

УДК 32-027.542:305

DOI <https://doi.org/10.51547/ppp.dp.ua/2024.2.11>

Тюріна Діна Миколаївна,

кандидат педагогічних наук, доцент,

доцент кафедри менеджменту

Національного університету цивільного захисту України

ORCID ID: 0000-0002-1506-5849

ІНСТИТУЦІЙНЕ СЕРЕДОВИЩЕ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ ДЕРЖАВИ: СТРУКТУРА ТА РОЗВИТОК

INSTITUTIONAL ENVIRONMENT OF STATE GENDER POLICY: STRUCTURE AND DEVELOPMENT

У статті на методологічній основі положень неoinституціональної теорії визначено поняття інституційної основи, інституційних чинників та інституційного середовища державної гендерної політики.

Відповідно до системного та структурно-функціонального підходів розкрито структуру інституційного середовища державних програм забезпечення гендерної рівності, що інтегрує інституційні чинники забезпечення гендерного балансу та розвитку.

Обґрунтовано, що основними структурними елементами інституційного середовища гендерної політики держави є норми права, колективні угоди, корпоративні норми, неформальні соціальні норми, інституційні механізми реалізації державних програм гендерного розвитку у різних сферах суспільного життя. Доведено доцільність визначення гендерних стереотипів як неформальних соціальних норм гендерної поведінки у якості складових інституційного середовища державної гендерної політики.

Розкрито, що неузгодженість структурних елементів інституційного середовища, різновекторність та суперечливість їх впливу на результативність гендерної політики держави обумовлюють можливість негативної синергії інституційних чинників гендерного розвитку. Доведено, що позитивна інституційна синергія характеризується підвищенням ефективності державної гендерної політики та базується на забезпеченні загальної гендерної орієнтованості та чутливості інституційних складових, що є умовою їх взаємодоповнюваності як факторів гендерного розвитку. Позитивній інституційній синергії сприяє розвиток інклюзивних інститутів, що забезпечують гендерний розвиток.

Ключові слова: державна гендерна політика, інституційна основа, інституційні чинник, інституційне середовище державної гендерної політики, формальні та неформальні соціальні норми та правила, інституційні механізми гендерного розвитку, інклюзивні інститути, інституційна синергія державної гендерної політики.

In the article, on the methodological basis of the provisions of the neo-institutional theory, the concepts of the institutional basis, institutional factors and the institutional environment of the state gender policy are defined.

The structure of the institutional environment of state programs for ensuring gender equality, which integrates institutional factors for ensuring gender balance and development, in accordance with the systemic and structural-functional approaches is revealed.

The main structural elements of the institutional environment of the state's gender policy are legal norms, collective agreements, corporate norms, informal social norms, institutional mechanisms for the implementation of state gender development programs in various spheres of social life. The expediency of defining gender stereotypes as informal social norms of gender behavior and components of the institutional environment of state gender policy has been proven.

The inconsistency of the structural elements of the institutional environment, the diversity and contradiction of their influence on the effectiveness of the state's gender policy determine the possibility of negative synergy of institutional factors of gender development. Positive institutional synergy is characterized by increasing the effectiveness of state gender policy and is based on ensuring general gender orientation and sensitivity of institutional components, which is a condition for their complementarity as factors of gender development. Positive institutional synergy is facilitated by the development of inclusive institutions that ensure gender development.

Key words: state gender policy, institutional basis, institutional factors, institutional environment of state gender policy, formal and informal social norms and rules, institutional mechanisms of gender development, inclusive institutions, institutional synergy of state gender policy.

Постановка проблеми. Діяльність держави з розв'язання гендерних проблем суспільства спирається на інституційні чинники гендерного розвитку, формування, урахування та використання яких у програмах та заходах, спрямованих на забезпечення гендерного паритету, є важливим

напрямом державно-правового регулювання суспільних відносин та умовою його ефективності.

