

МЕХАНІЗМ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ ПІД ЧАС ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ В ОРГАНИ ПРОКУРАТУРИ УКРАЇНИ

MECHANISM TO ENSURE GENDER EQUALITY AT EMPLOYMENT IN PROSECUTING BODIES OF UKRAINE

Сердюченко О.В.,

*кандидат юридичних наук, доцент кафедри правознавства
Київського національного торговельно-економічного університету*

Коваленко Ж.А.,

*студентка
Київського національного торговельно-економічного університету*

У статті проаналізовано поняття «механізм забезпечення гендерної рівності». Розглянуто сучасний механізм забезпечення гендерної рівності під час працевлаштування в органи прокуратури України. Виявлено недоліки нормативної основи та інституційного (організаційного) елемента механізму забезпечення гендерної рівності під час працевлаштування в органи прокуратури України та запропоновано шляхи їх вдосконалення.

Ключові слова: нормативно-правові акти, гендерна рівність, механізм забезпечення, працевлаштування, органи прокуратури України.

В статье проанализировано определение «механизм обеспечения гендерного равенства». Рассмотрен современный механизм обеспечения гендерного равенства при трудоустройстве в органы прокуратуры Украины. Установлено недостатки нормативной базы и институционального (организационного) элемента механизма обеспечения гендерного равенства при трудоустройстве в органы прокуратуры Украины и предложены пути их усовершенствования.

Ключевые слова: нормативно-правовые акты, гендерное равенство, механизм обеспечения, трудоустройство, органы прокуратуры Украины.

The definition «mechanism to ensure gender equality» is analyzed in the article. The current mechanism to ensure gender equality at employment in prosecuting bodies of Ukraine was reviewed. It was found disadvantages of the regulatory framework, institutional (organizational) element of a mechanism to ensure gender equality at employment in prosecuting bodies of Ukraine and the ways of their improvement.

Key words: regulations, gender equality, mechanism to ensure, employment, prosecuting bodies of Ukraine.

Постановка проблеми. Нині найбільш актуальною із сучасних тенденцій світового розвитку, на яку зорієнтована й Україна, є розроблення сучасних концептуальних підходів до поглиблення змісту й розширення спектру прав і свобод людини. У цьому контексті вагомим значення набуває законодавче закріплення спектру останніх. Визначальним у цьому процесі є відповідне зміщення акцентів із правового декларування таких прав на створення та забезпечення гарантованих умов і можливостей для їх реалізації в усіх сферах суспільного життя.

Концептуальним положенням теорії прав людини є принцип рівності в цілому й жінки та чоловіка зокрема. Так, Україна, зосереджуючи увагу на впровадженні загальнолюдських цінностей, прагне до забезпечення паритетного становища жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства, у тому числі й у публічній сфері, враховуючи при цьому психофізичні особливості кожного з них. Тому проблематика щодо дисбалансу можливостей доступу жінок і чоловіків до бажаного місця праці набуває особливого значення.

Крім того, нині, хоча й на законодавчому рівні, усе ж таки створені реальні передумови забезпечення та реалізації рівних прав жінок та чоловіків щодо працевлаштування, однак конкретизація положення щодо гендерної рівності під час працевлаштування в різних сферах суспільного життя, у тому числі й у правоохоронній, узагалі відсутня. Також механізм реалізації та забезпечення гендерної рівності не є досконалим, про що свідчить існування дискримінації осіб як жіночої, так і чоловічої статі в українському суспільстві, зокрема, у реалізації права на працю в процесі влаштування на службу в публічній сфері.

