



УДК 342.7:349.2:305

<https://doi.org/10.32703/2663-6352/2024-2-16-36-45>

<https://orcid.org/0000-0002-4655-2869>

Озель Віталіна Іванівна,

кандидат юридичних наук, доцент,
в.о. завідувача кафедри теорії та публічного права
Юридичного факультету Інституту управління,
технологій та права
Державного університету інфраструктури та
технологій,
м. Київ, Україна



<https://orcid.org/0009-0005-5482-3525>

Паши́нська Діана Юріївна,

Студентка 3 курсу Юридичного факультету
Інституту управління, технологій та права
Державного університету інфраструктури та
технологій,
м. Київ, Україна

ПРОБЛЕМНІ АСПЕКТИ РЕАЛІЗАЦІЇ КОНСТИТУЦІЙНОГО ПРИНЦИПУ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИНАХ

Анотація. Стаття присвячена проблематиці реалізації конституційних засад рівності у галузі трудового права. У ході дослідження проявів дискримінації на основі ознаки статі у трудових правовідносинах були виявлені вади правового регулювання. Проаналізовані причини та наслідки гендерної нерівності. Ця нерівність здебільшого проявляється в кількох формах, включаючи дискримінацію при прийомі на роботу, різницю в оплаті праці (гендерний розрив) та нерівні можливості для просування по службі, кар'єрного росту, доступу до професії. Такі прояви є прямим порушенням приписів Конституції України та гарантій законності, особливо з огляду на те, що на законодавчому рівні забезпечення та гарантування гендерної рівності є доволі розвинутими інститутами як міжнародного, так і національного права.

Більшій актуальності набуває тема гендерної рівності та дотримання трудових прав жінок в умовах воєнного стану, коли на порядку денному масштабується проблема відтоку працездатного населення з України за кордон, що у поєднанні з мобілізацією спричиняє кадровий голод на ринку праці.

Наслідки проявів гендерної нерівності можуть мати як локальний вплив на корпоративні відносини, так і спричиняти негативні явища на національному рівні. Демократичний принцип рівності є прямим показником ступеня

дотримання принципів верховенства права та законності. Крім того проблеми у реалізації принципу рівності у трудових правовідносинах мають значний вплив як на корпоративні відносини, так і на економіку країни в цілому.

Питання гендерної рівності потребує багатьох змін: системних, законодавчих, світоглядних. Першочергово необхідно на нормативно-організаційному рівні забезпечити реалізацію принципу рівної оплати праці за однакову роботу. У результаті дослідження запропоновані шляхи подолання означених проблем.

Ключові слова: конституційний принцип рівності, гендерна рівність, гендерний розрив, дискримінація, позитивні дії, трудові правовідносини.

Annotation. The article is devoted to the implementation of the constitutional principles of equality in the branch of labor law. In the course of researching the manifestations of discrimination on the basis of gender in labor relations, flaws in the legal regulation were revealed. The causes and consequences of gender inequality are analyzed. This inequality mostly manifests itself in several forms, including discrimination in employment, the difference in pay (gender gap) and unequal opportunities for promotion, career growth, access to the profession.

Such manifestations are a direct violation of the provisions of the Constitution of Ukraine and guarantees of legality, especially given the fact that at the legislative level, ensuring and guaranteeing gender equality are quite developed institutions of both international and national law.

The topic of gender equality and the observance of women's labor rights is becoming more relevant in the conditions of martial law, when the problem of the outflow of the able-bodied population from Ukraine to abroad is on the agenda, which, in combination with mobilization, causes a shortage of personnel in the labor market.

The consequences of manifestations of gender inequality can have both a local impact on corporate relations and cause negative phenomena at the national level. The democratic principle of equality is a direct indicator of the degree of compliance with the principles of the rule of law and legality. In addition, problems in the implementation of the principle of equality in labor relations have a significant impact on both corporate relations and the economy of the country as a whole.