Інституційні чинники державної гендерної політики формують її інституційне середовище, що визначає можливості та обмеження досягнення її цілей у певний період життєдіяльності

суспільства. Його комплексний теоретичний аналіз є актуальним та має прикладний потенціал, оскільки, по-перше, завданням держави є формування інституційного середовища, що сприяє подоланню гендерних розривів у всіх сферах суспільного життя. По-друге, діяльність з розроблення та ефективного здійснення заходів гендерної політики базується на системних знаннях сутності, структури, взаємозв'язків елементів інституційного середовища, факторів їх позитивної синергії та розвитку.

Аналіз останніх досліджень та публікацій.

У сучасних наукових джерелах дослідження інституційних умов та чинників державної гендерної політики сконцентровані на аналізі її інституційних механізмів [1-5]. Це важливий напрям досліджень інституційних основ державного впливу на гендерний розвиток, оскільки його ефективність безпосередньо залежить від діяльності організацій та установ, що здійснюють реалізацію у суспільних процесах національного, регіонального та локального рівнів державних програм та заходів гендерної політики. При цьому, інституційні механізми забезпечення гендерного паритету – це важлива, але не єдина складова інституційного середовища державної гендерної політики, теоретичні та прикладні аспекти якого не отримали ще комплексного наукового аналізу.

Формулювання цілей. Метою статті є обґрунтування сутності та структури інституційного середовища гендерної політики держави та визначення на цій основі напрямів забезпечення інституційної синергії державних програм гендерного розвитку.

Виклад основного матеріалу. Дослідження сутності, структури, базових характеристик та особливостей, напрямів розвитку та забезпечення позитивної синергії елементів інституційного середовища політики держави з забезпечення гендерної рівності базується на фундаментальних положеннях неінституціональної теорії, потребує розкриття змісту понять інституційної основи, інституційних чинників, інституційних механізмів, інституційного середовища державної гендерної політики.

За визначенням лауреата Нобелівської премії з економіки Д. Норта, інституційна основа відіграє головну роль у функціонуванні економіки [6].

Інституційною основою державної гендерної політики є чинні соціальні норми (правила), які визначають рамкові умови, обмеження та можливості держави щодо досягнення гендерної рівності у суспільстві. У контексті концепції соціальних інститутів суспільного розвитку Д. Аджемоглу та

Д. Робінсон, інституційна основа державної гендерної політики включає соціальні норми як екстрактивні та інклюзивні інститути [7]. Інклюзивні політичні та економічні інститути є інституційною основою гендерної інклюзії, як умови забезпечення гендерного паритету в суспільстві.

Як рушійна сила гендерного розвитку соціальні норми є інституційними чинниками державної гендерної політики. При цьому, оскільки гендерний розвиток охоплює суспільне відтворення у цілому, його інституційні чинники є економічними, політичними, соціальними, культурними тощо. Від їх спрямованості та координованості, інклюзивності чи екстрактивності, функціональності чи дисфункціональності безпосередньо залежить результативність гендерних програм держави.

Слід підкреслити, що чинні формальні та неформальні соціальні норми, по-перше, є інституційною основою гендерної політики держави, по-друге, рівень їх актуалізації у державних гендерних програмах та заходах визначає спрямованість та ступінь їх впливу на гендерний розвиток як його інституційних чинників.

Рівень актуалізації соціальних норм як інституційних чинників ефективності державних програм гендерного розвитку залежить від інституційних механізмів гендерної політики – національних, регіональних, місцевих. У Заключних зауваженнях Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок за результатами восьмої періодичної доповіді України підкреслено необхідність забезпечити, щоб національні механізми комплексно і ефективно здійснювали розробку політик і програм, спрямованих на досягнення гендерної рівності, з урахуванням необхідності дотримання прав людини [8]. За визначенням О. Кисильової, роль інституційних механізмів полягає саме в сприянні реалізації політики гендерної рівності, а завдання – надавати уряду в цілому підтримку у справі врахування гендерної проблематики в усіх сферах політики [3].

Інституційна основа, інституційні чинники та механізми формують інституційне середовище державної гендерної політики.

