

МІЖНАРОДНО-ПРАВОВІ СТАНДАРТИ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИНАХ

INTERNATIONAL LEGAL STANDARDS OF GENDER EQUALITY IN LABOR RELATIONS

Бурнягіна Ю.М., к.ю.н., доцент,
асистент кафедри трудового права

Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого

У науковій статті досліджуються міжнародні стандарти гендерної рівності у трудових правовідносинах, закладені у базових нормативно-правових актах ООН (Загальна декларація прав людини, Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права, Конвенції та Рекомендації МОП), Ради Європи (Європейська соціальна хартія (переглянута), ЄС (Рекомендації та Директиви). Одним із найактуальніших питань, що постають в обговореннях у ЄС та світовій спільноті, є гендерна рівність, зокрема у трудовому праві. На сьогоднішній день гендерна рівність – це одна із запорок успішного розвитку будь-якої країни та світу в цілому. Тому сучасні держави докладають значних зусиль, аби гендерна рівність стала панівною моделлю в розвитку суспільства та держави. Йдеться про підвищення рівня представництва жінок на керівних посадах, рівний розподіл робочих місць між жінками та чоловіками, запровадження спеціальних курсів для підготовки працівників до професій, які стереотипно вважалися «жіночими або чоловічими» тощо. Абсолютна рівність чоловіків і жінок у демократичному суспільстві полягає в наданні однакових можливостей для реалізації ними своїх прав і виконання власних обов'язків, а також захисту інтересів задля рівного співіснування в усіх сферах життєдіяльності.

Міжнародно-правове регулювання праці та вироблення міжнародних стандартів забезпечення рівності прав працівників є одним із пріоритетних напрямків розвитку світового співтовариства. Зроблено висновок про врахування міжнародних стандартів гендерної рівності у трудових правовідносинах при розробці національного законодавчого поля. Констатовано, що Україна вже перебуває на шляху впровадження норм, принципів і положень, закріплених у міжнародно-правових актах, пов'язаних із наданням рівних прав і можливостей чоловікам і жінкам у трудових відносинах. Адаптація зарубіжного досвіду в цій сфері повинна втілюватися на рівні новел нового Трудового кодексу, які б передбачали процедуру дотримання принципу недопущення дискримінації та дієві механізми захисту.

Ключові слова: гендерна рівність, гендер, гендерні стереотипи, трудові правовідносини, міжнародні стандарти, принцип рівності, гендерна стратегія, дискримінація.

The scientific article examines the international standards of gender equality in labor relations, laid down in the basic normative legal acts of the UN (Universal Declaration of Human Rights, International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, Conventions and Recommendations of the ILO), Council of Europe (European Social Charter (revised)), EU (Recommendations and Directives). One of the most urgent issues that arise in discussions in the EU and the world community is gender equality, in particular in labor law. Today, gender equality is one of the keys to the successful development of any country and the world as a whole. Therefore, modern states make significant efforts to ensure that gender equality becomes the dominant model in the development of society and the state. It is about increasing the level of representation of women in management positions, equal distribution of jobs between women and men, introduction of special courses to train workers for professions that were stereotypically considered "female or male", etc. The absolute equality of men and women in a democratic society consists in providing equal opportunities for them to realize their rights and fulfill their own duties, as well as protecting interests for equal coexistence in all spheres of life.

International legal regulation of labor and development of international standards for ensuring equal rights of workers is one of the priority areas of development of the world community. It was concluded that international standards of gender equality in labor relations should be taken into account when developing the national legislative field. It was established that Ukraine is already on the way to implementing the norms, principles and provisions enshrined in international legal acts related to providing equal rights and opportunities to men and women in labor relations. The adaptation of foreign experience in this area should be implemented at the level of amendments to the new Labor Code, which would provide for the procedure for compliance with the principle of non-discrimination and effective protection mechanisms.

Key words: gender equality, gender, gender stereotypes, labor relations, international standards, principle of equality, gender strategy, discrimination.

Постановка проблеми. Останнім часом в українському науковому полі поняття «гендерна рівність» набуває все більшої змістовності. В час реформування української держави важливою складовою забезпечення соціального процесу стає гендерна проблематика, забезпечення однакових можливостей для самореалізації особи незалежно від її статі, віку, національності чи соціального походження.