Не минула окреслена проблема й органів прокуратури України, нинішнє реформування яких зумовлене ірраціональним розподілом повноважень між органами державної влади, неефективністю організаційно-правових засад їх функціонування, що детермінує потребу впрова-

дження в їх діяльність загальноприйнятих та визнаних міжнародним співтовариством принципів публічного управління безпосередньо щодо працевлаштування, одним із яких є забезпечення рівного доступу до служби в органах прокуратури, відповідно, на всіх її рівнях. Крім того, відносини щодо забезпечення гендерної рівності під час працевлаштування в органи прокуратури мають комплексний характер, що зумовлено регулюванням як нормами адміністративного, так і трудового права, межі дії яких законодавчо не визначені. Тому в контексті зазначених трансформаційних процесів актуальним є впровадження та втілення в життя задекларованих принципів рівності, що мають місце в процесі працевлаштування в органи прокуратури України, відсутність реальних механізмів та інструментів їх забезпечення.

Стан дослідження. Фундаментарною та основоположною базою дослідження стали праці таких вітчизняних та зарубіжних учених-правознавців, як В. Авер'янов, О. Андрійко, О. Бандурка, Ю. Битяк, Р. Брайдотт, І. Голосніченко, О. Дашковська, Г. Дмитрієва, Д. Калаянов, С. Ківалов, О. Комісаров, С. Кувакін, Т. Мельник, О. Лавріненко, Т. де Лауретіс, К. Левченко, А. Олійник, О. Пашерстик, О. Петришин, В. Погорілко, В. Романова, О. Руднева, О. Синявська, С. Студенікін, Н. Цакадзе, М. Щелкунова та інших. Однак проблематика щодо забезпечення гендерної рівності під час працевлаштування в органи прокуратури України дотепер комплексно не досліджувалась. Безумовно, належне забезпечення гендерної рівності під час працевлаштування в органи прокуратури України вимагає наявності дієвого механізму, основою якого має бути досконала наукова концепція, яка нині відсутня.

Метою статті – визначити механізм інтерпретації гендерної рівності під час працевлаштування в органи прокуратури України на практиці з подальшою розробкою на цій основі концептуальної моделі дослідження щодо уникнення проявів гендерної асиметрії в цьому процесі.

Для досягнення поставленої мети слід вирішити такі завдання: по-перше, визначити норми права, які регулюють та регламентують механізм працевлаштування в органи прокуратури України; по-друге, розглянути сучасний механізм забезпечення гендерної рівності під час працевлаштування в зазначені органи; по-третє, виробити науково обґрунтовану концепцію забезпечення гендерної рівності під час працевлаштування в органи прокуратури України.

Виклад основного матеріалу. Зауважимо, що прокуратура України відповідно до Конституції України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР (далі – Конституція) [1] та Закону України «Про прокуратуру» від 14 жовтня 2014 р. № 1697 VII (далі – Закон № 1697-VII) [2] становить єдину систему, яка посідає окреме місце серед органів державної влади, оскільки не належить до жодної із закріплених Конституцією гілок влади, передусім через те, що структурно не входить до них.

Крім того, нині немає єдиного підходу до визначення правової природи відносин, що складаються між державними органами в цілому та органами прокуратури зокрема та громадянином України у зв'язку з реалізацією ним права на працю в системі останніх, унаслідок чого виникає низка непорозумінь із приводу застосування тих чи інших норм для правового регулювання працевлаштування безпосередньо в органи прокуратури України. Так, функціонування та діяльність органів прокуратури регулюються нормами адміністративного права [3, с. 86]. Натомість певні питання організації служби в органах прокуратури не входять до правового регулювання останнього, а саме: питання виникнення, зміни та припинення трудових правовідносин, соціально-правових гарантій захисту трудової діяльності працівників прокуратури та інші питання, що виникають у зв'язку з реалізацією права на трудову діяльність у системі органів прокуратури України. Такі правовідносини є трудовими, які відповідно регулюються та регламентуються нормами трудового права [4].

Унаслідок дослідження поглядів науковців-адміністративістів (С. Маврін, С. Студенікін, В. Манохін), учених у галузі трудового права (А. Пашерстник, Ю. Битяк) та національного законодавства доходимо висновку, що законодавець усе ж таки відносить державних службовців (працівників прокуратури) до числа суб'єктів трудового законодавства та визначає, що правовідносини державної служби підпадають під дію норм трудового права з урахуванням особливостей, що визначаються спеціальними нормами, враховуючи специфіку таких правовідносин. Однак конкретно визначена сфера дії норм трудового права відсутня, що значно ускладнює правове регулювання відносин державної служби в цілому й служби в органах прокуратури зокрема.

