

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ

CURRENT PROBLEMS OF GENDER EQUALITY IN LABOR RELATIONS

Новіченко Н.В., аспірант кафедри цивільно-правових дисциплін
і трудового права імені проф. О.І. Процевського

Харківський національний педагогічний університет імені Г.С. Сковороди

Гендерна рівність визначає забезпечення жінкам нарівні із чоловіками рівних прав та можливостей людського розвитку у сфері праці, освіти, охорони здоров'я, соціального захисту, культури та спорту, тощо. Проте, попри численні міжнародні та національні юридичні кроки до утвердження гендерної рівності, усунення дискримінації, проблема забезпечення гендерної рівності у сфері праці і досі залишається актуальною. Метою даної статті є характеристика актуальних в світі та в Україні проблем гендерної рівності у трудових відносинах та визначення можливих шляхів їх подолання. Автор обґрунтовує думку, що гендерна рівність є сучасним європейським стрижнем побудови суспільства, сучасною цінністю цивілізації, яка має укріплюватися через усвідомлення кожної людини та замінювати ті соціальні установки, які, на жаль, ще проявляються у суспільстві як пережитки минулого. Провідну роль у даному процесі займає Європейський Союз, який активно в своєму законодавстві розвиває засади гендерної рівності, через змістовні приписи щодо недискримінації, рівних прав та можливостей для чоловіків і жінок. Робиться висновок, що гендерна рівність є фундаментальним принципом сучасного європейського суспільства. Вона не лише забезпечує рівні можливості чоловікам і жінкам у різних сферах життя, а й слугує засадою для регулювання трудових відносин у відповідності до європейських стандартів. Українське законодавство у питаннях гендерної рівності йде поступовим шляхом гармонізації з європейськими стандартами норм Конституції України, КЗпП України тощо.

Принцип рівності не виключає застосування диференціації праці. Європейська практика передбачає не лише однакове ставлення до всіх, а й спеціальні заходи для підтримки недостатньо представлених груп, що необхідно враховувати при вдосконаленні українського законодавства. Європейський Союз є флагманом у русі формування та впровадження політики гендерної рівності. Через свої нормативні акти ЄС активно сприяє впровадженню та відповідному розвитку гендерної рівності в трудових відносинах.

Ключові слова: рівність, права людини, трудові права, дискримінація, заборона дискримінації, обмеження, право на гендерну ідентичність, право на працю, працівник, роботодавець, трудові відносини, Джок'якартські принципи.

Gender equality determines the provision of women, on an equal footing with men, of equal rights and opportunities for human development in the fields of labor, education, healthcare, social protection, culture and sports, etc. However, despite numerous international and national legal steps towards the establishment of gender equality and the elimination of discrimination, the problem of ensuring gender equality in the field of labor still remains relevant. Метою даної статті є характеристика актуальних у світі та в Україні проблем гендерної рівності у трудових відносинах та визначення можливих шляхів їх подолання. The author substantiates the idea that gender equality is a modern European core of building society, a modern value of civilization, which should be strengthened through the awareness of each person and replace those social attitudes that, unfortunately, still manifest themselves in society as relics of the past. The leading role in this process is played by the European Union, which actively develops the principles of gender equality in its legislation through substantive provisions on non-discrimination, equal rights and opportunities for men and women. It is concluded that gender equality is a fundamental principle of modern European society. It not only provides equal opportunities for men and women in various spheres of life, but also serves as a basis for regulating labor relations in accordance with European standards. Ukrainian legislation on gender equality is gradually harmonizing with European standards of the norms of the Constitution of Ukraine, the Labor Code of Ukraine, etc.

The principle of equality does not exclude the use of differentiation of labor. European practice provides not only equal treatment for all, but also special measures to support underrepresented groups, which must be taken into account when improving Ukrainian legislation. The European Union is a flagship in the movement to form and implement a gender equality policy. Through its regulatory acts, the EU actively promotes the implementation and appropriate development of gender equality in labor relations.

Key words: equality, human rights, labor rights, discrimination, prohibition of discrimination, restrictions, right to gender identity, right to work, employee, employer, labor relations, Yogyakarta Principles.

