

УДК 341.2

DOI <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2024.06.167>

ЩОДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ У СФЕРІ ГОСПОДАРЮВАННЯ В УКРАЇНІ

Токунова А.В.,

кандидат юридичних наук, старший науковий співробітник
Державної установи «Інститут економіко-правових досліджень
імені В.К. Мамутова НАН України»
ORCID: 0000-0002-5870-2473
e-mail: anastasiya.to@gmail.com

Рошканюк В.М.,

кандидат юридичних наук,
завідувач кафедри господарського права
юридичного факультету
ДВНЗ «Ужгородський національний університет»
e-mail: vmroshkanyuk@gmail.com
ORCID: 0000-0002-3083-5231

Бай О.С.,

аспірант Східноукраїнського національного університету
імені Володимира Даля
ORCID: 0009-0001-1952-1733
e-mail: oleksandr.s.bai@gmail.com

Токунова А.В., Рошканюк В.М., Бай О.С.
Щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері господарювання в Україні.

Статтю присвячено формулюванню пропозицій стосовно шляхів забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері господарювання, як такої, що забезпечує основу функціонування економічної системи України. За результатами проведеного дослідження здійснено висновок, що без визначення загального підґрунтя для бізнес-середовища, суспільства та держави у питанні забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків гендерні розриви у сфері господарювання залишатимуться непереборними. У цьому контексті повноцінна імплементація Керівних принципів ООН щодо бізнесу та прав людини з урахуванням гендерної перспективи має значний потенціал стати універсальною спільною платформою та концептуальною основою для досягнення позитивних трансформаційних змін в Україні. Зазначено, що особливу увагу слід приділити розробці та запровадженню інструментів належної обачності щодо прав людини з урахуванням гендерно орієнтованого підходу та у відповідності із законодавчими документами та керівництвами, які відповідно затверджені та розробляються в Європейському Союзі. Здійснено висновок, що Керівні принципи ООН можуть стати дороговказом для подальшої

модернізації законодавства, в тому числі господарського, що дозволить підходити до вирішення наявних проблем більш комплексно та із залученням максимального кола стейкхолдерів. Також, підкреслено доцільність забезпечення ефективного збору розподілених за статтю даних, які б дозволяли оцінювати реальну ситуацію у сфері господарювання в Україні, включно в розрізі аспектів власності та вирішального впливу на діяльність суб'єктів господарювання та інших юридичних осіб. Запропоновано внести зміни до чинного законодавства та додати дані щодо статі до переліку обов'язкової інформації, яка вноситься до Єдиного державного реєстру юридичних осіб, фізичних осіб-підприємців і громадських формувань, стосовно фізичних осіб підприємців, керівників, засновників (учасників), кінцевих бенефіціарних власників юридичних осіб, та керівників відокремлених підрозділів.

Ключові слова: бізнес і права людини, гендерна рівність, забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, гендерно орієнтований підхід.

Tokunova A.V., Roshkanyuk V.M., Bai O.S.
To the issue of ensuring equal rights and opportunities for women and men in the field of business in Ukraine.

The article is devoted to the formulation of proposals on ways to ensure equal rights and

opportunities for women and men in the field of business as a sphere that provides a foundation for the functioning of the economic system of Ukraine. Based on the results of the conducted research, it was concluded that without defining a common basis for the business environment, society, and the state in the issue of ensuring equal rights and opportunities for women and men, gender gaps in the field of business will remain insurmountable. In this context, the full implementation of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights, considering the gender perspective, has significant potential to become a universal common platform and conceptual framework for achieving positive transformational changes in Ukraine. It is noted that special attention should be paid to developing and implementing human rights due diligence tools, taking into account a gender-oriented approach and following legislative documents and guidelines that are respectively approved and being developed in the European Union. It was concluded that the UN Guiding Principles can become a guide for further modernization of legislation, including economic legislation, which will allow a more comprehensive approach to solving existing problems and involving the maximum number of stakeholders. It was also emphasized on the expediency of ensuring the effective collection of sex-disaggregated data that would enable the assessment of the actual situation in the business sector in Ukraine, including towards ownership aspects and decisive influence on the activities of business entities and other legal entities. Also, it was proposed to amend the current legislation and add gender data to the list of mandatory information entered into the Unified State Register of Legal Entities, Individual Entrepreneurs and Public Organizations, regarding individual entrepreneurs, managers, founders (participants), ultimate beneficial owners of legal entities, and managers of separate divisions.

Key words: business and human rights, gender equality, ensuring equal rights and opportunities for women and men, gender-oriented approach.

Постановка проблеми і її зв'язок із важливими науковими завданнями. Протягом останніх десяти років, а особливо з початком повномасштабного вторгнення росії в Україну, участь жінок і чоловіків в економіці країни піддається постійній трансформації. Суттєвого впливу зазнають різноманітні галузі та сектори, в тому числі виробництво, сільське господарство, оборонно-промисловий комплекс, транспорт, енергетика, торгівля, управління тощо. Поряд із загостренням старих проблем щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків виникають нові виклики.

Відповідно до думки гендерної експертки та соціологині Олени Стрельник, ключовими проблемами впливу війни на жінок є: фемінізація бідності через поглиблення традиційних поглядів; зниження соціального статусу та доступу до базових потреб жінок, переміщених за кордон і всередині країни; підвищення рівня домашнього та сексуального насильства; непристосованість армії до жінок загалом, і розширеного призову зокрема; розділення сімей і наслідки для гендерного балансу; залучення жінок до прийняття рішень в територіальних громадах. При цьому у розширеному описі даних тез як перше питання експертка зазначає саме проблему економічної активності українських жінок, роботи й зайнятості. Також, за її прогнозами, у довготривалій перспективі дуже ймовірним є поглиблення гендерного розриву в оплаті праці [1]. Якщо говорити про підприємницьку активність, то ситуація у цьому напрямку також є досить суперечливою.

З однієї сторони, жінки зареєстрували більше половини бізнесів зі статусом фізична особа-підприємець (далі – ФОП) (57%) у 2023 році. Таку ж тенденцію простежують протягом останніх п'яти років. У 2022 році, коли у країні розпочалася повномасштабна війна, кількість відкриття нових ФОП стрімко знизилася, але навіть тоді кількість зареєстрованих жінками ФОП була більшою [2]. Наведені вище показники можуть складати враження безсумнівного прикладу просування України в питанні забезпечення гендерної рівності в сфері господарювання. Однак, це лише частина загальної картини розвитку бізнес сектору в нашій державі, хоча й потенційно позитивна.