Таким чином, враховуючи викладене, вважаємо, що відносини, які виникають у результаті забезпечення гендерної рівності під час працевлаштування в органи прокуратури України, мають комплексний характер, унаслідок чого регулюються та регламентуються нормативно-правовими актами різних галузей права.

Дослідимо механізм забезпечення гендерної рівності під час працевлаштування в органи прокуратури України більш детально. Так, варто зауважити, що в правовій науці немає як загальноприйнятого визначення механізму забезпечення прав і свобод людини в цілому, так і гендерної рівності зокрема. Термін «забезпечення» має досить широке значення [5, с. 85], крім того, до його структури включають неоднакову кількість елементів, однак найбільш загальними з них є «гарантування», «реалізація», «охорона», «захист» і «відновлення». Спираючись на наукові погляди, вважаємо, що таке забезпечення в контексті гендерної рівності полягає, з одного боку, у встановленні правових гарантій щодо реалізації та захисту законних прав безпосередньо у сфері гендеру, а з іншого – у регламентованій нормами права діяльності суб'єктів публічної

адміністрації, спрямованій на реалізацію встановлених гарантій щодо досягнення паритетного становища жінок і чоловіків. Під механізмом правового регулювання слід розуміти систему послідовно організованих юридичних засобів, за допомогою яких досягаються певні цілі правового регулювання [6, с. 413].

Таким чином, доходимо висновку, що механізмом забезпечення гендерної рівності є комплекс взаємопов'язаних державно-правових засобів, спрямованих на досягнення рівного правового статусу жінок і чоловіків та рівних можливостей для його реалізації шляхом регулювання та контролю діяльності суб'єктів гендерних правовідносин за допомогою гендерно-правових норм спеціально уповноваженими органами.

З огляду на проаналізовані погляди науковців [7, с. 74] вважаємо, що основою механізму забезпечення гендерної рівності є система взаємопов'язаних конституційних норм (основні права та свободи людини, гарантії їх реалізації), а також система органів державної влади, місцевого самоврядування, інших інституцій держави, які забезпечують, охороняють і захищають основні права та свободи людини. Крім того, у широкому визначенні поняття «забезпечення гендерної рівності» здійснюється за допомогою двох елементів: 1) нормативної основи; 2) інституційного (організаційного) елемента.

Зокрема, нормативною основою механізму забезпечення гендерної рівності під час працевлаштування в органи прокуратури України є насамперед конституційні норми та норми галузевого законодавства. Нормативна основа в механізмі забезпечення гендерної рівності дає цьому механізму правове життя, наділяючи його відповідними правовими формами як джерело пізнання та орієнтування в правовому полі.

Зауважимо, що під юридичними гарантіями слід розуміти надання державою формальної (юридичної) загальнообов'язковості тим умовам, які необхідні для того, щоб кожна людина могла скористатися своїми конституційними правами та свободами [8, с. 78]. Такі гарантії встановлюються державою в Конституції та нормах чинного законодавства. Їх метою є реальне забезпечення правовими засобами конституційних прав і свобод людини в цілому та гендерної рівності зокрема.

Так, на виконання міжнародних стандартів щодо дотримання рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства Україна включила принцип гендерної рівності до Конституції (ст. 24). Однак остання досить-таки лаконічно висвітлює питання, що стосуються органів прокуратури, визначаючи лише їх функції, порядок призначення та звільнення Генерального прокурора України. Стаття 123 Основного Закону є бланкетною і містить посилання на спеціальний закон щодо організації та порядку діяльності органів прокуратури України. Натомість ст. 38 Конституції проголошує право громадян на рівний доступ до державної служби [1]. Погоджуючись із думкою В. Остапчука щодо віднесення прокурорської служби до державної, робимо висновок про наявність конституційної гарантії рівного доступу до служби в органах прокуратури.