Постановка проблеми. «Цілі сталого розвитку (ЦСР), також відомі як Глобальні цілі, були ухвалені Організацією Об'єднаних Націй у 2015 році як універсальний заклик до дій щодо скорочення бідності, захисту планети та забезпечення того, щоб до 2030 року усі люди жили в мирі і достатку» [1]. Реалізація цих цілей здатна за думкою світового співтовариства допомогти людству у створенні комфортного середовища свого життя та розвитку.

Гендерна рівність означена у якості п'ятої цілі серед визначених 17 цілей і сформульована вона змістовно як «забезпечення гендерної рівності, розширення прав і можливостей усіх жінок та дівчаток».

Вочевидь, визнання даного напрямку однією з цілей сталого розвитку свідчить про його значущість. Адже вона визначає забезпечення жінкам нарівні із чоловіками рівних прав та можливостей людського розвитку у сфері праці, освіти, охорони здоров'я, соціального захисту, культури та спорту, тощо. Проте, попри численні міжнародні та національні юридичні кроки до утвердження гендерної рівності, усунення дискримінації, проблема забезпечення гендерної рівності у сфері праці і досі залишається актуальною.

Взяти хоча б площину оплати праці – ту сферу, яка дозволяє заробляти собі на життя працюючи, а отже, виходить забезпечувати себе, своїх дітей. «Гендерний розрив

в оплаті праці є універсальною проблемою. Він зберігається незалежно від галузі, кордонів та поколінь, і досі жодна країна світу не змогла повністю його подолати, – зазначила в коментарі LB.ua Сабін Фрейзер Гюнеш, Представниця ООН Жінки в Україні. За нинішніх темпів, згідно з даними ООН, на подолання гендерного розриву в оплаті праці знадобиться приблизно 257 років» [2]. «Середня різниця між зарплатами жінок і чоловіків в Україні, за даними Держстату за 2021 рік, становить 18,6% не на користь жінок. Якщо перекласти ці відсотки на роки, то виходить, що жінка має працювати на 6,5 років довше, щоб заробити таку ж суму, як і чоловік» [2].

Таким чином, зазначені дані свідчать про наявність і гостроту проблем гендерної рівності як в Україні, так і на міжнародному рівні. На жаль, ці проблеми все ще залишаються на порядку денному і потребують провадження наукових досліджень задля вирішення в перспективі.

Аналіз останніх досліджень. Питання гендерної рівності у трудових відносинах отримують чимало уваги з боку науковців. Зокрема вони були розглянуті Л.П. Амеличевою у контексті дослідження заборони дискримінації за ознаками «гендерна ідентичність» та «сексуальна орієнтація» у світлі теорії прав людини та концепції гідної праці [3], гендерної ідентичності особи як об'єкта прав

людини на особисте життя та на гідні умови праці [4], гендерної рівності як фактору підвищення ефективності механізму реалізації права на працю наукових та науково-педагогічних працівників [5].

Питання забезпечення гендерної рівності та неприпустимості підміни понять диференціації праці та дискримінації розглядалися у працях О.О. Коваленко, О.М. Пономаренко [6], [7], [8], [9]. Т.В. Колеснік досліджувала забезпечення гендерного балансу при реалізації права на працю та дійшла висновків про необхідність «чіткого механізму який повинен базуватися на міжнародному досвіді, національних стандартах та пропозиціях українського бізнесу» [10] [11]. Т.В. Красюк, В.І. Тітова, розглядаючи питання гендерної рівності в трудових відносинах дійшли висновків, що «Україна перебуває на шляху виправлення гендерного законодавства та впровадження норм, принципів і положень, закріплених у міжнародно-правових актах, пов'язаних із наданням рівних прав і можливостей чоловікам і жінкам у трудових відносинах» [12]. М.І. Світенко означила проблеми фемінізації бідності та дискримінації за гендерною ознакою у трудових відносинах [13], Д.В. Світовенко охарактеризувала гендерну рівність як соціально-правовий феномен, що реалізується в сфері праці та зайнятості [14; 15].