Разом із тим, у відкритті нових компаній лідерство впевнено тримають чоловіки: у 2023 році жінки створили 24% нових підприємств. Подібна тенденція зберігається в Україні десятиліттями. Лише у 2022 році спостерігалось незначне зростання кількості новостворених компаній жінками – 29% від загальної кількості. Загалом же в Україні зареєстровано майже 1 мільйон діючих комерційних компаній. Жінки володіють понад 18% фірм, ще більше 14% компаній знаходяться у спільній власності жінок та чоловіків. Понад 54% юридичних осіб комерційних організаційно-правових форм належать чоловікам [3]. Також, спостерігається тенденція до зменшення кількості жінок-директорів середнього та великого бізнесу. У 2021 році лише 35% бізнесів очолювали жінки. Рік повномасштабного вторгнення скоротив їх кількість до 29% [4].

Наведена вище ситуація щодо України досить близько наближається до середньосвітових показників, які були вираховані в межах проєкту «Підприємницька база даних» («Entrepreneurship Database»), а саме, жінки в

середньому складають одну четверту частину власників компаній, так само і щодо посади директора компанії, однак, стосовно реєстрації у статусі фізичної особи-підприємця, середній показник складає одну третину жінок [5], що дещо відрізняє ситуацію в Україні.

У нещодавніх дослідженнях обґрунтовується, що жіноче підприємництво, враховуючи економічні та демографічні фактори, стане однією з найефективніших складових повоєнного відродження України. На основі прогнозування визначено такі пріоритетні види економічної діяльності для жінок-підприємців, як: оптова та роздрібна торгівля, надання інших видів послуг, професійна науково-технічна діяльність, операції з нерухомим майном. Зокрема, у сфері оптової та роздрібною торгівлі прогнозується збільшення кількості жінок-підприємців з 588 922 у 2024 році до 712 596 у 2026 році (на 21%). Якщо у 2020 році їх кількість становила 564 381, то прогнозоване зростання кількості жінок-підприємців у цій сфері до 2024 року становить 4,3%. За умови припущення авторів припускають, що після 2024 року почнеться повоєнне відродження країни. [6, с. 15] Однак, попри окреслені вище розрахунки та наявні тенденції щодо посилення залученості жінок, сфера господарювання в Україні та багатьох інших економіках характеризується низкою викликів.

Тобто досі, особливо в країнах з низьким та середнім рівнем економічного розвитку, жіноче підприємництво стикається з додатковими перешкодами та дискримінацією, як і в Україні. Певною мірою атрибуції секторів діяльності, виведені з моделі, також є наслідком тих бар'єрів, які залишаються в Україні і які зберігають гендерні відмінності в представництві в деяких секторах. Це підтверджують дослідження, які аналізували розвиток жіночого підприємництва в Центральній та Східній Європі та дійшли висновку, що в цих країнах збереглися патріархальні та неоконсервативні концепції гендеру [6, с. 15-16; 7].

Тому наразі надзвичайно **актуальним** є впровадження нового балансу та систем забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в Україні, щоб відповідні трансформації стали основою для зміцнення держави та конструктивних перетворень, а не поглиблення порушень прав людини. У цьому контексті просування гендерної рівності у процесі організації та здійснення господарської діяльності не тільки відповідає міжнародним зобов'язанням України у сфері прав людини, але й містить визначний потенціал для зміцнення економіки, як в умовах війни, так і повоєнної трансформації, що і є метою нашого дослідження.

Стан розроблення проблеми. Серед зарубіжних науковців та науковиць, які досліджували відповідну тематику (у тому числі в економі-

ці), слід зазначити Ю. Батлер, К. Голдін, Е. Дуффо, М. Берtrand, Дж. Курриб, Ф. Блау, А. Сен та інші. Для української науки визначними стали наукові розробки Т. Марценюк, С. Оксамитної, І. Грабовської, Л. Смоляр, О. Кись.

Також, низка зарубіжних (Н. Берназ, С. Дева, Д. Касалін, Р. Мохан, Л. Сміт, Д. Ухова), та вітчизняних (Н. Семчишин, К. Левченко, О. О. Уварова, та ін) займалися вивченням окремих аспектів гендерної рівності з огляду на впровадження концепції поваги бізнесу до прав людини. Разом із тим, дана тематика є достатньо новою, тому наявними є низка прогалин як у правовому регулюванні ефективної реалізації відповідних підходів, так і інструментарію, який може бути використаним, частково заповнити які покликана ця робота.

Метою даної роботи є формулювання пропозицій стосовно шляхів забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері господарювання, як такої, що забезпечує основу функціонування економічної системи України.

Конституція України у ст. 24 визначає, що громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом. Не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками. Рівність прав жінки і чоловіка забезпечується: наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї; спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров'я жінок, встановленням пенсійних пільг; створенням умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством; правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям [8]. Також, ст. 42 Конституції України закріплює, що кожен має право на підприємницьку діяльність, яка не заборонена законом, а ст. 43 – що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується [8]. Зазначені конституційні гарантії щодо соціально-економічних прав цілком корелюються із міжнародними зобов'язаннями України.

Так, ратифікована Україною Конвенція ООН «Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок» встановлює зобов'язання держав включити принцип рівноправності чоловіків і жінок у свої національні конституції або інше відповідне законодавство; вимагає вживати всіх відповідних заходів для ліквідації дискримінації щодо жінок з боку будь-якої особи, організа-

ції або підприємства. Також надається визначення дискримінації щодо жінок, яке означає будь-яке розрізнення, виняток або обмеження за ознакою статі, спрямовані на ослаблення чи зведення нанівець визнання, користування або здійснення жінками, незалежно від їхнього сімейного стану, на основі рівноправності чоловіків і жінок, прав людини та основних свобод у політичній, економічній, соціальній, культурній, громадській або будь-якій іншій галузі [9].

Пекінська декларація підкреслює, що права жінок є правами людини і зазначає необхідність залучення жінок до економічного і соціального розвитку, забезпечення рівних можливостей, повної та рівноправної участі жінок і чоловіків як рушійних сил і бенефіціарів орієнтованого на людей стійкого розвитку [10].

Україна долучилася до виконання зазначених та багатьох інших міжнародних зобов'язань щодо забезпечення гендерної рівності, які охоплюють, у тому числі, сферу економіки та бізнесу. У цьому контексті важливе значення мають Порядок денний 2030 та Цілі сталого розвитку [11], оскільки вони допомагають відповідати на запитання «що саме треба зробити?».

Так, Ціль 5, відповідно до визначень Національної доповіді «Цілі сталого розвитку: Україна» [12], встановлює низку завдань щодо просування гендерної рівності, серед яких щонайменше завдання 5.1. «Створити умови для ліквідації всіх форм дискримінації щодо жінок і дівчат» та завдання 5.6. «Розширити економічні можливості жінок» демонструють чіткий зв'язок із галуззю економіки та бізнесу. Разом із тим, особливістю даного напрямку є те, що питання гендерної рівності є наскрізним.