Оскільки досліджуване коло відносин регулюється та регламентується нормативно-правовими актами різних галузей права, то нормативною основою відповідного механізму забезпечення виступає величезний спектр нормативно-правових актів (Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. № 322 VIII [4], Закон України «Про державну службу» від 16 грудня 1993 р. № 3723 XII [9] Закон України «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 р. № 5067-VI [10], Закон України «Про пенсійне забезпечення» від 5 листопада 1991 р. № 1788-XII [11], «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 р. № 2694-XII [12], Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 8 вересня 2005 р. № 2866-IV (далі – Закон

№ 2866-IV) [13] тощо). Особливого значення щодо забезпечення гендерної рівності під час працевлаштування в органи прокуратури України набувають такі нормативно-правові акти: Закон № 1697-VII, Дисциплінарний статут прокуратури України, затверджений постановою Верховної Ради України (далі – ВРУ) № 1796 XII від 6 листопада 1991 р. № 1796-XII [14], накази Генерального прокурора України (зокрема, № 1гн від 26 грудня 2011 р. «Про організацію роботи та управління в органах прокуратури України», № 2гн-1 від 12 грудня 2014 р. «Про внесення змін до наказу Генерального прокурора України від 15 вересня 2014 р. «Про організацію роботи з кадрами в органах прокуратури України» [15] (далі – Наказ № 2) тощо).

Зауважимо, що практичне втілення гендерної рівності забезпечив Закон № 2866-IV [13]. В останньому вказуються механізми та принципи забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у виборчому процесі, у сфері державної служби та служби в органах місцевого самоврядування, у соціально-економічній сфері (сфері праці та одержанні винагороди за неї, сфері підприємництва, соціального захисту), сфері освіти. Юридичною силою Закону № 2866-IV передбачена можливість проведення гендерно-правової експертизи законодавчих нормативних актів, висновок якої є обов'язковою складовою пакета документів, що подаються разом із проектом нормативно-правового акта до розгляду.

Принцип рівного доступу до публічної служби в цілому та служби в органах прокуратури зокрема закріплений у ст. 4 Закону № 3723-XII [9]. У свою чергу ст. 27 Закону № 1697-VII встановлює загальні вимоги до кандидатів на посаду прокурора (громадянство України, вища юридична освіта, стаж роботи в галузі права не менше двох років, володіння державною мовою, спеціальний стаж роботи) [2]. Натомість у Наказі № 2 зазначені вимоги дещо розширені (професійна підготовка, компетентність, принциповість, добросовісність, стан здоров'я, непритягнення до кримінальної відповідальності, окрім реабілітованих осіб, та до адміністративної відповідальності за вчинення корупційних правопорушень) [15].

Таким чином, констатуємо той факт, що такі вимоги та обмеження є цілком законними та формально не містять жодних положень, які б прямо порушували принцип гендерної рівності.

Однак, проаналізувавши відповідно до спеціального закону процедуру добору кандидатів для прийняття на службу в органах прокуратури, слід зауважити, що в жодній нормі нормативно-правових актів, що регулюють окреслене коло відносин, не міститься положення щодо рівного доступу до служби в органах прокуратури України для осіб різної статі. Тому ми вважаємо, що доцільно було б закріпити цей принцип безпосередньо в Законі № 1697-VII.

Крім того, за інформацією Національного агентства України з питань державної служби однією з найбільших проблем під час формування кадрового резерву є недотримання вимог щодо пропорційного представництва кожної статі під час зарахування до резерву. Зокрема, варто зауважити, що інформації щодо кількості осіб обох статей, зарахованих у кадровий резерв на керівні посади органів прокуратури, немає у відкритому доступі. Проте можна обґрунтовано припустити, виходячи зі співвідношення кількості чоловіків і жінок на вищих керівних посадах в органах прокуратури, що гендерного паритету в цій сфері немає. Тому, погоджуючись із думкою Н. Максименка [16, с. 24], пропонуємо доповнити принцип рівності статей нормою щодо необхідності під час комплектування колективів органів прокуратури дотримуватись певного співвідношення жіночої та чоловічої статі, що у свою чергу надасть додаткових юридичних гарантій під час працевлаштування в прокуратуру.