Однак, враховуючи шлях України у напрямі гармонізації законодавства ЄС та України, прагнення до досягнення цілей сталого розвитку, визначених ООН, питання гендерної рівності у трудових правовідносинах вимагають продовження наукових досліджень у цій сфері і зумовлюють визначення теми даної наукової статті.

Мета статті (постановка завдання). Метою даної статті є характеристика актуальних в світі та в Україні проблем гендерної рівності у трудових відносинах та визначення можливих шляхів їх подолання.

Виклад основного матеріалу. «Права людини – чоловіка та жінки, як і рівність між ними, потребували постійного захисту і охорони, тому завжди були в центрі уваги міжнародної спільноти» [12, с. 237]. Відповідно європейська прогресивна спільнота напружувала збалансований підхід до закладення засад поведінки у різних сферах щодо чоловіків і жінок та надання їм рівних можливостей для реалізації їх прав і свобод. Цей збалансований підхід викристалізувався у принцип гендерної рівності – фундамент побудови відносин у різних площинах реалізації прав людини.

Гендерну рівність у трудових відносинах розглядають як принцип, на якому «повинен базуватися і весь механізм реалізації права на працю, яке є одним із основних елементів в системі прав людини» [5, с. 1]. Цей принцип визначений Конституцією України: «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» [16, ст. 24].

І важливість дотримання цього принципу у різних площинах людської діяльності на сьогоднішній день у сучасному цивілізованому світі вже є аксіомою. Однак, як не дивно, ця аксіома успішно продовжує існувати паралельно із негативними стереотипами у різних сферах професійної діяльності. «Під час добору кадрів всі працівники незалежно від статі... нерідко страждають від багатьох соціальних стереотипів (щодо поділу професій на «жіночі» й «чоловічі», думки про те, що саме чоловіки є сильними лідерами, видатними вченими й успішними керівниками, а жінки – найкращі у професіях з виховання малолітніх дітей й ін.» [5, с. 1].

Тому гендерна рівність є сучасним європейським стрижнем побудови суспільства, сучасною цінністю цивілізації, яка має укріплюватися через усвідомлення кожної людини та замінювати ті соціальні установки, які, на жаль, ще проявляються у суспільстві як пережитки минулого. Провідну роль у даному процесі займає Європейський Союз, який активно в своєму законодавстві розвиває засади гендерної рівності, через змістовні приписи щодо недискримінації, рівних прав та можливостей для чоловіків і жінок [16, 17, 18].

Фундаментом розуміння, впровадження та відповідного розвитку гендерної рівності в ЄС є Хартія Європейського Союзу про основоположні права. Вона визначає, що «рівноправність жінок та чоловіків має забезпечуватися у всіх сферах, зокрема у сфері зайнятості, роботи та оплати праці. Принцип рівноправності не має заважати підтримці або впровадженню заходів, що надають відповідні переваги для статі, що є недостатньо представленою» [19, ст. 23].

Таким чином, очевидним стає розрізнення конструкцій гендерної рівності та гендерної дискримінації, де останнє є порушенням права людини на гідність [8, с. 235] та акцент на тому, що принцип рівноправності не означає однакове застосування до всіх певних заходів. Навпаки, впровадження принципу рівноправності в одному разі не перекреслює можливість встановлювати спеціальні заходи тій статі, яка цього потребує, бо не має достатньої змоги реалізувати себе в тій чи іншій площині [7, с. 134].

Даний принцип реалізується в чималій кількості директив ЄС [20] і утворює таку своєрідну мережу, що формує повсякденне життя сучасного європейського суспільства.

Тому не дивно, що в подальшому в Угоді про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони (далі Угода) як фундамент поступового залучення України до європейського прогресивного суспільства [9, с. 232] окремо було визначено у Главі 21 заходи співробітництва у галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей [21]. Це був дуже важливий крок з перспективної розбудови простору європейських цінностей, їх поступового поширення і впровадження на країни, що бачать себе частиною. Єдиної, об'єднаної Європи.