The issue of gender equality requires many changes: systemic, legislative, and worldview. First of all, it is necessary to ensure the implementation of the principle of equal pay for equal work at the regulatory and organizational level. As a result of the research, ways to overcome the specified problems are proposed.

Key words: constitutional principle of equality, gender equality, gender gap, discrimination, positive actions, labor relations.

Постановка проблеми. Принцип гендерної рівності – це індикатор цивілізованості суспільства та правової культури. Не винятком є й сфера трудових правовідносин, де доволі розповсюдженою проблемою є обмеження можливостей в займанні певних посад, певні прояви дискримінації в рівності оплати за однакову роботу на підставі гендеру, сексуальне та гендерне насильство на робочому місці тощо. Прояви

дискримінації на основі гендеру мають свій негативний вплив на суспільство в цілому, на продуктивність та ефективність праці, на рівень психологічної напруги у трудовому колективі. Наслідки таких проявів можуть мати як локальний вплив на корпоративні відносини, так і масштабуватись на формування негативних проявів на рівні країни: впливати на показники рівня дотримання принципів верховенства права та законності, мати значний вплив на економіку країни. Тим більшої актуальності набуває тема гендерної рівності та дотримання трудових прав жінок в умовах воєнного стану, коли на порядку денному масштабується проблема відтоку працездатного населення з України за кордон, що у поєднанні з мобілізацією спричиняє кадровий голод на ринку праці.

Невирішеною проблемою залишається подолання застарілих стереотипів, що здебільшого є корінням дискримінаційних проявів на основі гендеру у трудових правовідносинах і беруть свій початок від світоглядних установок патріархального суспільства. Поняття «батьківство» сприймається роботодавцем здебільшого суто як «материнство», нівелюючи роль батька у догляді за дитиною. Роботодавець частіше відмовить у прийомі на роботу жінкам, адже саме вони, найбільш ймовірно, претендуватимуть, наприклад, на відпустку для догляду за дитиною. Крім того, під час співбесіди жінкам досі задають питання особистого характеру про наявність у них неповнолітніх дітей, плани щодо одруження та народження дітей в майбутньому тощо, тобто питання, які не стосуються їхньої професійної кваліфікації та практичних навичок. З іншого боку, існує такий прояв нерівності у трудових правовідносинах, як зловживання відпустками по догляді за дітьми, що також є дискримінацією, яка присутня, зазвичай, по відношенню до чоловіків.

Серед показників, які вказують на наявність проблеми гендерної дискримінації в трудових правовідносинах України є наступні: наявність дискримінаційних норм у законодавстві; нерівність доступу до посад; розрив у оплаті праці; сексизм, ейджизм, стереотипна модель світогляду в суспільстві; низький рівень правосвідомості.

Аналіз досліджень і публікацій. Серед останніх досліджень проблематики дискримінаційних проявів у трудових правовідносинах та пошуку шляхів підвищення рівня гендерної рівності слід відзначити роботи І. Богдан, Н. Вапнярчук, І. Ветухової, М. Грекової, К. Кальницької, М. Клименко, Т. Красюк, Ленарте Д., В. Лепілова, О. Назарчук, І. Новосельська, К. Омельченко, Т. Хавліна, А. Чернова, А. Юшко та ін.

Мета дослідження. Метою дослідження є аналіз ситуації гендерної нерівності в трудових правовідносинах, вивчення положень національного та міжнародного права, спрямованих на реалізацію принципу рівності в трудових правовідносинах, виявлення недоліків та прогалин та формування нових шляхів підвищення ефективності розвитку гендерної рівності в трудових правовідносинах в Україні.

Виклад основного матеріалу. Питання гендерної рівності та проявів дискримінації широко обговорюється в наукових колах. Гендер, на думку

вчених, слід розуміти «як суспільний процес, що характеризується соціокультурністю в суспільстві, суть якого розкриває соціально-рольовий статус особистості, визначає соціальні правомочності й можливості в освіті, професійній діяльності, доступі до влади, сексуальності, а також сімейні ролі та репродуктивну поведінку» [1, с. 115]. Водночас у галузі трудового права феномен гендеру тлумачиться в якості ролі, що відведена чоловікам та жінкам у сфері праці та зайнятості, як це визначено суспільними нормами (суспільством) та відображено у трудовому законодавстві (державою), без наміру дискримінувати таким чином будь-яку працездатну особу [2, с. 145].