Україна як демократична правова держава проголошує пріоритет прав людини, закріпивши в Основному Законі країни гарантії дотримання прав і свобод людини на принципах рівності і недискримінації. Стаття 2 Конституції України закріплює рівність усіх перед законом, забороняє привілеї чи обмеження за будь-якими ознаками, в тому числі й за ознакою статі [1].

У гендерних відносинах, в тому числі й у сфері трудових відносин, найбільш вразливою групою залишаються жінки, які мають менші можливості використання рівних із чоловіками прав. Як зазначають фахівці Європейського банку реконструкції та розвитку, факторами, що сприяють потраплянню жінок у категорію низькооплачуваних працівників порівняно з чоловіками, є їх дискримінація за соціальною ознакою разом із гендерною стереотипіза-

цією, яка ставить жінок і чоловіків у нерівне становище в плані оплати їх праці, доступу до джерел фінансування, можливостей кар'єрного росту [2, с. 7].

У порядку денному в сфері сталого розвитку на період до 2030 року йдеться про необхідність забезпечення гендерної рівності з тим, щоб ніхто не був забутий, що незмінне забезпечення всебічного врахування гендерних факторів при здійсненні запланованої мети має вирішальне значення [3, с. 9]. На сьогоднішній день гендерна рівність – це одна із запорок успішного розвитку будь-якої країни та світу в цілому. Тому сучасні держави докладають значних зусиль, аби гендерна рівність стала панівною моделлю в розвитку суспільства та держави.

Стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2018–2023 роки передбачає, що ключовим моментом у реалізації мети Ради Європи є досягнення гендерної рівності є ключовим елементом у реалізації місії Ради Європи, який полягає у захисті прав людини, підтриманні демократії та забезпеченні принципу верховенства права, та зазначається, що «гендерна рівність передбачає рівні права для жінок і чоловіків, дівчат і хлопців, а також їх однакову значущість, можливості, обов'язки та участь у всіх сферах суспільного й особистого життя» [4].

Метою цієї наукової статті є аналіз міжнародно-правових документів щодо гендерної рівності у трудових правовідносинах з метою перейняття найкращих світових практик в Україні.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблематикою міжнародно-правового регулювання трудових відносин займалися О. А. Кульбашна, Л. І. Лазор, О. М. Ярошенко, тощо, міжнародними трудовими стандартами – М. М. Грекова, О. Г. Серета та ін., окремими аспектами гендерної рівності у сфері праці – С. Г. Білоус, В. М. Венедіктова, С. В. Вишновецька, С. В. Дріжчана, М. І. Іншин, М. В. Клименко, Н. О. Мельничук, І. С. Сахарук, М. І. Світенко, О. В. Старчук, тощо, але за умов сьогодення бракує комплексного дослідження міжнародних стандартів гендерної рівності у трудових правовідносинах та впровадження цих стандартів на українській законодавчій ниві.

Виклад основного матеріалу. У сучасних умовах все більшого значення для національного законодавства набуває процес інтеграції правової спільноти до єдиної системи правового простору. Взаємозумовлений розвиток законодавчих систем різних держав виявляється у зростанні економічного, соціокультурного, політичного і правового взаємозв'язку країн та народів [5, с. 106].

Як стверджує О. М. Ярошенко, поряд з національними правовими системами в сучасному світі надзвичайно важливу роль відіграє міжнародне право. У повсякденному житті дедалі частіше доводиться звертатися до міжнародно-правових актів про працю, що зумовлено активною участю України в житті світової спільноти, в діяльності багатьох міжнародних організацій і значною міждержавною правотворчістю. Міжнародно-правове регламентування праці перетворилося на важливий чинник, що характеризує цілісний і взаємозалежний світ [6, с. 192].

Розширення всебічного співробітництва між державами зумовлює більш глибоку взаємодію міжнародно-правових і внутрішньодержавних норм, у тому числі й у царині трудових відносин.