Однак Н. Оніщенко, наголошуючи на тому, що юридична рівність прав жінки на державну службу не завжди

відповідає фактичній рівності можливостей жінки обійняти посаду державного службовця, слушно зазначає, що одним із факторів ефективності будь-якої юридичної конструкції є включення до неї юридичної відповідальності. Та, на жаль, покладення прямої відповідальності на посадових осіб за невиконання ними обов'язків щодо забезпечення гендерної рівності під час призначення на посаду чинним законодавством не передбачено [17, с. 150].

Натомість інституційний елемент механізму забезпечення гендерної рівності включає діяльність відповідних органів державної влади, які за допомогою своїх владних повноважень забезпечують досягнення паритетного становища жінок та чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства. Як зауважує більшість науковців, такий елемент цілком і повністю залежить від нормативного елемента [8, с. 81].

Так, ст. 7 Закону № 2866-IV закріплює, що органами, установами та організаціями, наділеними повноваженнями у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, є такі: 1) ВРУ; 2) Уповноважений ВРУ з прав людини; 3) Кабінет Міністрів України; 4) спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; 5) органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування, визначені в їх складі уповноважені особи (координатори) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; 6) об'єднання громадян. Крім того, визначено, що органи державної влади та органи місцевого самоврядування, підприємства, організації та установи, об'єднання громадян сприяють збалансованому представництву статей в управлінні та прийнятті рішень. Натомість ст. 17 Закону № 2866-IV проголошує, що жінкам і чоловікам забезпечуються рівні права та можливості в працевлаштуванні, просуванні по роботі, підвищенні кваліфікації та перепідготовці [13].

Однак слід зауважити, що правові акти, які регламентують функціонування та діяльність низки державних органів в цілому й органів прокуратури зокрема, не містять норм, які закріплювали б обов'язок таких органів забезпечувати паритетне становище жінок та чоловіків як під час проходження служби в них, так і під час працевлаштування. Крім того, чинне законодавство не містить положень щодо створення та функціонування спеціальних відокремлених органів або спеціальних структурних підрозділів у складі органів прокуратури з метою забезпечення паритетного становища жінок та чоловіків як під час проходження служби в органах прокуратури, так і під час працевлаштування в останні. Деякі дослідники вважають, що необхідно створити окреме профільне міністерство з гендерних питань, що є досить-таки цікавою думкою, але й не новою. Проте ми вважаємо, що проблему гендерного паритету це не вирішить із низки причин, а саме: 1) дублювання функцій інших державних установ; 2) недостатність необхідних бюджетних коштів; 3) відсутність досконалого правового, наукового та організаційного підґрунтя тощо [8, с. 93]. Останнє потребує нагального як теоретичного, так і практичного вирішення.

Зазначимо, що діяльність суб'єктів публічної адміністрації на основі визначених мети та завдань, функцій, методів, режимів та форм [3, с. 367] характеризується здійсненням спеціальних заходів, реалізація яких відображає рівень забезпечення гендерної рівності під час працевлаштування в органи прокуратури. Як слушно зазначає В. Кириченко, важливим засобом усунення дискримінації стосовно жінок в органах внутрішніх справ є подальша розробка спеціальних заходів, які б сприяли полегшенню жінкам у доступі до роботи (служби), що відповідає їх здібностям, сприяли б кар'єрному росту та давали можливість займати відповідні посади в органах внутрішніх справ. Усі ці питання потребують подальшого вивчення та розробки діючих механізмів на законодавчому рівні, а

також уваги науковців для удосконалення проблематики із цього питання та вчасного її вирішення [18, с. 107–108]. Крім того, В. Кириченко наголошує, що юридичні засоби подолання дискримінації жінок не повинні зводитися лише до законодавчих засобів. Вони повинні охоплювати всі сфери життєдіяльності державних органів та їх посадових осіб у межах їх законодавчо визначеної компетенції, а також результати цієї діяльності у вигляді як правотворчих, так і правозастосовчих актів нормативного й індивідуального характеру, адміністративних актів контролю та нагляду, які забезпечені державною підтримкою, аж до примусу.