На нашу думку, забезпечення рівності прав чоловіків та жінок в сфері зайнятості є болючим питанням для багатьох. Погоджуємося з поглядами соціологів, що жодній іншій сфері такого роду дискримінація не сприймається так гостро, як у сфері праці [3, с. 44]. На жаль, гендерна дискримінація та гендерна нерівність у сфері праці залишаються. Причиною такому явищу є стійкі гендерні стереотипи, відсутність рівних можливостей та сильніша вразливість жінок до численних форм дискримінації, котрі спостерігаються здебільшого у доступі до зайнятості, професійному зростанні та оплаті праці [4, с. 79]. Відмова у прийнятті на роботу (посаду) часто виникає через суб'єктивне небажання роботодавця брати жінок на роботу, що є явною ознакою дискримінації [5, с. 157]. Звичайно, материнство накладає на жінок багато обов'язків, але законодавці ще не знайшли балансу між наданням пільг працюючим жінкам і встановленням рівних прав для чоловіків і жінок.

Вагомою проблемою залишається гендерний розрив, що визначається як вирахувана різниця в середній оплаті праці чоловіків і жінок по всій країні. Відповідно до даних Держстату України у першому кварталі 2021 року гендерний розрив в оплаті праці досяг найнижчого рівня за історію країни – 17,8% (наприклад, у 2020 році він становив 20,5%). А станом на 2023 рік гендерний розрив в оплаті праці в Україні становив 18,6% [6].

Треба відзначити, що на законодавчому рівні забезпечення та гарантування гендерної рівності є доволі розвинутими інститутами як міжнародного, так і національного права. На найвищому національному рівні гендерна рівність у трудових правовідносинах закріплена Основним Законом. Частина 3 статті 24 Конституції України (Закон від 28.06.1996 № 254к/96-ВР) гарантується рівність жінки та чоловіка у будь-яких сферах життя, включаючи трудові правовідносини, а частина 2 статті 43 проголошує, що держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб. Водночас, згідно юридичної позиції Конституційного Суду України: «конституційний принцип рівності, установлений статтями 21, 24 Конституції України, скеровано на всі складники українського правопорядку, і він є гарантією рівності всіх людей у своїй гідності та невіддільності їхніх засадничих прав. Запровадження законодавчих обмежень у здійсненні

конституційних прав і свобод людини і громадянина не може суперечити цьому принципу» (Абзац третій підпункту 2.2 пункту 2 мотивувальної частини Рішення Конституційного Суду України від 20 грудня 2023 року № 11-р(П)/2023) [7].

Такі норми Конституції України є співзвучними за ідеологічним навантаженням міжнародно-правових норм. Так, статті 2 Конвенції ООН 1979 р. про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, де передбачено обов'язок держав-сторін Конвенції, вживати відповідних законодавчих та інших заходів, включаючи санкції там, де це необхідно, що забороняють будь-яку дискримінацію щодо жінок [8]. Водночас, відповідно до Конвенції Міжнародної організації праці про дискримінацію в галузі праці і занять (1958 р.), дискримінація охоплює «будь-яке розрізнення, недопущення або перевагу, що здійснюється за визначеними ознаками, зокрема і статі, та призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи поводження в галузі праці та занять» [9].