Тому ці пріоритети мають місце і в Цілі 8 «Сприяння поступальному, всеохоплюючому та сталому економічному зростанню, повній і продуктивній зайнятості та гідній праці для всіх», наприклад, коли мова йде про завдання 8.3. «Підвищити рівень зайнятості населення» та 8.6. «Створити інституційні та фінансові можливості для самореалізації потенціалу економічно активної частини населення та розвитку креативної економіки». Це справедливо і щодо Цілі 10. «Скорочення нерівності», зокрема, відповідного завдання 10.4. «Проводити політику оплати праці на засадах рівності та справедливості», тощо.

Також, «забезпечення гендерної рівності та рівних можливостей для чоловіків та жінок у сфері зайнятості, освіти та навчання, економічної та суспільної діяльності, а також у процесі прийняття рішень» [13] закріплено у ст. 420 Угоди про Асоціацію між Україною та ЄС в якості однієї з цілей співробітництва.

Цей перелік можна продовжити. Однак, окрім питання «що робити?», на яке відповідь багато

в чому вже надано, постають не менш важливі питання: «яким чином слід здійснювати просування гендерної рівності у сфері економіки та бізнесу?» та «які учасники мають бути задіяні?». Усе це створює підґрунтя для того, щоб відповідно підвищувати значущість цих питань у державному стратегічному розвитку, плануванні та програмуванні. У цьому контексті важливим кроком стало затвердження чотирьох національних стратегічних документів.

По-перше, мова йде про Національну стратегію із створення безбар'єрного простору в Україні на період до 2030 року (далі – Стратегія безбар'єрного простору), яка у візії за напрямом 6. «Економічна безбар'єрність» закріплює, що всі громадяни незалежно від віку, статі, сімейного стану чи стану здоров'я мають умови та можливості для працевлаштування, отримання фінансових та інших ресурсів для заняття підприємництвом чи самозайнятстю [14].

По-друге, це стосується Державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року (далі – Стратегія забезпечення рівних прав та можливостей), яка закріплює стратегічну ціль 4. «Жінки та чоловіки беруть рівну участь у різних сферах економічної діяльності, користуються результатами сталого економічного розвитку та мають рівний доступ до всіх видів економічних ресурсів» [15].

По-третє – Національної стратегії подолання гендерного розриву в оплаті праці на період до 2030 року (далі – Стратегія подолання гендерного розриву), яка ставить на меті досягнення до 2030 року сталого скорочення гендерного розриву в оплаті праці через такі стратегічні цілі: удосконалення законодавства про рівну оплату праці; створення сприятливих умов для подолання стереотипів і дискримінації щодо професій за ознакою статі; створення сприятливих умов для зручного поєднання сімейних і професійних обов'язків [16].

По-четверте, це справедливо для Стратегії відновлення, сталого розвитку та цифрової трансформації малого і середнього підприємництва на період до 2027 року (далі – Стратегія малого і середнього підприємництва), яка, в межах операційної цілі 3.2. «Відповідальне та інклюзивне підприємництво» передбачає підтримку жіночого підприємництва, адже жінки досі стикаються з викликами у сфері підприємництва, зокрема кількість жінок на нижчих посадах більша і жінки страждають від гендерного розриву в оплаті праці [17].

Зазначені вище зрушення на стратегічному рівні є позитивним сигналом того, що Україна бере курс на забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері господарювання. Разом із тим, мають

місце і суттєві виклики, які створюють ризики для досягнення очікуваних трансформаційних змін. Вбачається, що ситуація, окреслена у законодавчих, стратегічних документах та політиках, суттєво відрізняється від практики. Зазначена проблема не є виключною особливістю нашої країни, а має широке розповсюдження у більшості держав світу.

Так, на практиці гендерний розрив є ще більшим. Вперше у 2024 році звіт Світового Банку «Жінки, бізнес і закон» (Women, Business and the Law (WBL)) оцінив розрив між правовими реформами та реальними результатами для жінок у 190 країнах. Всебічний аналіз продемонстрував шоковую прогалину в реалізації даних документів. Так, хоча закони передбачають, що жінки користуються приблизно двома третинами прав чоловіків, країни в середньому створили менше 40% систем, необхідних для повного впровадження. Наприклад, 98 країн прийняли законодавство, яке вимагає рівної оплати для жінок за працю рівної цінності. Проте лише 35 економік – менше ніж одна з кожних п'яти – запровадили заходи щодо прозорості оплати праці або механізми примусу для усунення різниці в оплаті праці. Разом із тим, у звіті зазначено, що ефективне впровадження законів про рівні можливості залежить від відповідних допоміжних структур, включаючи потужні механізми реалізації, систему відстеження гендерної нерівності в оплаті праці та доступність медичних послуг для жінок, які пережили насильство [18]. У звіті WBL також приділено увагу безпосередньо ситуації у сфері бізнесу. Так зазначається, що у всьому світі діє лише 44 % законодавчих положень, які підтримують підприємництво жінок. У всьому світі жінки займають лише одну з кожних п'яти посад у правлінні корпорацій. Менш ніж кожна п'ята економіка зобов'язує використовувати гендерно орієнтовані критерії для процесів державних закупівель, що означає, що жінки значною мірою позбавлені економічної можливості майже в 10 трильйонів доларів США на рік [19, с. xiv-xv].

Гендерна рівність – 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 [14]. Саме наведене вище визначення висвітлює прийнятий в Україні стратегічний підхід до питань гендерної рівності. Тому одним з основних викликів залишається реалізація встановлених законодавчих та стратегічних положень замість залишення їх у стані декларацій, що актуально як для України, так і для світової економіки. У цьому контексті пропонується звернути увагу на низку наявних проблемних аспектів.

Суттєвим викликом для розробки і подальшого ефективного впровадження національних

стратегій є брак розподілених за статтю даних, які б дозволили більш комплексно оцінити сферу господарювання через призму гендерної рівності. Через це національні стратегічні документи більшою мірою зосереджуються на наявних показниках щодо фізичних осіб-підприємців. Так, у прийнятій у 2022 році Стратегії забезпечення рівних прав та можливостей зазначається, що за розрахунками Мінекономіки, основаними на статистичних даних ДПС, частка жінок серед фізичних осіб-підприємців у 2020 році становила 48,7%. У 2020 році частка жінок серед фізичних осіб-підприємців порівняно з 2019 роком збільшилася на 2,9%, чоловіків – на 2,1% [15]. Додатково наводиться, що за даними Держстату, на початок 2021 року у загальній кількості фермерських господарств лише 20,8% очолюють жінки. Жінки переважно володіють фермерськими господарствами без чіткої спеціалізації та меншими за розміром [15]. Також узагальнено зазначається, що на початок 2021 року частка жінок серед керівників юридичних осіб становила 29,2%, серед керівників концернів – лише 7,5% та серед керівників корпорацій – 12,4 % [15]. Прийнята у 2023 році Стратегія подолання гендерного розриву посиляється на високий рівень гендерної сегрегації на ринку праці (горизонтальної та вертикальної): чоловіки переважають на керівних посадах, жінки – у галузях та видах діяльності з більш низькою доданою вартістю або на посадах з нижчим рівнем оплати праці [16]. Схвалена у 2024 році Стратегія малого і середнього підприємництва на період до 2027 року відзначає, що станом на 2022 рік, за даними Держстату, частка зареєстрованих юридичних осіб, керівниками яких є жінки, становила 29%, частка зареєстрованих фізичних осіб - підприємців, керівниками яких є жінки, – 47%, загалом – 38%. У 2023 році, за даними Opendatabot, спостерігалось зростання жіночого підприємництва: восени 2023 року жінки становили близько 60% загальної кількості нових фізичних осіб-підприємців [17].