Зокрема ст. 419 зазначеної Угоди встановила, що «беручи до уваги Главу 13 («Торгівля і сталий розвиток») Розділу IV («Торгівля і питання, пов'язані з торгівлею») цієї Угоди, Сторони посилюють діалог та співробітництво щодо забезпечення гідної праці, політики зайнятості, безпечних та здорових умов праці, соціального діалогу, соціального захисту, соціального залучення, гендерної рівності та недискримінації» [21, ст. 419].

Даний напрям віддзеркалив положення «Джорджаркських принципів», в яких акцентовано увагу на тому, що кожна людина має право на гідну та продуктивну працю, на справедливі і сприятливі умови праці та на захист від безробіття без дискримінації за ознаками сексуальної орієнтації та гендерної ідентичності [4, с. 71].

У свою чергу ст. 420 Угоди вказала на очікувані результати цього співробітництва, зокрема «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» [21, ст. 420, п. 1)].

Варто наголосити, що проблема забезпечення гендерної рівності у сфері зайнятості не є новою для України. Її вирішення стало напрямом роботи держави не з моменту підписання Угоди, бо до КЗпП України ще в 1991 р. було додано ст. 2-1, під назвою «Рівність трудових прав громадян Української РСР», яка визначала, що: «Українська РСР забезпечує рівність трудових прав усіх громадян незалежно від походження, соціального і майнового стану,

расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, роду і характеру занять, місця проживання та інших обставин» [22].

Далі, у 2005 р. прийняття окремого Закону «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», метою якого було визначено «досягнення паритетного становища жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства шляхом правового забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, ліквідації дискримінації за ознакою статі та застосування спеціальних тимчасових заходів, спрямованих на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією і законами України» означувало визначення офіційного юридичного статусу для забезпечення гендерної рівності як пряму державної політики України [23].

Варто наголосити, що саме цей закон у ст. 17 закріпив і визначив зміст забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у праці та одержанні винагороди за неї, а у ст. 18 забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у індивідуальних та у колективних відносинах у сфері праці. Ці два напрями вбудувалися надійними ланками в ланцюг розвитку гендерної рівності у трудо-правовій площині, що виник в результаті впровадження відповідного принципу.

Саме Угода зумовила конкретику у діях держави щодо впровадження гендерної рівності у відносинах найманої праці як складової політики зайнятості. На виконання зобов'язань Україною цієї Угоди у якості партнера було внесено зміни до редакції ч. 1 ст. 2-1 КЗпП чинного КЗпП України: «забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їх прав, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання» [25].

Отже, Україна відповідно до європейських стандартів сформувала правовий фундамент впорядкування гендерної рівності у трудових правовідносинах.

Але варто наголосити на певних відмінностях між напрямом співробітництва за Угодою та напрямом гармонізації законодавства України із законодавством Євросоюзу такої площини як гендерна рівність є відмінності.

Вказана угода розділяє, як було вище процитовано положенні її ст. 419, гендерну рівність і дискримінацію – точніше недискримінацію, бо мова йде саме про позитивні, такі що схвалюються державами і суспільством, категорії у співробітництві.

У свою чергу у КЗпП України у ч. 1 ст. 2-1, – мова йде про гендерну рівність, як складову заборони дискримінації, що відрізняється від європейського погляду.

Видається, що політика по впровадженню європейських цінностей має бути узгодженою з європейськими стандартами. Тож у цьому питанні вочевидь варто обрати саме європейську формулу щодо співвідношення гендерної рівності і дискримінації, яка, власне і виступає відправною точкою у визначенні механізмів їх юридичного закріплення.

Справа в тому, що гендерна рівність означає, «що всі людські істоти мають свободу для розвитку своїх особистих здібностей та свободу вибору без обмежень, пов'язаних із жорстко закріпленими гендерними ролями.

Тобто різна поведінка, прагнення та потреби жінок і чоловіків враховуються, оцінюються й підтримуються рівним чином» [24]. Тобто це принцип, фундаментальне поняття, це ціла концепція, яка включає комплекс активних і дієвих заходів щодо забезпечення в житті реальної рівності можливостей. І заборона дискримінації є лише окремим елементом цієї концепції. Однак, ніяк не навпаки. Тому потрібно привести концептуальне розуміння гендерної рівності у відповідність до європейської формули та внести відповідні зміни до засад трудового законодавства у ч. 1 ст. 2-1 КЗпП України, а також у майбутньому Трудовому кодексі України

Висновки. Таким чином, проведене дослідження дозволяє зробити наступні висновки:

1. Гендерна рівність є фундаментальним принципом сучасного європейського суспільства. Вона не лише забезпечує рівні можливості чоловікам і жінкам у різних сферах життя, а й слугує засадою для регулювання трудових відносин у відповідності до європейських стандартів.