За визначенням Д. Норта, інституційне середовище спонукає до дотримання зобов'язань, що неможливе без складної інституційної основи офіційних правил, неофіційних обмежень і забезпечення виконання контрактів [6]. Як підкреслює О. Фрідман, інституційне середовище формує насамперед сукупність стійких економічних та соціальних зв'язків між людьми, норми та правила, за якими діють економічні агенти, реалізується конкретний спосіб господарювання [9].

О. Делія, аналізуючи компонентну структуру інституційного середовища державної політики, виокремлює такі його елементи, як державні інститути (інститути влади – парламент, президент, суд, уряд тощо); громадські інститути (інститути участі – партії, ЗМІ, суспільна думка тощо); потреби, інтереси суспільства і громадян (довгострокові, стратегічні та оперативні); формальні і неформальні правила і норми (традиції, звичаї, стереотипи мислення і поведінки) [10]. На нашу думку, потреби та інтереси суспільства і громадян не є складовими інституційного середовища державної політики. Це об'єкт державної політики, ефективність якої залежить від гармонізації суспільних інтересів та їх трансформацію у державні інтереси, що реалізуються в державній політиці. Інституційне середовище державної політики формують соціальні норми, організації та установи, діяльність яких спрямована на забезпечення її реалізації, що є умовою досягнення цілей державних програм у різних сферах суспільного життя.

Аналіз інституційного середовища гендерної політики держави, базується на: 1) системному доході до його визначення як відкритої інтегративної системи. Інституційне середовище не є адитивною системою, це не сума, а комплекс взаємопов'язаних, взаємодоповнюючих структурних елементів; 2) структурно-функціональному підході щодо характеристики інституційного середовища як сукупності певних елементів, їх функцій та взаємозв'язків між ними.

Розглянемо детальніше структуру та основні характеристики складових інституційного середовища гендерної політики української держави.

1. Норми права – формальні соціальні норми, що створені або санкціоновані державою як загальнообов'язкові правила поведінки людей у суспільстві, що представлені значним масивом нормативних актів державно-правового регулювання гендерного розвитку в Україні [11]. Нормативну базу державної гендерної політики визначають Конституція України, Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 8 вересня 2005 року № 2866-IV, Державна стратегія забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року, схвалена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 12 серпня 2022 р. № 752-р., План заходів з реалізації зобов'язань Уряду України, взятих в рамках міжнародної ініціативи «Партнерство Біарріц» з утвердження гендерної рівності, затверджений розпорядженням Кабінету Міністрів України від 16 грудня 2020 р. № 1578-р;

Укази Президента України від 24 березня 2021 р. № 119 «Про Національну стратегію у сфері прав людини», від 2 червня 2021 р. № 225 «Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 14 травня 2021 р. «Про Стратегію людського розвитку» та ін.

Важливо підкреслити, що на формування та удосконалення правової складової інституційного середовища гендерної політики української держави впливають принципи, закріплені у міжнародних документах з прав жінок та гендерної рівності, зокрема у Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, Факультативний протокол до якої Україна ратифікувала у 2003 році [12], Пекінській декларації, прийнятої на четвертій Всесвітній конференції зі становища жінок 15 вересня 1995 року, Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки. Мир. Безпека», ухваленою 31 жовтня 2000 року, основні положення якої визначають особливу важливість врахування потреб жінок та дівчат у конфліктних ситуаціях, та ін.

Вплив норм права на гендерний розвиток в Україні може бути наскрізним, що забезпечує здійснення гендерно орієнтованої політики держави у всіх сферах суспільного життя, та спрямованим на окремі галузі суспільного відтворення. Так, нормативні принципи забезпечення гендерного балансу у сфері освіти визначено у Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року та операційному плані заходів на 2022-2024 роки з її реалізації [13].

2. Колективні угоди – письмові нормативні документи, що укладаються з метою регулювання трудових, соціально-економічних відносин на національному, галузевому, територіальному рівнях. Це генеральні, галузеві (міжгалузеві), територіальні колективні угоди. В Законі України «Про колективні угоди та договори» визначено, що питання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків є складовою змісту галузевих колективних угод [14].