Тобто, наведеним вище національним стратегічним документам бракує інформації щодо гендерного розподілу щодо власників фактично всіх рівнів підприємництва, від малого до великого. Наявною є інформація лише щодо мікропідприємництва.

Зазначені дані відповідають і здобуткам низки досліджень, які проводилися в Україні в цьому напрямку силами недержавних акторів. Ці дослідження додають трохи більше деталей для відображення гендерної складової у сфері господарювання, а також відзначають певні недоліки щодо об'єктивності здобутої інформації.

Наприклад, у дослідженні, проведеному Abt Britain та Київської Школи Економіки, зазначається, що жінки відкривають власний бізнес

майже так само часто, як і чоловіки. Водночас, бізнеси жінок менші. У 2020 році жінками було відкрито орієнтовно 160 000 бізнесів, тоді як чоловіками – 171 000 бізнесів (48% проти 52%). Через недоліки статистичного обліку дані щодо точного розподілу бізнесів між жінками та чоловіками відсутні. Наведені дані стосуються лише тенденцій. Ускладнює аналіз і те, що частина підприємців/-иць, зареєстрована у формі ФОП, фактично є найманими працівниками/-цями. Що стосується бізнесів у формі юридичної особи, то згідно зі статистичними даними, жінки майже втричі рідше, порівняно з чоловіками, оформлюють свій бізнес як юридичну особу [20, с. 24]. Дослідження, проведене Програмою розвитку ООН в Україні, станом на 2020 рік виявило, що частка жінок-ФОП складала 46,6 %, чоловіків – 54,4 %; частка жінок серед керівників юридичних осіб складала 30,45 %, чоловіків, відповідно, 69,55 %, однак слід враховувати, що для аналізу було використано дані Єдиного державного реєстру юридичних осіб, фізичних осіб-підприємців та громадських формувань щодо всіх наявних юридичних осіб [21, с. 15]. Останнє видання Глобального звіту про гендерний розрив (The Global Gender Gap Report), опубліковане у 2024 році, зазначає, що в Україні частка фірм із мажоритарним капіталом жінок складає 15%, а відсоток фірм з жінками-топ-менеджерами – 17,7 % [22, с. 354].

Ключовою проблемою наведених вище даних є те, що їх отримання вимагає додаткових досліджень, відтак, часу, людських та фінансових ресурсів. І навіть такі дослідження, як з боку державних, так і з боку недержавних акторів не дають чіткої відповіді на всі питання, наприклад щодо гендерного розподілу засновників суб'єктів господарювання, кінцевих бенефіціарних власників, тощо. Це значно ускладнює процеси розроблення та реалізації відповідних стратегій та програм як на державному рівні, так і на рівні областей та громад.

Зазначена ситуація впливає і на зміст завдань стратегій. **У певних випадках має місце звуження первісної стратегічної візії щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок комплексно у сфері господарювання до, основним чином, спрямованості на розвиток самозайнятості жінок та підприємництва на мікро рівні. При цьому просування змін на рівні великого, середнього та, навіть малого бізнесу мінімізуються у практичному плані.**

Не слід також забувати, що в той час, як приватне підприємництво в якості ФОП пропонує жінкам доступ до формальної підприємницької діяльності, воно не надає захисту особистих активів підприємці, і створює обмеження для

розширення бізнесу [23]. Безумовно, створення можливостей для економічної активності через самозайнятість та мікропідприємництво відіграє визначну роль як для посилення економіки країни, так і для підвищення добробуту жінок і чоловіків. Однак, ситуація має оцінюватись на всіх рівнях ведення бізнесу.

Дуже важливо мати гендерно чутливу інформацію з огляду на плани відновлення України та відповідні політики розвитку підприємництва. Бачити не просто оцінку ситуації, особливо з урахуванням чиннику переселення, а й прогнозувати відповідні політики розвитку підприємництва, адже багато жінок унаслідок широкомасштабної війни стали головами домогосподарств та мають вибудовувати нові економічні практики. Жінки-підприємці можуть бути потужним економічним ресурсом, роблячи значний внесок в економічне зростання та скорочення бідності. Вони створюють робочі місця для себе та інших тощо [24, с. 47], тому кроки щодо врахування та використання даного потенціалу можуть мати значний вплив як на зміцнення економіки під час війни, так і на її відновлення у повоєнний період.

Окрім цього, відсутність систематичного збору та публікації відкритих даних гендерної статистики виключає Україну з огляду важливих світових баз даних, рейтингів тощо, або ж відповідні показники наводяться розрахунково, і не мають суттєвої ваги. У сучасному світі збір та публікація даних із розподілом за статтю є загальноприйнятим підходом, без застосування якого важко розвивати сферу економіки хоч на державному, хоч на міжнародному рівні.

У цьому контексті слід приділити увагу Порталу гендерних даних (Gender Data Portal), який є всеосяжним джерелом Групи Світового банку для останніх даних, дезагрегованих за статтю, і гендерної статистики [25]. Зазначений ресурс наголошує, що розуміння доступності гендерних показників з часом допомагає зрозуміти прогрес, досягнутий у покращенні доступу, і висвітлити наявні прогалини в гендерних даних. Ресурс дозволяє дослідити доступність понад 1000 показників на порталі гендерних даних для кожної економіки за останні 5 років, останні 10 років або з 1960 року. Даний портал [26] тільки за темою «підприємництво» пропонує 32 індикатори, зокрема, стосовно кількості жінок і чоловіків, які є фізичними особами-підприємцями, частки та кількості жінок і чоловіків-власників бізнесу, відсотку жінок-директорів компаній, тощо, але за більшістю із них дані щодо України відсутні.