2. Українське законодавство у питаннях гендерної рівності йде поступовим шляхом гармонізації з європейськими стандартами норм Конституції України, КЗпП України тощо.

3. Існування гендерних стереотипів у сфері праці продовжує ускладнювати реалізацію рівних можливостей громадянам незалежно від статі. Незважаючи на юридичні гарантії гендерної рівності, у суспільстві залишаються уявлення про «традиційно жіночі» та «традиційно чоловічі» професії, що впливає на кар'єрні перспективи жінок і чоловіків.

4. Принцип рівності не виключає застосування диференціації праці. Європейська практика передбачає не лише однакове ставлення до всіх, а й спеціальні заходи для підтримки недостатньо представлених груп, що необхідно враховувати при вдосконаленні українського законодавства.

5. Європейський Союз є флагманом у русі формування та впровадження політики гендерної рівності. Через свої нормативні акти ЄС активно сприяє впровадженню та відповідному розвитку гендерної рівності в трудових відносинах.

Розмежування понять «гендерна рівність» та «недискримінація» є важливим аспектом правової політики. Гендерна рівність охоплює ширший комплекс активних заходів, спрямованих на усунення бар'єрів і створення реальних умов для рівних можливостей, у той час як недискримінація є лише одним з її компонентів.

6. Пропонується змінити редакцію ч. 1 ст. 2-1 КЗпП України з перспективою відтворення у майбутньому Трудовому кодексі України на наступну: «Громадяни України мають рівні трудові права. Забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці – тобто пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому громадському об'єднанні, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їхніх прав, повідомлення про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, інших порушень Закону України «Про запобігання корупції», а також сприяння особі у здійсненні такого повідомлення, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання».

Очевидно, що питання вирішення проблем гендерної рівності через правове регулювання не може бути вичерпаним у межах даної роботи, а тому має перспективи для наукових розвідок.