На підставі аналізу доктринальних положень елементів механізму забезпечення гендерної рівності вважаємо, що насамперед потребують удосконалення безпосередньо методи регулювання гендерних відносин. Зокрема, зауважимо, що характерними для трансформацій, що відбуваються в більшості галузей національного права, є посилення елементів диспозитивності в структурі традиційно імперативних методів. У зв'язку з викладеним доцільним є розширення переліку та сфери застосування виключно імперативних методів діяльності працівників прокуратури з наданням переваги диспозитивним. Серед цих методів слід виокремити такі: переконання та примус; адміністративно-правові заборони, дозволи та стимулювання; економічне стимулювання; заохочення; квотування. У цьому контексті заслуговує на увагу ще одним метод – метод контролю, який є дієвим, однак, на жаль, обмеженим у застосуванні як із боку суб'єктів публічної адміністрації, так і з боку громадськості. Крім того, на думку більшості вчених (В. Миколенко, А. Крупник, С. Денисюк, Т. Наливайко), зазначений метод повинен стати потужним механізмом захисту прав і свобод людини в цілому та забезпечення гендерної рівності зокрема. Перепоною у використанні цього методу є відсутність нормативно визначеної процедури здійснення такого контролю й механізмів взаємодії державних та громадських інституцій. Що ж до забезпечення гендерної рівності в органах прокуратури, то ця сфера взагалі виключена з громадського контролю, враховуючи специфіку системи прокуратури, яка є закритою для громадського спостереження за внутрішньо-організаційною діяльністю [8, с. 103].

Висновки. Узагальнюючи, слід указати, що під механізмом забезпечення гендерної рівності варто розуміти комплекс взаємопов'язаних державно-правових засобів, спрямованих на досягнення рівного правового статусу жінок і чоловіків та рівних можливостей для його реалізації шляхом регулювання та контролю діяльності суб'єктів гендерних правовідносин за допомогою