Питання запровадження змін до підходу до збору та публікації даних відображено й у низці досліджень, які проводилися в останні роки безпосередньо в Україні, наприклад:

– у звіті за результатами дослідження в межах одного із проєктів ПРООН, виданому у 2021 році, було рекомендовано додати поле «Стать» при оприлюдненні відкритих даних Єдиного державного реєстру юридичних осіб, фізичних осіб-підприємців та громадських формувань [21, с. 51];

– у звіті за результатами дослідження в межах одного із проєктів ООН Жінки, виданому у 2023 році, було запропоновано внести зміни до системи державної реєстрації підприємств у Єдиному державному реєстрі юридичних осіб, фізичних осіб-підприємців і громадських формувань, а саме: внести дані про стать засновника чи засновниці, що допоможе готувати якісні аналітичні звіти на основі аналізу даних діяльності підприємств, якими керують жінки й чоловіки, включити таку ж систему гендерних показників з розбивкою за ознакою статі в державні програми надання грантів, забезпечення релокації підприємств та інші програми [27, с. 58];

– у звіті за результатами дослідження в межах одного з проєктів USAID та UK Aid, щодо Єдиного державного реєстру юридичних осіб, фізичних осіб-підприємців і громадських формувань було рекомендовано внести категорію «стать» для осіб, які вказуються засновниками та керівниками юридичних осіб та керівниками відокремлених підрозділів, ФОП та очільників громадських формувань [24, с. 47].

Вище наведено далеко не повний перелік вже проведених досліджень та винесених рекомендацій. **Однак вирішення питання збору та оприлюднення розподілених за статтю даних і досі залишається актуальним, і зазначені рекомендації потребують реалізації. Також, у цьому контексті, пропонується звернути увагу на відображення реального стану владних відносин як одного із ключових аспектів у сфері гендерної рівності. Вбачається, що це може бути досягнуто через запровадження збору даних також щодо статі осіб, які здійснюють вирішальний вплив на діяльність суб'єктів господарювання, та інших юридичних осіб.**

Невід'ємною частиною впровадження стратегії є розробка відповідних планів реалізації та встановлення сторін, відповідальних та залучених до виконання. Здебільшого в цьому питанні плани реалізації окреслених вище стратегічних документів застосовують класичний підхід у вигляді залучення органів державної влади, різноманітних відомств та установ, а також, в окремих завданнях – всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців та всеукраїнських об'єднань профспілок, громадських та міжнародних організацій за наявності згоди.

Безумовно, участь держави як відповідальної сторони є аксіомою. Однак викли-

ки сучасного світу вимагають нових рішень та розширення долучення інших інститутів до розробки, реалізації та оновлення поточних планів. У зв'язку з цим цілком логічним є застосування підходу, аналогічного до визначеного в розділі «Засоби здійснення і Глобальне партнерство» Резолюції Генеральної Асамблеї ООН про Порядок денний 2030 [11], а саме – залучення всіх можливих зацікавлених сторін, у тому числі приватного сектора.

Таке залучення та об'єднання зусиль може бути реалізоване різними засобами. Одним із них є застосування Керівних принципів ООН щодо бізнесу та прав людини [28] (далі – Керівні принципи ООН), відсилання до яких міститься у п. 67 Резолюції про Порядок денний 2030, де зазначається наступне: «Приватна підприємницька, інвестиційна та інноваційна діяльність – це одна з основних рушійних сил підвищення продуктивності, забезпечення всеохоплюючого економічного зростання та створення робочих місць... Ми будемо сприяти динамічному і ефективно функціонуючому підприємницькому сектору, захищаючи при цьому трудові права і стандарти в області довілля та здоров'я у відповідності до релевантних міжнародних стандартів та договорів, та інших поточних ініціатив у цьому напрямку, таких як Керівні принципи щодо бізнесу та прав людини і трудові стандарти Міжнародної організації праці, Конвенція про права дитини і основні багатосторонні договори щодо довілля, для учасників таких договорів» [11].

Наразі даний документ отримав суттєву підтримку з боку держав, міждержавних структур, бізнесу, громадянського суспільства тощо. Україна також поступово доєднується до цього мейнстріму. Зокрема, саме ґрунтуючись на даному документі м'якого права побудовано параграф 16 Національної стратегії України з прав людини [29]. Також, до Стратегії малого і середнього підприємництва, схваленої у 2024 році, включено завдання щодо розроблення і популяризації інструментів інтеграції стандартів відповідального ведення бізнесу, зокрема, підвищення обізнаності щодо стандартів відповідального ведення бізнесу, що відображені в Керівних принципах ООН, Керівних принципах ОЕСР та інших відповідних документах [17]. Зазначені документи є важливими для сфери економіки взагалі, а також можуть стати ефективними інструментами для забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у процесі організації та здійснення господарської діяльності.

Ключовою характеристикою Керівних принципів ООН є те, що вони спрямовується на забезпечення захисту та поваги всього спектру міжнародно визнаних прав людини, а також – на залучення сторони

бізнесу до співпраці на постійній основі. Вбачається, що Керівні принципи ООН для нашої країни можуть зіграти роль **об'єднуючого фактору** для вироблення спільного бачення та розроблення конкретних кроків з боку бізнесу, суспільства та держави у питанні забезпечення та поваги до прав людини та просування гендерної рівності. Практика показує, що ця платформа має суттєвий потенціал для системного залучення приватного сектору до спільних дій.

При цьому важливо і те, що на міжнародному рівні, наприклад, у межах Ради ООН з прав людини, розробляються документи та керівництва, які розкривають гендерний вимір їх реалізації. У даному напрямку провідну роль відіграє Робоча група з питань прав людини, транснаціональних корпорацій та інших підприємств (далі – Робоча група з питань бізнесу та прав людини), звіти та напрацювання якої розглядаються та затверджуються Радою ООН з прав людини.

Так, Робочою групою з питань бізнесу та прав людини відзначається, що жінки відчувають несприятливий вплив підприємницької діяльності по-різному та непропорційно. Вони також можуть зіткнутися з додатковими перешкодами в пошуку доступу до ефективних засобів правового захисту. Крім того, через перехресні та численні форми дискримінації підприємницька діяльність може по-різному впливати на різних жінок з огляду на їхній вік, колір шкіри, касту, клас, етнічну приналежність, релігію, мову, грамотність, доступ до економічних ресурсів, сімейний стан, сексуальну орієнтацію, гендерну ідентичність, інвалідність, проживання в сільській місцевості, та міграцію, статус корінного населення чи меншини [30]. Це досить влучно підсумовує сучасний світовий контекст та виклики для забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, і є цілком дотичним до сфери господарювання в Україні.

Окремо наголошується, що жінки, як правило, відчувають непропорційний вплив на свої права людини під час **конфліктів і постконфліктних ситуацій**, у яких бізнес може працювати, робити свій внесок, або отримувати від цього вигоду. Наприклад, у конфліктах сексуальне насильство використовується як інструмент демонстрації чоловічої сили та домінування. Крім того, несприятливий вплив на права людини під час конфліктів не враховується належним чином у рамках заходів із розбудови миру та правосуддя перехідного періоду, оскільки досвід жінок не враховується належним чином [30]. На жаль виклики війни є реаліями сьогодення для України, тож врахування гендерного аспекту у цьому контексті є актуальним для відновлення та розвитку економіки країни.