Глобалізація світового господарства, розширення міжнародних зв'язків, усвідомлення державами необхідності спільного вирішення важливих проблем сьогодення й визначення перспектив подальшого розвитку законодавства посилюють міжнародний вимір будь-якої галузі національного права, в тому числі й трудового права. У зв'язку із цим зростають роль і значення міжнародних трудових стандартів [7, с. 89].

Великий тлумачний словник сучасної української мови трактує поняття «стандарт» як норму, зразок, мірило, єдину типову форму організації, проведення, здійснення чого-небудь. Світовий стандарт – найвищий рівень, краща якість чого-небудь [8, с. 1087]. Стандарт у правовій сфері М. М. Грекова тлумачить як усталені законами та іншими нормативно-правовими актами норми й нормативи (або їх комплекс), які служать орієнтиром для зіставлення з ним інших подібних об'єктів та їх розвиток, на підставі яких установлюються рівні права та обов'язки, що стосуються регламентації даних нормативних актів [9, с. 3].

На переконання Р. А. Мюллерсона, усі норми міжнародного права щодо прав і свобод особи можна визначити як міжнародні стандарти [10, с. 29]. Як зазначає Ю. Я. Касараба, міжнародні стандарти прав людини – це певні стандарти, норми, показники, закріплені в міжнародному законодавстві та інших міжнародних документах, які держава заохочує або зобов'язується виконувати та досягати [11, с. 2]. Подальше визначення «міжнародних стандартів прав людини» дає С. В. Шевчук, автор пише, що вони є загальновизнаними міжнародно-правовими нормами, які закріплюють статус особистості на універсальному рівні та встановлюють відповідну систему основних прав і свобод, обов'язок держав поважати ці права і свободи, а також межі можливого або допустимого обмеження [12, с. 2].

Міжнародні трудові стандарти – основні досягнення міжнародно-правового регулювання праці, вони є угодами держав з питань застосування найманої праці, захисту інтересів працюючих, охорони їх праці.

На думку М. М. Грекової, міжнародні трудові стандарти гармонізуюче впливають на національне законодавство держав, оскільки їх мета спрямована не на створення єдиного правового регулювання, а на досягнення певного результату, встановленого в цих документах, що, у свою чергу, передбачає можливість застосовувати такий механізм імплементації, який найбільше прийнятний для внутрішньої правової системи [9, с. 57].

У широкому розумінні міжнародні стандарти у сфері прав людини поєднують весь масив міжнародних нормативних документів, які пройшли процедури обговорення й узгодження на міжнародному рівні та які закріплюють гарантії індивідуальних прав і свобод людини та громадянина. У вузькому розумінні міжнародні стандарти у сфері прав людини являють собою групу міжнародних документів, що не входять до існуючого переліку джерел міжнародного права і являють собою стандартні правила, принципи й рекомендації в галузі безпосереднього виконання або вироблення політики дій щодо певних питань регулювання індивідуальних прав і свобод людини та громадянина [13, с. 28-29].

З огляду на це можемо констатувати, що міжнародно-правові стандарти служать одночасно й міжнародно-правовими принципами, керівними засадами, що зумовлені об'єктивними закономірностями існування, рівнем розвитку суспільства й визначають зміст і спрямованість правового регулювання. Їх значення полягає в тому, що вони концентровано у стислому вигляді, віддзеркалюють найсуттєвіші риси комплексу правових норм конкретної сфери суспільних відносин [14, с. 92].

Україна стає все більш активним і прогресивним учасником у сучасних міжнародних відносинах. Розвиток сфери забезпечення гендерної рівності у трудових правовідносинах не є напрямком, який необхідно розвивати, винятково для нашої країни. У сучасному світі це завдання стало справою всього міжнародного співтовариства. Завдяки підвищеній стурбованості й увазі міжнародної спільноти до питань забезпечення гендерної рівності було прийнято велику кількість міжнародних документів, які містять в собі норми що його регулюють. Міжнародно-правові акти у цій галузі, мають у своїй основі норми звичаєвого права, тому можуть розглядатися як певні стандарти [15, с. 45].