3. Корпоративні норми – формалізовані у документах корпорацій правила їх функціонування як соціально-економічних систем. Це корпоративні правила громадських організацій, підприємств, установ, що регулюють відносини їх учасників, співробітників, партнерів, груп інтересів тощо та є гендерно чутливими. На підприємствах корпоративні правила встановлюються локальними (внутрішніми) нормативними актами, такими як правила внутрішнього трудового розпорядку, положення про оплату праці та ін.

Інституційною основою забезпечення гендерної рівності на підприємствах може бути колектив-

ний договір – письмовий нормативний документ, що укладається з метою регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин між роботодавцем і працівниками, їх представниками [14] та містить питання забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків [15].

Корпоративні норми включають інституції власності, управління, систему норм та функцій корпоративних відносин, спрямованих на формування управлінських рішень та їх реалізацію з урахуванням інтересів усіх зацікавлених осіб [16]. До корпоративних норм, зокрема належить Кодекс корпоративного управління, що розроблюється та використовується на підприємствах з метою зміцнення довіри інвесторів, подолання конфлікту інтересів стейкхолдерів, забезпечення сталого розвитку корпорацій [17].

3. Неформальні соціальні норми як визнані суспільством правила та цінності взаємодії індивідів та соціальних груп на певному етапі суспільного розвитку. Це низка соціальних правил, починаючи від простого етикету і закінчуючи найосновнішими моральними обов'язками. Це неформальні, здебільшого неписані правила, які визначають прийнятні, відповідні та обов'язкові дії в даній групі чи суспільстві [18].

4. Корпоративна культура, що базується на цінностях, які є основоположними етичними принципами діяльності корпорації, її соціальної відповідальності.

5. Інституційні механізми як сукупність державних органів, установ, уповноважених забезпечувати гендерну рівність та підтримувати інтеграцію гендерного підходу в усіх сферах суспільного життя [1]. Інституційні механізми є національними, регіональними, локальними. Національний інституційний механізм державної політики гендерної рівності представлений діяльністю таких державних органів, установ, комітетів та уповноважених як: Підкомітет з питань гендерної рівності та недискримінації Комітету Верховної Ради України з питань прав людини, національних меншин і міжнародних відносин, Урядовий уповноважений з питань гендерної політики, консультативно-дорадчі органи міністерств та інших центральних органів виконавчої влади, а також радники із питань забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі та ін.

6. Вважаємо, що складовою інституційного середовища гендерної політики держави слід визнати гендерні стереотипи, що визначають гендерні ролі чоловіків і жінок та є регуляторами поведінки індивідів та соціальних груп. Гендерні

стереотипи стосуються практики приписування окремій жінці чи чоловіку специфічних атрибутів, характеристик або ролей лише на підставі її чи його приналежності до соціальної групи жінок чи чоловіків [18]. Українська дослідниця К. В. Кисільова справедливо підкреслює, що гендерні стереотипи фактично можна розглядати як соціальні норми. В усіх нас є уявлення про те, що чоловікам і жінкам властиві певні набори конкретних якостей і моделей поведінки, що переважна більшість людей притримується цієї точки зору і що звичайно ми усвідомлюємо, яка поведінка вважається правильною для представників тієї чи іншої статі [19]. Гендерні стереотипи можуть бути бар'єрами щодо досягнення цілей державної гендерної політики, якщо вони призводять до порушень прав людини та основних свобод [18].

Таким чином, інституційне середовище державної гендерної політики інтегрує інституційні чинники забезпечення гендерного балансу та розвитку: норми права, колективні угоди, корпоративні норми, неформальні соціальні норми та гендерні стереотипи, національний, регіональний, локальний інституційні механізми реалізації державних програм гендерного розвитку.

Вплив інституційного середовища на ефективність державної політики гендерного розвитку може бути:

- функціональним, тобто таким, що сприяє досягненню цілей державних гендерних програм;
- дисфункціональним, що обмежує можливості досягнення гендерного паритету, гальмує процеси гендерного розвитку.