З метою запобігання подібним тенденціям та напрацювання практичних інстру-

ментів, Робочою групою з питань бізнесу та прав людини ще у 2019 році були розроблені детальні Вказівки щодо гендерних аспектів Керівних принципів ООН [30], які окреслюють можливі заходи для практичної реалізації. Вони закликають держави та підприємства встановлювати прогресивні цілі та вказують на необхідність вимірних даних, дезагрегованих за статтю, щоб показати вжиті кроки та оцінити їх ефективність [31].

Також, Робочою групою з питань бізнесу та прав людини було сформульовано низку рекомендацій [30], щодо того, яким чином різноманітні стейкхолдери можуть комплексно сприяти подоланню проблем в області гендерної рівності в рамках реалізації підходу щодо дотримання прав людини у сфері здійснення господарської діяльності.

Проведені ПРООН в Україні дослідження стану бізнесу та підходу до прав людини в компаніях до та після початку повномасштабного російського вторгнення також виявили, що жінки перебувають у групі осіб, які найбільше відчули на собі пов'язаний із бізнесом негативний вплив на права людини. Як визначено в Керівних принципах ООН з питань бізнесу та прав людини, держави повинні захищати права людини від порушень з боку третіх осіб, а підприємства повинні поважати права людини та дотримуватися відповідних законів. Щодо того, які заходи можуть вжити компанії, щоб пом'якшити можливий негативний вплив на права людини, зазначено, що рішенням може стати гендерно чутлива процедура належної обачності, яка досліджує потенційний і фактичний негативний вплив бізнес-діяльності на права людини в розрізі статі, гендеру, гендерної ідентичності та сексуальної орієнтації. Такий підхід звертає особливу увагу на досвід жінок і дівчат, а також на різні перехресні форми дискримінації, які впливають на забезпечення рівних прав [32]. Слід відзначити, що питання досвіду та власного ставлення до стану реалізації прав є вкрай важливим для забезпечення рівних можливостей жінок і чоловіків у сфері господарювання.

Відповідно до результатів дослідження Abt Britain та Київської Школи Економіки, опублікованого у 2024 році, жінкам важко ідентифікувати прояви гендерної дискримінації, з якими вони стикаються в підприємницькій діяльності. Для підприємницької закріплення в законі рівних прав та можливостей здебільшого є достатнім для того, щоб стверджувати про існування гендерної рівності в українському суспільстві та, зокрема, бізнес-середовищі. Підприємці вказують, що тиск гендерних стереотипів був особливо сильним на початкових етапах розвитку бізнесу. Формування стабільного кола партнерів, набуття підприємцею досвіду та відповідне

збільшення впевненості сприяють послабленню цього тиску та формуванню більш рішучої та ефективної поведінки у відповідь на прояви гендерної дискримінації [20, с. 9]. Тому вкрай важливим, щоб існуючі державні стратегії та програми спрямовувались на широке залучення всіх можливих стейкхолдерів до активних дій, оскільки це сприятиме побудові співпраці, замість боротьби за права людини.

Повертаючись до питання належної обачності щодо прав людини, слід відзначити, що воно набуває суттєвої актуальності для українського бізнесу, суспільства та держави у контексті переговорів щодо набуття Україною членства в Європейському Союзі (далі – ЄС).

У цьому році було прийнято визначний законодавчий документ ЄС у сфері бізнесу та прав людини – Директиву з належної обачності щодо корпоративної сталості (Directive (EU) 2024/1760 on Corporate Sustainability Due Diligence, далі – Директива CSDD) [33]. Ця Директива має на меті забезпечити, що компанії, які працюють на внутрішньому ринку, сприяють сталому розвитку та сталому переходу економік і суспільств шляхом визначення та, де необхідно, пріоритезації, запобігання та пом'якшення, припинення, мінімізації та виправлення фактичних або потенційних несприятливих впливів на права людини та навколишнє середовище, пов'язаних із власною діяльністю компаній, діяльністю їхніх дочірніх компаній та їхніх ділових партнерів у ланцюжках діяльності компаній, а також забезпечення тим, хто постраждав від недотримання цього обов'язку, доступу до правосуддя та засобів правового захисту [33].

Ці зміни є актуальними для України не тільки у світлі євроінтеграційних процесів, але й у зв'язку із тим, що українські компанії вже зараз входять до ланцюгів діяльності європейського бізнесу, а також через значний вплив Директиви на те, якими є очікування інвесторів від відповідального бізнесу. Крім того, прямі посилання на належну обачність щодо корпоративної сталості є документах з відновлення України. Особливо увага в Директиві приділяється веденню бізнесу на територіях, уражених конфліктом [34]. Фактично, у найближчі роки розгортання дії цього документа матиме той чи інший вплив майже на всіх українських учасників відносин у сфері господарювання.

За своїм змістом та метою Директива CSDD ґрунтується на основоположних цінностях ЄС. Як зазначається в її тексті, згідно зі статтею 2 Договору про Європейський Союз заснований на цінностях поваги до людської гідності, свободи, демократії, рівності, верховенства права та поваги до прав людини, як це закріплено в Хартії основних прав Європейського Союзу. Основні цінності, які надихнули Союз на створен-

ня, а також універсальність і неподільність прав людини, а також повага до принципів Статуту Організації Об'єднаних Націй і міжнародного права, мають керувати діями Союзу на міжнародній арені. Такі дії включають сприяння сталому економічному, соціальному та екологічному розвитку країн, що розвиваються [33].

У документі також підкреслюється, що залежно від обставин компаніям може знадобитися розглянути додаткові стандарти. Наприклад, врахування специфічних контекстів або перехресних факторів, включаючи, серед іншого, гендер, вік, расу, етнічну приналежність, клас, касту, освіту, міграційний статус, інвалідність, а також соціальний та економічний статус, як частину гендерно- та культурно орієнтованого підходу до належної обачності [33]. Вбачається, що наведені характеристики загального підходу Директиви CSDD до належної обачності щодо прав людини матимуть вплив на подальше оновлення політик і законодавства стосовно сфери господарювання в Україні, оскільки це є невід'ємною частиною євроінтеграційного курсу держави.

Тож, підсумовуючи, слід зазначити, що просування принципу поваги бізнесу до прав людини має спроможність об'єднати зусилля різноманітних стейкхолдерів та сформувані практичні інструменти для забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері господарювання в Україні.

Висновки. Таким чином, за результатами проведеного дослідження можливо зробити висновок, що без визначення загального підґрунтя для бізнес-середовища, суспільства та держави у питанні забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків гендерні розриви у сфері господарювання залишатимуться непереборними. У цьому контексті повноцінна імплементація Керівних принципів ООН щодо бізнесу та прав людини з урахуванням гендерної перспективи має значний потенціал стати універсальною спільною платформою та концептуальною основою для досягнення позитивних трансформаційних змін в Україні.

Особливу увагу слід приділити розробці та запровадженню інструментів належної обачності щодо прав людини з урахуванням гендерно орієнтованого підходу та у відповідності із законодавчими документами та керівництвами, які відповідно затверджені та розробляються в Європейському Союзі.