Вперше принцип гендерної рівності, забезпечення якого є умовою належного розвитку соціуму, було зафіксовано у Статуті Організації Об'єднаних Націй (далі – ООН) [16]. Одним з основних завдань, згідно із Статутом, Організація Об'єднаних Націй визначила утвердження віри «в основні права людини, в гідність та цінність людської особистості, в рівноправність чоловіків і жінок і в рівність прав великих і малих націй» та «ніяких обмежень по відношенню прав чоловіків і жінок брати участь в будь-якій якості та на рівних умовах в її (ООН) головних та допоміжних органах» [17].

Забезпечення гендерної рівності у трудових правовідносинах знайшли відображення в багатьох міжнародних актах, зокрема в Загальній Декларації прав людини, прийнятій Генеральною Асамблеєю ООН 10 грудня 1948 року [18], в якій зазначено, що кожна працююча людина має право на справедливі та сприятливі умови праці, рівну оплату за рівну працю тощо.

Так, у статті 2 Загальної декларації прав людини ООН 1948 року [18] йдеться про те, що кожній людині надаються всі права і всі свободи, проголошені цією Декларацією, незалежно від раси, кольору шкіри, статі, мови, релігії, політичних або інших переконань, національного, соціального чи станового походження, майнового або іншого стану [18].

Статті 23-25 Загальної декларації прав людини [18] регулюють права, які можна віднести до соціально-економічних прав людини, і визначають правові засади майбутнього правового забезпечення введення в життя цих прав. Точніше, право на працю спрямоване не лише на легітимацію людської праці, а і на реалізацію інших прав, пов'язаних з трудовою діяльністю, у тому числі на справедливі та сприятливі умови праці, з відповідною їй оплатною, яка дозволить задовольнити всі потреби для існування на гідному рівні. В свою чергу ст. 25 Загальної декларації прав людини визначає, що кожна людина має право на такий життєвий рівень, який є необхідним для підтримання здоров'я і добробуту її самої та її сім'ї. Материнство і дитинство дають право на особливе піклування і допомогу [18].

16 грудня 1966 р. було прийнято Міжнародний пакт про громадянські і політичні права [19] та Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права, які вступили в силу в 1976 році [20] які розширюють права визначені Загальною декларацією з прав людини, та у сукупності з нею утворюють «Міжнародний біль про права людини» [21]. Ці пакти регулюють різні сфери суспільних відносин, проте є єдиними у своїй меті щодо забезпечення рівних прав. Так, відповідно до статті 3 Міжнародного пакту про громадянські і політичні права [19] держави, які беруть участь у цьому Пакті, зобов'язуються забезпечити рівне для чоловіків і жінок право користування всіма громадянськими і політичними правами, передбаченими в цьому Пакті [19]. Також, у статті 26 вищевказаного Пакту зазначено, що всі люди є рівними перед законом і мають право без будь-якої дискримінації на рівний захист закону. В цьому відношенні всякого роду дискримінація повинна бути заборонена законом, і закон повинен гарантувати всім особам рівний і ефективний захист проти дискримінації за будь-якою ознакою, як-от: раса, колір шкіри, стать, мова, релігія, політичні чи інші переконання, національне чи соціальне походження, майновий стан, народження чи інші обставини [19].

У свою чергу у Міжнародному пакті про економічні, соціальні і культурні права [20] у статті 2 також міститься зобов'язання держав-учасниць гарантувати, що права, проголошені в ньому, будуть здійснюватися без будь-якої дискримінації щодо статі (і інших ознак) особи. У статті 3 закріплено, що держави, які беруть участь у цьому Пакті, зобов'язуються забезпечити рівне для чоловіків і жінок право користування всіма економічними, соціальними і культурними правами, передбаченими в цьому Пакті. Стаття 7 деталізує і надає правової визначеності праву на справедливі і сприятливі умови праці, а саме: справедливу зарплату і рівну винагороду за працю рівної цінності без будь-якої різниці, причому, зокрема, жінкам повинні гарантуватись умови праці, не гірші від тих, якими користуються чоловіки, з рівною платою за рівну працю [20]. Отже, тут закріплено ще один визначений світовою спільнотою стандарт рівноправності статей – рівність у галузі трудових відносин.