Функціональність чи, навпаки, дисфункції інституційного середовища державної гендерної політики визначаються ступенем комплементарності (взаємодоповнюваності), цільової узгодженості його складових елементів, від яких залежить досягнення позитивного синергетичного ефекту їх взаємопов'язаного впливу як факторів ефективності державної гендерної політики. Низький рівень чи відсутність позитивної синергії, а також можливість негативного синергетичного ефекту щодо досягнення цілей державної гендерної політики є наслідками неузгодженості структурних елементів інституційного середовища, різновекторності та суперечливості їх впливу.

Позитивна інституційна синергія характеризується підвищенням ефективності державної гендерної політики під впливом взаємопов'язаних інституційних чинників. Її досягнення базується, по-перше, на забезпеченні загальної гендерної орієнтованості та чутливості інституційних чинників, що є умовою їх взаємодоповнюваності як

факторів гендерного розвитку. По-друге, інституційній синергії державної гендерної політики сприяє розвиток інклюзивних інститутів [20], що забезпечують гендерний паритет.

Висновки. Інституційне середовище державної гендерної політики – це цілісна інтегративна система узгоджених та поєднаних єдиною метою соціальних норм, правил, організацій, установ, механізмів та процесів інституційного забезпечення досягнення гендерної рівності. Його розвиток та удосконалення забезпечують інституціоналізацію гендерної політики держави, що є необхідною умовою підвищення її ефективності.

Інституційне середовище державної гендерної політики формують:

1) визнані суспільством соціальні норми, що у сукупності забезпечують чи обмежують можливості ефективної реалізації державних програм подолання гендерних розривів та гендерного розвитку. Це такі складові інституційного середовища, як:

– формальні соціальні норми, зокрема норми права, колективні угоди, формальні корпоративні норми, локальні нормативні акти підприємств та організацій;

– неформальні соціальні правила, що є змістом культурних, морально-етичних норм, зокрема корпоративна культура та корпоративні цінності; гендерні стереотипи, що належать до неформальних соціальних норм та можуть бути бар'єром для гендерного розвитку, якщо є дискримінаційними;

2) інституційні механізми державного гендерної політики як сукупність організацій та установ, що здійснюють реалізацію державних програм та заходів гендерної політики.

У сучасний період забезпечення інтегративності інституційного середовища як цілісної сис-

теми інституційних чинників гендерного розвитку є важливим завданням держави. Основними напрямками інституціоналізації державної гендерної політики з метою досягнення позитивної інституційної синергії є такі:

1. Забезпечення загальної гендерної чутливості та гендерної орієнтованості складових інституційного середовища гендерної політики держави, що охоплює:

– інтеграцію гендерного підходу у процеси нормотворення та нормозастосування з метою посилення гендерної чутливості формальних соціальних норм;

– сприяння формуванню та підвищенню ролі гендерно орієнтованих неформальних соціальних норм, корпоративних цінностей та культури як регуляторів суспільних відносин;

– удосконалення інституційних механізмів державної гендерної політики як взаємопов'язаних елементів цілісної системи реалізації державних програм гендерної рівності, посилення їх інституційної спроможності у сфері гендерного розвитку;

– подолання гендерно дискримінаційних за змістом стереотипів щодо гендерних ролей жінок, що досягається шляхом здійснення довгострокових інформаційно-освітніх та соціально-культурних програм.

2. Сприяння формуванню інклюзивних інститутів як складових інституційного середовища державної гендерної політики та посиленню їх ролі у забезпеченні гендерного розвитку.

Подальше дослідження теоретичних та прикладних аспектів гендерної політики держави буде спрямовано на аналіз напрямів інтеграції гендерного підходу в окремих галузях та сферах суспільного відтворення.