ЛІТЕРАТУРА

1. Що таке Цілі сталого розвитку? United Nations Development Programme. URL: <https://www.undp.org/uk/ukraine/tsili-staloho-rozvytku>.
2. Оплата праці в Україні жінки отримують на 18,6% менше. LB. UA. URL: https://lb.ua/society/2024/09/18/635357_oplata_pratsi_ukraini_zhinki.html.
3. Амелічева Л.П. Заборона дискримінації за ознаками «гендерна ідентичність» та «сексуальна орієнтація» у світлі теорії прав людини та концепції гідної праці. «Часопис цивілістики» Національний університет «Одеська юридична академія». 2020. № 36. С.70-76. <http://clj.nuoua.od.ua/archive/36/14.pdf>.
4. Амелічева Л.П. Гендерна ідентичність особи як об'єкт прав людини на особисте життя та на гідні умови праці. Наукові записки Львівського університету бізнесу та права. Серія економічна. Серія юридична. 2021. Вип. 31. С.123-130. URL: <https://nzlubp.org.ua/index.php/journal/article/view/557>.
5. Амелічева Л. П. Гендерна рівність як фактор підвищення ефективності механізму реалізації права на працю наукових та науково-педагогічних працівників. Академічні візії, 2024. № 32. С.1-9. URL: <https://www.academy-vision.org/index.php/av/article/view/1508>.
6. Коваленко О. О. Заборона дискримінації та забезпечення юридичної рівності у сфері праці як маркери гідної (справедливої) праці: 36. наукових праць Харківського національного університету ім. Г. С. Сковороди. Право. Харків, 2021. Вип. 34. С.24–31.
7. Коваленко О. О. Шабанов Р. І. Дискримінація чи єдність та диференціація правового регулювання трудових відносин: що нівелюється МОЗ на шляху досягнення гендерної рівності в Україні. Підприємництво, господарство і право. 2018. № 6. С. 128–135.
8. Пономаренко О.М., Коваленко О.О. Право людини на гідність та його гарантії у трудовому законодавстві України. Збірник наукових праць ХНПУ ім. Г. С. Сковороди «Право». 2025. № 41. С.217-222. URL: <http://journals.hnpu.edu.ua/index.php/law/article/view/16774>.
9. Коваленко О.О. Правовий захист працівників від мобінгу: новели українського законодавства. Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. «Право». 2024. Вип. 40. С.167-174. С.230-238. <http://journals.hnpu.edu.ua/index.php/law/article/view/16324>.
10. Колеснік Т.В. Гендерна нерівність у трудових правовідносинах: актуальні питання. Актуальні проблеми трудового права та права соціального забезпечення : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., Харків, 5 квіт. 2019 р. Харків : Юрайт. 2019. С. 66–69.
11. Колеснік Т.В. Забезпечення гендерного балансу в умовах COVID-19: сучасні виклики. Право і суспільство. 2022. №2. С. 108-114. URL: http://pravoisustvo.org.ua/archive/2022/2_2022/17.pdf.
12. Красюк Т.В. Тітова В.І. Гендерна рівність у трудових відносинах. Юридичний науковий електронний журнал. 2020. №8. С. 237-240. URL: http://www.lsej.org.ua/8_2020/61.pdf.
13. Світенко М.І. Проблеми гендерної рівності у законодавстві про працю України. Держава і право. №48. С.365-372. URL: <http://dspace.nbuv.gov.ua/bitstream/handle/123456789/34400/09-Sv%20d1%96tenok.pdf?sequence=1>.
14. Світовенко Д.В. Основні ознаки принципу гендерної рівності за трудовим законодавством України. Соціальне право. 2021. №2. С. 121-127. URL: <https://openarchive.nure.ua/server/api/core/bitstreams/1c3de9e2-d733-45a0-9be6-05856cb2687b/content> / Cdsnjdytyrj L/D/
15. Світовенко Д.В. Форми та способи реалізації принципу гендерної рівності за трудовим законодавством України. дис. на здобуття наук. ступ. Доктора філософії у галузі знань 08 Право, спеціальність 081 Право. Київський національний університет імені Тараса Шевченка. Київ. 2023. 249с. URL: https://scc.knu.ua/upload/iblock/b83/6nvh22son3hn07b1k7gkufdrdid3hu17z/dis_Svitovenko.pdf.
16. Hermet G. Dictionnaire de la science politique et des institutions politiques / G. Hermet, B. Badie, P. Birnbaum. 3ème éd. Paris : Dalloz, 2001. 287 p.
17. Raynaud P. Dictionnaire de philosophie politique / P. Raynaud, S. Rials. Paris : PUF, 1996. 395 p.
18. Recommendation CM/Rec (2019)1 of the Committee of Ministers to member States on preventing and combating 2020 p., № 4 165 sexism. URL : <https://rm.coe.int/168093b26a>.
19. Хартія Європейського Союзу про основоположні права. 7.12.200р. № 994_524. URL: <https://ccl.org.ua/posts/2021/11/hartiya-osnovnyh-prav-uevropejskogo-soyuzu/>.
20. Авдеева Т. Гендерний аспект євроінтеграції: від директив про рівне ставлення до врегулювання порнопомсти та кібербулінгу. Жінки в медіа. URL: <https://wim.org.ua/materials/gender-aspect-of-european-integration/>.
21. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони: Угода, Міжнародний документ від 27.06.2014 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011#Text.
22. Про внесення змін і доповнень до Кодексу законів про працю Української РСР при переході до ринкової економіки. Закон України від 20 березня 1991 року N 871-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/871-12#Text>.
23. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Закон України від 8 вересня 2005 р. № 2866-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>.
24. Гендерна рівність. Національна соціальна сервісна служба України. URL: <https://nssu.gov.ua/genderna-rivnist>.
25. Кодекс законів про працю України: Закон УРСР № 322-VIII від 10.12.1971 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.