Не менш важливими в регулюванні гендерної рівності в трудових відносинах стали Конвенція ООН «Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок» від 07 листопада 1967 року [22] та Декларація Тисячоліття ООН, підписана Президентом України на Саміті Тисячоліття у вересні 2000 р. Так, в Декларації про ліквідацію дискримінації щодо жінок від 07 листопада 1967 року [23] йдеться про те, що повноцінний розвиток країни, добробут усього світу і справи миру вимагають максимальної участі жінок нарівні з чоловіками у всіх сферах, у зв'язку з чим необхідно «забезпечити в законодавстві і на практиці загальне визнання принципу рівноправності чоловіків і жінок, а дискримінація щодо жінок, яка призводить до заперечення або обмеження їх рівноправності з чоловіками, є несправедливою в своїй основі і являє собою злочин проти людської гідності [23].

У Конвенції Організації Об'єднаних Націй про політичні права жінок від 20 грудня 1952 року у статті 1 визначено, що жінкам належить право голосувати на всіх виборах, у рівних з чоловіками умовах, без будь-якої дискримінації. Відповідно до статті 2 жінки можуть бути обрані, на рівних з чоловіками умовах, без будь-якої дискримінації, у всі визначені національним законом інституції, де передбачено публічні вибори та інші [24].

У 2015 р. Генеральна асамблея ООН прийняла підсумковий документ «Перетворення нашого світу: Порядок денний у галузі сталого розвитку на період до 2030 року» [25], який ставить мету забезпечення гендерної рівності, розширення прав і можливостей усіх жінок і дівчат, за допомогою розширення прав і можливостей жінок у відповідних сферах суспільного життя [25].

Міжнародна організація праці (МОП) стала першою спеціалізованою установою Організації Об'єднаних Націй до завдань якої належать розробка міжнародних трудових норм, у вигляді конвенцій і рекомендацій, що визначають та стандартизують основні трудові права. До основних конвенцій МОП, які врегульовують питання гендерної рівності слід віднести такі: 1) Конвенція № 100 «Про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності» 1951 року [26]; 2) Конвенція № 103 «Про охорону материнства» [27] (переглянута в 1952 році); 3) Конвенція № 111 «Про дискримінацію в галузі праці та занять» 1958 року [28]; 4) Конвенція № 122 «Про політику у галузі зайнятості» 1964 року [29]; 5) Конвенція № 156 «Про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками» 1981 року [30] тощо.

Відповідно до статті 2 Конвенції № 100 «Про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності» 1951 року [26], кожен член Організації за допомогою засобів, що узгоджуються з існуючими методами встановлення ставок винагороди, заохочує та, у міру відповідності таким методам, забезпечує застосування принципу рівної винагороди чоловіків і жінок за працю рівної цінності до всіх працівників. У статті 1 Конвенції МОП «Про дискримінацію в галузі праці та занять» 1958 року під дискримінацією у сфері праці розуміється будь-яке розрізнення, недопущення або перевага за різними ознаками, в тому числі і за ознакою статі, які призводять до знищення або порушення рівності можливостей у галузі праці та зайнятості [28].

У 1952 році МОП прийняла Конвенцію № 103 «Про охорону материнства», яка застосовується як до жінок, зайнятих на промислових підприємствах, так і до жінок, зайнятих на непромислових та сільськогосподарських роботах, зокрема надомниць [27].

Наступна не менш важлива для становлення гендерних відносин була Конвенція про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками № 156 [30]. Відповідно до статті 4 встановлення дійсної рівності ставлення і можливостей для трудящих чоловіків і жінок вживаються всі заходи, що відповідають національним умовам і можливостям, для того щоб: трудящі із сімейними обов'язками могли здійснювати своє право на вільний вибір роботи; брались до уваги їхні потреби щодо умов зайнятості й соціального забезпечення [30].

Окрім того, згідно із статтею 6 Конвенції про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками № 156 уповноважені органи влади кожної країни вживають відповідних заходів для заохочення розвитку інформації та освіти, що сприяють ширшому розумінню громадськістю принципу рівного ставлення і рівних можливостей для трудящих чоловіків і жінок і проблем трудящих із сімейними обов'язками, а також для заохочення громадської думки, що сприяє вирішенню цих проблем [30].