REFERENCES:

1. Levchenko, K. (2018). *Institucionalnij mehanizm realizaciyi derzhavnoyi politiki zabezpechennya rivnih prav ta mozhlivostej zhinok i cholovikiv: aktualnij stan, problemi, perspektivi rozvitku* [The institutional mechanism for implementing the state policy of ensuring equal rights and opportunities for women and men: current state, problems, development prospects]. *Publichne pravo – Public law*, №3 (31), 196-203. Retrieved from <https://www.publichne-pravo.com.ua/files/31/23.pdf> [in Ukrainian].
2. Gricaj, I. O. (2018). *Mehanizm zabezpechennya principu gendernoyi rivnosti: teoriya ta praktika: monografiya* [The mechanism for ensuring the principle of gender equality: theory and practice: monograph]. K.: «Haj-Tek Pres» [in Ukrainian].
3. Kiselova, O. (2006). *Institucijni mehanizmi zabezpechennya gendernoyi rivnosti v Ukrayini v konteksti yevropejskoyi integraciyi*. [Institutional mechanisms for ensuring gender equality in Ukraine in the context of European integration]. *Zhinki v politici : mizhnarodnij dosvid dlya Ukrayini : zbirnik naukovih statej – Women in politics: international experience for Ukraine: a collection of scientific articles*, 144-145. Retrieved from <https://ekmair.ukma.edu.ua/handle/123456789/9933> [in Ukrainian].
4. Dıgal Ya. (2020). *Institucijni mehanizmi zabezpechennya gendernoyi rivnosti u politichnij sferi: yevropejskij kontekst* [Institutional mechanisms for ensuring gender equality in the political sphere: the European context]. *Istoriko-politichni problemi suchasnogo svitu : zbirnik naukovih statej – Historical and political problems of the modern world: a collection of scientific articles*, T. 42, 148-159 [in Ukrainian].