гендерно-правових норм спеціально уповноваженими органами. У широкому визначенні поняття «забезпечення гендерної рівності» здійснюється за допомогою двох елементів: 1) нормативна основа; 2) інституційний (організаційний) елемент. Нормативне закріплення принципу гендерної рівності лише на конституційному рівні та в низці нормативно-правових актів без конкретизації останнього в спеціальних правових документах, які регулюють та регламентують відносини з приводу працевлаштування в органи прокуратури, є недостатнім, тому пропонуємо закріпити цей принцип безпосередньо в Законі № 1697-VII та доповнити його нормою щодо необхідності під час комплектування колективів органів прокуратури дотримуватися певного співвідношення жіночої та чоловічої статі, що у свою чергу надасть додаткових юридичних гарантій як жінкам, так і чоловікам під час працевлаштування. Крім того, законодавчо не встановлено відповідальності за порушення цього принципу, що є суттєвим недоліком і, на наш думку, потребує подальшого дослідження. Також правові акти, які регламентують функціонування та діяльність низки державних органів та органів прокуратури, не містять норм, які закріплювали б обов'язок цих органів забезпечувати паритетне становище жінок та чоловіків як під час проходження служби в них, так і під час працевлаштування. Крім того, чинне законодавство не містить положень щодо створення та функціонування спеціальних відокремлених органів або спеціальних структурних підрозділів у складі органів прокуратури з метою забезпечення паритетного становища жінок та чоловіків як під час проходження служби в органах прокуратури, так і під час працевлаштування в останні. Вважаємо, що створення окремого профільного міністерства з гендерних питань проблему гендерного паритету не вирішить через низку причин, а саме: 1) дублювання функцій інших державних установ; 2) недостатність необхідних бюджетних коштів; 3) відсутність досконалого правового, наукового та організаційного підґрунтя тощо. Останнє потребує нагального теоретичного та практичного вирішення. Крім того, недоліками механізму забезпечення гендерної рівності під час працевлаштування в органи прокуратури України, не дивлячись на наявність законодавчого підґрунтя для здійснення контролю за діяльністю правоохоронних органів, у тому числі й органів прокуратури України, є те, що ефективність громадської його складової залишається низькою, особливо в питаннях гендерної рівності. Тому необхідно розробити сталу концепцію громадського контролю за діяльністю як правоохоронних органів в цілому, так і органів прокуратури зокрема.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Конституція України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
2. Про прокуратуру : Закон України від 14 жовтня 2014 р. № 1697-VII // Відомості Верховної Ради. – 2015. – № 2–3. – Ст. 12. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1697-18>.
3. Битяк Ю. Адміністративне право України : [підручник] / Ю. Битяк, В. Гаращук, О. Дяченко та ін. – К. : Юрінком Інтер, 2005. – 544 с.
4. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 № 322-VIII // Верховна Рада УРСР. – 1971. – № 50. – Ст. 375.
5. Чуйко З. Конституційно-правовий механізм забезпечення національної безпеки України / З. Чуйко // Бюлетень Міністерства юстиції України. – 2006. – № 8. – С. 81–89.
6. Цвік М. Загальна теорія держави і права : [підручник для студентів юрид. спеціальностей вищ. навч. закл.] / М. Цвік, В. Ткаченко, Л. Богачова та ін. Х. : Право, 2002. – 432 с.
7. Савенко М. Конституційний Суд і омбудсмен у державному механізмі захисту прав та свобод людини і громадянина / М. Савенко // Вісник Конституційного Суду України. – 2000. – № 1. – С. 68–83.
8. Коломоець Т. Гендерна рівність в організації діяльності органів прокуратури України: адміністративно-правовий аспект / Т. Коломоець, І. Лескіна. – Херсон : Видавничий дім «Гельветика», 2014. – 180 с.
9. Про державну службу : Закон України від 16 грудня 1993 р. № 3723-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 52. – Ст. 490.
10. Про зайнятість населення : Закон України від 5 липня 2012 р. № 5067-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2013. – № 24. – Ст. 243.
11. Про пенсійне забезпечення : Закон України від 5 листопада 1991 р. №1788 XII // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 3. – Ст. 10.
12. Про охорону праці : Закон України від 14 жовтня 1992 р. № 2694-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 49. – Ст. 668.
13. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 8 вересня 2005 р. № 2866-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2005. – № 52. – Ст. 561. [Електронний ресурс]. Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>.

14. Дисциплінарний статут прокуратури : Статут від 6 листопада 1991 р. № 1796-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 4. – Ст. 15. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1796-12>.
15. Про внесення змін до наказу Генерального прокурора України від 15 вересня 2014 р. «Про організацію роботи з кадрами в органах прокуратури України від 12 грудня 2014 р. № 2гн-1 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.nau.ua/doc/?uid=1041.64976.0>.
16. Максименко Н. Адміністративно-правове регулювання службової діяльності жінок у міліції : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.07 / Н.В. Максименко. – К., 2010. – 35 с.
17. Оніщенко Н.М. Правові засади формування та розвитку ґендерного середовища в Україні : [монографія] / Ю.С. Шемчушенко, Н.М. Оніщенко, Н.М. Пархоменко. – К. : Юридична думка, 2010. – 351 с.
18. Кириченко В.В. Адміністративно-правове забезпечення ґендерної рівності в організації діяльності персоналу ОВС : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.07 / В.В. Кириченко. – Х., 2011. – 215 с.