Згідно із пунктом 20 статті 1 Європейської соціальної хартії (переглянута), яка набрала чинності 1 липня 1999 року [31], усі працівники мають право на рівні можливості та рівне ставлення до них у вирішенні питань щодо працевлаштування та професії без дискримінації за ознакою статі. Окрім того, згідно із пунктом 3 статті 4 вищевказаного документа з метою забезпечення ефективного здійснення права на справедливий винагороду Сторони зобов'язуються визнати право працюючих чоловіків і жінок на рівну винагороду за працю рівної цінності [31]. Стаття 27 Європейської соціальної хартії спрямована на соціальний захист працівників із сімейними обов'язками з метою надання їм можливості виконувати свої трудові функції на рівні з іншими працівниками. В даній статті встановлені чіткі обов'язки, які повинні виконувати держави-учасниці для досягнення цієї мети.

Важливим документом у сфері забезпечення гендерної рівності є Стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2018-2023 роки [32]. Вищевказана Стратегія встановлює цілі та пріоритети. У ній визнається важливість подолання наявних гендерних розривів у зайнятості, оплаті праці, бідності, пенсійному забезпеченні та незбалансованому розподілі обов'язків по дому та догляду між жінками

та чоловіками, які є основними чинниками економічної незалежності жінок.

Організація з безпеки і співробітництва в Європі (далі – ОБСЄ) визнає, що забезпечення рівності прав жінок і чоловіків є важливими для підтримання миру, сталого демократії та економічного прогресу. Хартія європейської безпеки від 19.11.1999 року, встановлює повне і рівноправне здійснення жінками своїх прав людини має найважливіше значення для зміцнення миру, процвітання і демократії в регіоні ОБСЄ. Ми зобов'язуємося зробити забезпечення рівності між чоловіками і жінками невід'ємною частиною своєї політики як на рівні наших держав, так і в рамках Організації [33, с. 11].

Висновки. Підсумовуючи вищевказане, можна констатувати, що основоположні принципи гендерної рівності у трудових відносинах, закладені у низці міжнародних нормативно-правових актів, визнаних Україною, фактично виконують роль стандартів. Ці стандарти органічно вилетіли в норми національного законодавства України з метою інтеграції нормативно-правової бази нашої держави до законодавства європейського співтовариства, з метою перейняття найкращих світових практик гендерної рівності в трудових правовідносинах.