5. Bezborodova, O. L. (2020). Konceptualni pidhodi do sutnosti organizacijno-pravovogo mehanizmu gendernoyi politiki v Ukraini [Conceptual approaches to the essence of the organizational and legal mechanism of gender policy in Ukraine]. *Derzhavne budivnictvo – State construction*, № 2, 1-9 [in Ukrainian].
6. Nort, D. (2010). Instituciyi, institucijna zmina ta funkcionuvannya ekonomiki [Institutions, institutional change and functioning of the economy]. (per. z angl. I. Dzyubi). K: Osnovi [in Ukrainian].
7. Adzhemoglu, D., Robinson, Dzh. (2017). Chomu nacyi zanepadayut? Pohodzhennya vladi, bagatstva i bidnosti [Why do nations decline? The origin of power, wealth and poverty]. Per. z anl. O. Dem'yanchuka. 2-ge vid., vipr. Kiyiv: Nash format.
8. Zaklyuchni zauvazhennya Komitetu OON z likvidaciyi diskriminaciyi shodo zhinok za rezultatami rozglyadu vosmoyi periodichnoyi dopovidi Ukraini pro vikonannya Konvenciyi OON pro likvidaciyu vsih form diskriminaciyi shodo zhinok [Final remarks of the UN Committee on the Elimination of Discrimination against Women based on the results of consideration of the eighth periodic report of Ukraine on the implementation of the UN Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women]. (2017). Retrieved from <https://kgsi.org.ua/publications/komitet-z-likvidacii-diskriminacii-schodo-zhinok-zaklyuchni-zauvazhennya-do-vosmoi> [in Ukrainian].
9. Fridman, O. A. (2020). Institucijne seredovishe innovacijnogo pidpriyemnictva [Institutional environment of innovative entrepreneurship]. *Vcheni zapiski TNU imeni V. I. Vernadskogo. Seriya: Ekonomika i upravlinnya. – Scientific notes of TNU named after V. I. Vernadskyi. Series: Economics and management*, 31 (70), 3,12-17. Retrieved from https://www.econ.vernadskyjournals.in.ua/journals/2020/31_70_3/31_70_3_1/5.pdf [in Ukrainian].
10. Deliya, O. V. (2017). Institucijna sfera politichnogo seredovisha derzhavnoyi politiki: do formulyuvannya ponyattya [The institutional sphere of the political environment of state policy: to the formulation of the concept]. *Aspekti publichnogo upravlinnya. – Aspects of public administration*, 5(8-9), 5-10. Retrieved from <https://doi.org/10.15421/15201723> [in Ukrainian].
11. Zhukovska, G. G., Levchenko, K. B., Ostapenko, O. O. & Suslova, O. I. (2020). Genderna politika v normativno-pravovih dokumentah. Chastina 1. [Gender policy in normative and legal documents. Part 1.]. Kiyiv. Retrieved from <https://www.kmu.gov.ua/storage/app/sites/1/18%20-%20Department/18%20-%20PDF/02.2021/genderna-polityka.pdf> [in Ukrainian].
12. Zakon Ukrainy Pro ratyfikaciyu Fakultativnogo protokolu do Konvenciyi pro likvidaciyu usih form diskriminaciyi shodo zhinok : pryiniaty 5 chervnya 2003 roku № 946-IV1 [Law of Ukraine on the ratification of the Optional Protocol to the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women from June 5 2003, № 946-IV1]. (2003). Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/946-15#Text> [in Ukrainian].
13. Rozporyadzhennya Kabinetu Ministriv Ukrainy` pro Strategiyu vprovadzheniya gendernoyi rivnosti u sferi osvity` do 2030 roku ta operacijny`j plan zaxodiv na 2022-2024 roky` z yiyi realizaciyi : pryiniaty 20 grudnya 2022 roku № 1163-p [Decree of the Cabinet of Ministers of Ukraine on the Strategy for the Implementation of Gender Equality in Education until 2030 and the Operational Plan of Measures for 2022-2024 for its Implementation from December 20 2022, № 1163-p]. (2022). Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1163-2022-%D1%80#Text> [in Ukrainian].
14. Zakon Ukrainy` pro kolekty`vni ugody` ta dogovory` : pryiniaty 23 lyutogo 2023 roku № 2937-IX. [Law of Ukraine on collective agreements and contracts from February 23 2023, № 2937-IX]. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2937-20#Text> [in Ukrainian].
15. Zakon Ukrainy` pro zabezpechennya rivny`x prav ta mozhly`vostej zhinok i cholovikiv : pryiniaty 8 veresnya 2005 roku № 2866-IV [Law of Ukraine on ensuring equal rights and opportunities for women and men from September 8 2005, № 2866-IV]. (2005). Retrieved from <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>. [in Ukrainian].
16. Kifyak, V. I., Karp, A. G. (2021). Institucijne seredovishe korporativnogo upravlinnya yak faktor rozvitku ekonomiki [Institutionelles Umfeld der Corporate Governance als Faktor der wirtschaftlichen Entwicklung]. *Pidpriyemnictvo i torgivlya - Unternehmertum und Handel*, №32, 26-32. Retrieved from <https://doi.org/10.36477/2522-1256-2021-32-04> [in Ukrainian].
17. Kodeks korporativnogo upravlinnya: klyuchovi vimogi i rekomendaciyi: pryiniaty 12 bereznya 2020 roku № 118. [Corporate governance code: key requirements and recommendations from March 12 2020 № 118]. (2020). Retrieved from <https://www.nssmc.gov.ua/documents/kodeks-korporativnoho-upravlinnia-kliuchovi-vymohy-i-rekomendatsii> [in Ukrainian].
18. Cislaghi, B., Heise, L. Theory and practice of social norms interventions: eight common pitfalls. *Globalization and Health*. 2018. Yvolume 14. Article number: 83. Retrieved from <https://globalizationandhealth.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12992-018-0398-x>.
19. Kisilova, K. V. (2023). Problematika gendernih stereotipiv suchasnogo suspilstva: pitannya teorii i praktiki [Issues of gender stereotypes in modern society: issues of theory and practice]. *Naukovi zapiski. Seriya: pravo - Proceedings. Series: law*, 14, 238-243. Retrieved from <https://www.publichne-pravo.com.ua/files/31/23.pdf> [in Ukrainian].
20. Inklyuzivni instituti zabezpechennya rozvitku ekonomiki Ukraini: kolektivna monografiya [Inclusive institutions for ensuring the development of the economy of Ukraine: a collective monograph]. (2023). Kiyiv: NAN Ukraini; DU «Institut ekonomiki ta prognozuvannya NAN Ukraini» [in Ukrainian].