpeky» / Analitychne doslidzhennia «Funktionalnyi analiz obsiahu ta rozpodilu povnovazhen na zahalnodержавному, rehionalnomu ta mistsevomu instytutsionalnykh rivniakh dlia realizatsii gendernoi polityky», 2019. 86 s.
4. Pro vnesennia zmin do deiakykh zakonodavchykh aktiv Ukrainy shchodo zabezpechennia rivnykh mozhlyvostei materi ta batka u dohliadi za dytynoiu: Zakon Ukrainy vid 15.04.2021 № 1401-IX. Vidomosti Verkhovnoi Rady (VVR). 2021. № 27. S. 230.
5. Kagire, Edmund. Genocide against the Tutsi: Its now official (anhl.), The East African (1 February 2014). URL:

<https://www.theeastafrican.co.ke/news/UN-decides-it-is-officially-genocide-against-Tutsi-/2558/2169334/-/2q2s7cz/-/index.html>

6. Rwanda constitution of May 26, 2003. URL: [https://en.wikisource.org/wiki/Constitution_of_Rwanda_\(2003\)](https://en.wikisource.org/wiki/Constitution_of_Rwanda_(2003)) (Stanom na 29.08.2021 r.).
7. CEDAW (Konventsiiia pro likvidatsiiu vsikh form dyskryminatsii shchodo zhinok), ukhvalena Heneralnoiu Asambleieiu Orhanizatsii Obiednanykh Natsii na 34-y sesii OON (18 veresnia 1979 – 7 sichnia 1980 rr.), Rezoliutsiia 34/180 pro ukhvalennia (A/RES/34/180).
8. The Ministry of Gender and Family Promotion, "Mission and Vision". URL: <https://www.migeprof.gov.rw/about> (Stanom na 29.08.2021 r.).
9. Gender Equality Strategy: UNDP Rwanda (2019-2022), 24 p. URL: <https://www1.undp.org/content/dam/rwanda/docs/demgov/Gender%20Equality%20Strategy.pdf> (Stanom na 29.08.2021 r.).
10. Konstytutsiia Kazakhstanu // Ofitsiinyi sait Prezydenta Respubliki Kazakhstan. URL: https://www.akorda.kz/ru/official_documents/constitution (Stanom na 29.08.2021 r.)
11. O gosudarstvennyih garantiyah ravnyih prav i ravnyih vozmozhnostey muzhchin i zhenshin: Zakon Respubliki Kazahstan vId 8 grudnya 2009 roku # 223-IV.
12. Ob utverzhdenii Kontseptsii semeynoy i gendernoy politiki v Respublike Kazahstan do 2030 goda: Ukaz Prezidenta Respubliki Kazahstan ot 6 dekabrya 2016 goda # 384.