У цілому, Керівні принципи ООН можуть стати дороговказом для подальшої модернізації законодавства, в тому числі господарського, що дозволить підходити до вирішення наявних проблем більш комплексно та із залученням максимального кола стейкхолдерів.

Також, всім зацікавленим сторонам рекомендується більш об'єктивно підходити до питання встановлення стратегічних і програмних цілей та завдань, визначення показників моніторингу та оцінювання результатів, подальшого висвітлення прогресу їх досягнення стосовно забезпечення рівних прав та можливостей жінок чоловіків у сфері господарювання.

Для цього державі необхідно забезпечити ефективний збір розподілених за статтю даних, які б дозволяли оцінювати реальну ситуацію у сфері господарювання в Україні, включно в розрізі аспектів власності та вирішального впливу на діяльність суб'єктів господарювання та інших юридичних осіб.

Таким чином, пропонується внести зміни до чинного законодавства та додати дані щодо статі до переліку обов'язкової інформації, яка вноситься до Єдиного державного реєстру юридичних осіб, фізичних осіб-підприємців і громадських формувань, стосовно фізичних осіб-підприємців, керівників, засновників (учасників), кінцевих бенефіціарних власників юридичних осіб, та керівників відокремлених підрозділів.

Коло основних цільових законодавчих актів для внесення відповідних змін складає Закон України «Про державну реєстрацію юридичних осіб, фізичних осіб-підприємців та громадських формувань», Закон України «Про запобігання та протидію легалізації (відмиванню) доходів, одержаних злочинним шляхом, фінансуванню тероризму та фінансуванню розповсюдження зброї масового знищення», Наказ Міністерства юстиції України «Про затвердження форм заяв у сфері державної реєстрації юридичних осіб, фізичних осіб-підприємців та громадських формувань», Наказ Міністерства юстиції України «Про затвердження Порядку надання юридичною особою пояснень та/або документів для підтвердження відомостей про кінцевого бенефіціарного власника та/або структуру власності юридичної особи, а також порядку їх розгляду».

Реалізація запропонованого вище підходу до збору даних має супроводжуватись подальшою систематичною та відкритою публікацією відповідної зведеної аналітичної інформації на рівні держави, областей, районів та територіальних громад.

Впровадження запропонованих вище рекомендацій сприятиме забезпеченню рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та досягнення позитивних змін у сфері господарювання, а відтак, і виконанню міжнародних зобов'язань держави щодо прав людини та реалізації конституційних основ правового господарського порядку в Україні.

Перспективи подальших розвідок у даному напрямі. Передусім, важливим є внесення змін у законодавство, які б дозволили реалізу-

вати зазначені в даному дослідженні стратегічні пріоритети на практиці. Щоб дана робота була ефективною, вона вимагає значного наукового обґрунтування. Також, важливим є врахування останніх тенденцій розвитку теми (зокрема, стосовно врахування підходів Директиви CSDD та відповідного розвитку світової доктрини у даному напрямку) в сучасній українській науці та практиці.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Платформа Women to Ukraine. Фемінізація бідності. У довготривалій перспективі через війну очікують поглиблення гендерного розриву в оплаті праці — соціологиня Олена Стрельник. Інтерв'ю. URL: <https://w2u.world/eksperty/feminizaciya-bidnosti-u-dovgotrivalij-perspektivi-cherез-vijnu-ochikuyu-pogliblennya-gendernogo-rozrivu-v-oplati-praci/> (дата останнього відвідання 20.11.2024).
2. Комерсант український. Під час війни жінки активно йдуть в бізнес – YouControl. Д. Карплюк. 2024. URL: <https://www.komersant.info/pid-chas-viyny-zhinky-aktyvno-ydut-v-biznes-youcontrol/> (дата останнього відвідання 20.11.2024).
3. Команда UC.Market. Жіноче обличчя бізнесу: які сфери обирають жінки та чому великий бізнес досі залишається «чоловічим»? URL: <https://blog.youcontrol.market/zhinochie-oblichchia-biznesu-iaki-sfieri-obiraiut-zhinki-ta-chomu-vielikii-biznes-dosi-zalishaietsia-cholovichim/> (дата останнього відвідання 20.11.2024).
4. Опендатабот. Жіноче підприємництво: Кожен другий малий бізнес в Україні відкривають жінки. Як велика війна змінила гендерний розподіл підприємців? URL: <https://opendatabot.ua/analytics/businesswoman-in-war-2022> (дата останнього відвідання 20.11.2024).
5. World Bank, Women Entrepreneurs Finance Initiative. Entrepreneurship Database: Measuring the gender gap in entrepreneurship. URL: <https://www.worldbank.org/content/dam/doingBusiness/excel/Entrepreneurship%20Database%20-%20Infographics%20-%20Gender%20data.pdf> (дата останнього відвідання 21.10.2024).
6. Tetiana Stroiko, Patricia P. Iglesias-Sanchez, Carmen Jambrino-Maldonado, Elena Fernández-Díaz, Carlos delas Heras-Pedrosa. Ukrainian Women's Entrepreneurship and Business Ecosystem during the War: New Challenges for Development. <https://doi.org/10.3390/su16093829>. URL: <https://www.mdpi.com/2071-1050/>