ЛІТЕРАТУРА

1. Конституція України : Закон України від 28 червня 1996 року № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
2. Стратегія содействія в обеспечении равноправия полов. Проект ЕБРР. Документ Европейского банка реконструкции и развития. URL: file:///C:/Users/User/Downloads/draft-gender-strategy-russian.pdf (дата звернення: 25.11.2022).
3. Улучшение положения женщин. Доклад Третьего комитета. Семьдесят четвертая сессия ГА ООН. 26 ноября 2019 года. Документ ООН. A/74/392.
4. Стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2018-2023 pp. URL: <https://rm.coe.int/prems-041318-gbr-gender-equality-strategy-2023-ukr-new2/16808b35a4#:~:text=СТРАТЕГІЧНІ%20ЦІЛІ,35.&text=Основну%20увагу%20впродовж%2020> (дата звернення: 25.11.2022).
5. Бурнягіна Ю. М. Локальне правове регулювання оплати праці: теоретико-прикладне дослідження : монографія. Харків : Юрайт, 2014. 221 с.
6. Ярошенко О. М. До питання про співвідношення норм міжнародного і національного трудового права. *Право і безпека*. 2004. № 2. С. 192–195.
7. Чанишева Г. І. Право на об'єднання як колективне трудове право. *Юридичний вісник*. 2000. № 3. С. 89–95.
8. Великий тлумачний словник сучасної української мови. [уклад. і голов. ред. В.Т. Бусел]. Київ : Ірпінь : ВТФ «Перун», 2002. 1440 с.
9. Грекова М. М. Міжнародні трудові стандарти як основа вдосконалення трудового законодавства України : дис. ... канд. юрид. наук. Харків, 2009. 204 с.
10. Мюллерсон Р. А. Права человека: идеи, нормы, реальность. М.: Юрид. лит., 1991. 156 с.
11. Касараба Ю. Я. Адміністративно-правове забезпечення впровадження міжнародно-правових стандартів у діяльність органів міліції України : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: 12.00.07 - адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право. К., 2009. 18 с.
12. Шевчук С. В. Судовий захист прав людини: Практика Європейського Суду з прав людини у контексті західної правової традиції. 2-ге вид., випр. і доп. Київ : Реферат, 2007. 831 с.
13. Права человека: международное право и национальное законодательство / под ред. проф. В. В. Филипова. Вильнюс : ЕГУ. 2011. 338 с.
14. Болотіна Н. Б. Трудове право України : підручник. [3-тє вид., стереотип.]. Київ : Вікар, 2005. 725 с.
15. Клименко М.В. Гендерна рівність у трудових правовідносинах : дис. ... канд. юрид. наук. Харків, 2022. 198 с.
16. Статут Організації Об'єднаних Націй: Міжнародний документ від 26.06.1945. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/995_010 (дата звернення: 25.11.2022).
17. Чуєшкова О. В. Становлення терміносистеми гендерної лінгвістики. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка»*. *Проблеми української термінології*. 2016. № 842. С. 161-164.
18. Загальна декларація прав людини: Міжнародний документ від 10.12.1948 року. *Офіційний вісник України*. 2008. № 93. ст. 3103, ст. 2.
19. Міжнародний пакт про громадянські і політичні права: Міжнародний документ Організації Об'єднаних Націй від 16 грудня 1966 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_043#Text (дата звернення: 20.11.2022).
20. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права: Міжнародний документ Організації Об'єднаних Націй від 16 грудня 1966 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042#Text (дата звернення: 22.11.2022).
21. Міжнародний білль про права людини. Виклад фактів. Харківська правозахисна група. Харків: Фоліо, 2004. 62 с.
22. Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок: Міжнародний документ Організації Об'єднаних Націй від 18 грудня 1979 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207#Text (дата звернення: 25.11.2022).
23. Декларація про ліквідацію дискримінації щодо жінок: Міжнародний документ Організації Об'єднаних Націй від 07 листопада 1967 року. Сборник Международных договоров СССР, вып. XXXVII М., 1983, С.26-36.
24. Конвенція про політичні права жінок: Міжнародний документ Організації Об'єднаних Націй від 20 грудня 1952 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_156#Text (дата звернення: 25.11.2022).
25. Цілі сталого розвитку 2016–2030. United Nations in Ukraine. URL: <http://www.un.org.ua/ua/tsili-rozvytku-tysiacholitlia/tsili-staloho-rozvytku> (дата звернення: 27.11.2022).
26. Про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності : Конвенція Міжнародної організації праці від 29.06.1951 №100. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_002#Text (дата звернення: 25.11.2022).
27. Про охорону материнства : Конвенція Міжнародної організації праці від 28.06.1952 №103. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_122#Text (дата звернення: 25.11.2022).
28. Про дискримінацію в галузі праці та занять: Конвенція Міжнародної організації праці від 25.06.1958 № 111. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161#Text (дата звернення: 25.11.2022).

29. Про політику в галузі зайнятості: Конвенція Міжнародної організації праці від 09.07.1964 № 122. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_062#Text (дата звернення: 25.11.2022).
30. Про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками: Конвенція Міжнародної організації праці від 23.06.1981 № 156. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_010#Text (дата звернення: 25.11.2022).
31. Європейська соціальна хартія (переглянута): Міжнародний документ Ради Європи від 03.05.1996. *Відомості Верховної Ради України*. 2007. № 51. С. 2096.
32. Стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2018–2023 рр. URL: <https://rm.coe.int/prems-041318-gbr-gender-equality-strategy-2023-ukr-new2/16808b35a4#:~:text=СТРАТЕГІЧНІ%20ЦІЛІ,35.&text=Основну%20увагу%20впродовж%2020> (дата звернення: 20.11.2022).
33. Агаєва В.П., Близнюк В.В., Головашенко І.О. Основи теорії ґендеру: навчальний посібник. К. : К.І.С., 2004. 536 с.