- 16/9/3829#:~:text=In%202023%2C%2056%25%20of%20new,started%20by%20women%20%5B53%5D (дата останнього відвідання 21.10.2024).
7. Rugina, S.; Ahl, H. How Research Positions Central and Eastern European Women Entrepreneurs: A 30-Year Discourse Analysis. *Entrep. Reg. Dev.* 2023, 35, 241–263. URL: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/08985626.2023.2170472#abstract> (дата останнього відвідання 20.11.2024).
 8. Конституція України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#n4299> (дата останнього відвідання 21.10.2024).
 9. Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок від 18 грудня 1979 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207 (дата останнього відвідання 21.10.2024).
 10. Beijing Declaration and Platform for Action, Adopted at the 16th plenary meeting, on 15 September 1995. URL: https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/CSW/PFA_E_Final_WEB.pdf (дата останнього відвідання 21.10.2024).
 11. Перетворення нашого світу: Порядок денний у сфері сталого розвитку до 2030 року, Резолюція Генеральної Асамблеї ООН від 25.09.2015, A/RES/70/1. URL: <https://www.ua.undp.org/content/ukraine/uk/home/library/sustainable-development-report/the-2030-agenda-for-sustainable-development.html> (дата останнього відвідання 20.11.2024).
 12. Національна доповідь «Цілі Сталого Розвитку: Україна», 2017. URL: <https://www.kmu.gov.ua/storage/app/sites/1/natsionalna-dopovid-csr-Ukrainy.pdf> (дата останнього відвідання 20.11.2024).
 13. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони, ратифікована із заявою Законом України № 1678-VII від 16 вересня 2014 р. Офіційний вісник України. 2014 р. № 75. Т. 1. С. 83. Ст. 2125.
 14. Про схвалення Національної стратегії із створення безбар'єрного простору в Україні на період до 2030 року, розпорядження Кабінету Міністрів України від 14 квітня 2021 р. № 366-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/366-2021-%D1%80#Text> (дата останнього відвідання 20.11.2024).
 15. Про схвалення Державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року та затвердження операційного плану з її реалізації на 2022-2024 роки, розпорядження Кабінету Міністрів України від 12 серпня 2022 р. № 752-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/752-2022-%D1%80#n15> (дата останнього відвідання 20.11.2024).
 16. Про схвалення Національної стратегії подолання гендерного розриву в оплаті праці на період до 2030 року та затвердження операційного плану заходів з її реалізації на 2023-2025 роки, розпорядження Кабінету Міністрів України від 15 вересня 2023 р. № 815-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/815-2023-%D1%80#Text> (дата останнього відвідання 20.11.2024).
 17. Про схвалення Стратегії відновлення, сталого розвитку та цифрової трансформації малого і середнього підприємництва на період до 2027 року та затвердження операційного плану заходів з її реалізації у 2024-2027 роках, розпорядження Кабінету Міністрів України від 30 серпня 2024 р. № 821-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/821-2024-%D1%80#Text> (дата останнього відвідання 20.11.2024).
 18. World Bank Group. New Data Show Massive, Wider-than-Expected Global Gender Gap. PRESS RELEASE NO: 2024/049/DEC. URL: <https://www.worldbank.org/en/news/press-release/2024/03/04/new-data-show-massive-wider-than-expected-global-gender-gap> (дата останнього відвідання 20.11.2024).
 19. World Bank. 2024. Women, Business and the Law 2024. Washington, DC: World Bank. doi:10.1596/978-1-4648-2063-2. License: Creative Commons Attribution CC BY 3.0 IGO. URL: <https://wbl.worldbank.org/en/wbl> (дата останнього відвідання 20.11.2024).
 20. Abt Britain, Київська школа економіки презентували дослідження. Потреби та проблеми українських підприємців в умовах повномасштабної війни: Звіт. Н. Заріцька, М. Ірисова, С. Гаращенко, М. Соколова, В. Гацко, В. Ієрусалімов, 2024. URL: https://kse.ua/wp-content/uploads/2024/01/Problemi_ta_viklivi_zhinok_pidpriyemits_310124.pdf (дата останнього відвідання 20.11.2024).
 21. Горбаль А., Насрідінов Р., Процюк А., Сидорук О. ПРООН. Жінки та чоловіки на керівних посадах в Україні: 2017–2020. Статистичний аналіз відкритих

- даних. 2021. 52 с. URL: <https://www.undp.org/uk/ukraine/publications/zhinky-i-choloviky-na-kerivnykh-posadakh-v-ukrayini-2017-2020> (дата останнього відвідання 20.11.2024).
22. World Economic Forum. Global Gender Gap Report 2024. 385 p. URL: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2024.pdf (дата останнього відвідання 20.11.2024).
23. Meunier F., Akhlaque A., Warren H. Achieving gender equality: Where do we stand on entrepreneurship? 2024. URL: <https://blogs.worldbank.org/en/psd/achieving-gender-equality-where-do-we-stand-entrepreneurship> (дата останнього відвідання 20.11.2024).
24. USAID та UK Aid. Гендерний компонент у відкритих даних України. Н. Чермошенцева, Г. Бережна. 2023. 75 с. URL: <https://tapas.org.ua/media/doslidzhennia-hendernyj-komponent-u-vidkrytykh-danykh-ukrainy/> (дата останнього відвідання 20.11.2024).
25. World Bank Group. Gender Data Portal: About. URL: <https://genderdata.worldbank.org/en/about> (дата останнього відвідання 20.11.2024).
26. World Bank Group. Gender Data Portal: Data Availability. URL: <https://genderdata.worldbank.org/en/data-availability?country=UKR&topic-year-bucket=0&indicator=IC.WEF.LLCD.FE> (дата останнього відвідання 20.11.2024).
27. Саприкіна М., Зінченко А., Гондюл О. ООН Жінки. Звіт за результатами аналізу найкращих практик бізнесу з економічного уповноваження жінок під час повномасштабної російської війни проти України.. 2023. 88 с. URL: https://ukraine.unwomen.org/sites/default/files/2023-08/best_practice_analysis_private_sector.pdf (дата останнього відвідання 20.11.2024).
28. Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations «Protect, Respect and Remedy» Framework: Annex to the Report of the Special Representative of the Secretary General on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises, John Ruggie on 21 March 2011 № A/HRC/17/31. URL: https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Business/A-HRC-17-31_AEV.pdf (дата останнього відвідання 20.11.2024).
29. Про Національну стратегію у сфері прав людини, указ Президента України від 24 березня 2021 року № 119/2021. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/119/2021#Text> (дата останнього відвідання 20.11.2024).
30. Human Rights Council Forty-first session 24 June–12 July 2019 Agenda item 3 Promotion and protection of all human rights, civil, political, economic, social and cultural rights, including the right to development Gender dimensions of the Guiding Principles on Business and Human Rights Report of the Working Group on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises* A/HRC/41/43. URL: <https://documents.un.org/doc/undoc/gen/g19/146/08/pdf/g1914608.pdf> (дата останнього відвідання 20.11.2024).
31. Götzmann N. Business and Human Rights Resource Center. New UN Gender Guidance is a reminder that real equality requires tackling discrimination. 2019. URL: <https://www.business-humanrights.org/en/blog/new-un-gender-guidance-is-a-reminder-that-real-equality-requires-tackling-discrimination/> (дата останнього відвідання 20.11.2024).
32. Митник О. Чи достатньо держава і бізнес роблять для гендерної рівності. 2024. URL: <https://www.epravda.com.ua/columns/2024/03/8/710946/> (дата останнього відвідання 20.11.2024).
33. Directive (EU) 2024/1760 of the European Parliament and of the Council of 13 June 2024 on corporate sustainability due diligence and amending Directive (EU) 2019/1937 and Regulation (EU) 2023/2859. URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2024/1760/oj> (дата останнього відвідання 20.11.2024).
34. Національний юридичний університет ім. Ярослава Мудрого. Круглий стіл «Належна обачність з корпоративної сталості: поворотна зміна в ЄС та її вплив на бізнес в Україні». 2024. URL: <https://nlu.edu.ua/event/kruglyj-stil-nalezna-obachnist-z-korporativnoyi-stalosti-povorotna-zmina-v-yes-ta-yiyi-vplyv-na-biznes-v-ukrayini/> (дата останнього відвідання 20.11.2024).
35. Белов Д.М., Белова М.В., Палапа Б.Б. Соціальне підприємництво: поняття та ознаки. Науковий вісник УжНУ. Серія «Право». Випуск 75(1). Ч. 1. 2023. С. 149–155.