Норми міжнародного права, ратифіковані Україною та конституційні принципи стали основою Закону України від 08.09.2005 р. № 2866-IV «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», статтею 17 якого гарантуються рівні права та можливості у працевлаштуванні, просуванні по роботі, підвищенні кваліфікації та перепідготовці для жінок та чоловіків. А також зазначається, що роботодавець зобов'язаний:

- створювати умови праці, які дозволяють б жінкам і чоловікам здійснювати трудову діяльність на рівній основі;
- забезпечувати жінкам і чоловікам можливість суміщати трудову діяльність із сімейними обов'язками;
- здійснювати рівну оплату праці жінок і чоловіків при однаковій кваліфікації та однакових умовах праці;
- вживати заходів щодо створення безпечних для життя і здоров'я умов праці;
- вживати заходів щодо унеможливлення та захисту від випадків сексуальних домагань та інших проявів насильства за ознакою статі [10].

Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП) [11] встановлює певні обмеження при застосуванні праці жінок, наприклад, згідно статті 55 КЗпП робота жінок в нічний час не допускається, а статтею 175 КЗпП передбачено, що залучення жінок до робіт у нічний час не допускається, за винятком тих галузей економіки України, де це викликається особливою необхідністю і дозволяється як тимчасовий захід, в чому законодавець зазначає саме на забороні таких видів робіт для жінок, не надаючи можливості вибору з власної ініціативи. Крім того, ст. 176 КЗпП так само містить заборону наступного змісту: «не допускається залучення до робіт у нічний час, до надурочних робіт і робіт у вихідні дні і направлення у відрядження вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років» [11]. Проте, на наш погляд це є проявом дискримінаційних норм, адже кожна людина наділена свободою вибору.

Крім того, Кодекс законів про працю України містить главу XII «Праця жінок», що розглядаючи через призму норм Закону України від 06.09.2012 № 5207-VI «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» та Закону України від 08.09.2005 р. № 2866-IV «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» можна розглядати як дискримінацію.

Проте, якщо поглянути на дану проблематику з іншого ракурсу, через призму фактів вагітності та пологів, що фізіологічно притаманно лише жінкам, то можна розглядати приписи вище згаданих норм КЗпП як позитивну дискримінацію у тлумаченні п. 5 ст.1 Закону України від 06.09.2012 № 5207-VI «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», де міститься визначення поняття «позитивні дії - спеціальні тимчасові заходи, що мають правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, спрямовану на усунення юридичної чи фактичної нерівності у можливостях для особи та/або групи осіб реалізовувати на рівних підставах права і свободи, надані їм Конституцією і законами України» [12]. Фактично позитивні дії спрямовані на досягнення рівноваги між попереднім дискримінаційним та теперішнім становищем особи чи групи осіб за певною ознакою задля досягнення принципу рівності та недискримінації.

Водночас надмірність спеціальних тимчасових заходів чи відсутність однієї зі складових «тесту» позитивних дій (мети, строковості чи спрямованості на певну групу осіб) зумовлює вихід за межі позитивних дій та спричиняє порушення принципу рівності та недискримінації – позитивну дискримінацію. Позитивні дії за ознакою статі є надзвичайно актуальними у вітчизняних і міжнародних реаліях та малодослідженими з точки зору дотримання меж принципу рівності та недискримінації [13, с. 34]. Відповідно, позитивна дискримінація являє собою необхідність, яка проявляється в тих питаннях, в яких неможливо надати рівність гендеру, зважаючи на інші фактори, наприклад фізіологічні.

Сфера застосувань позитивних дій – материнство. Деякі науковці розмежовують позитивні дії та охорону материнства, виходячи з їхньої мети. Однак, якщо брати до уваги, що жінки зазнавали та досі зазнають дискримінаційного ставлення при прийомі на роботу чи на робочому місці, що носить назву «сексизм»: у зв'язку з потенційною можливістю завагітніти, отримати відпустку по догляду за дитиною чи вимагати надання інших передбачених чинним законодавством видів відпусток для виконання батьківських обов'язків, а також те, що за своєю правовою природою охорона материнства – це спеціальні заходи. Можна зробити висновок, що охорона материнства якщо не повністю, то переважно становить позитивні дії щодо таких осіб, адже ці заходи мають конкретну мету та є строковими (до досягнення цієї мети) [13, с. 40].

На нашу думку, фактором який має найбільший вплив на відсутність гендерної рівності у трудових правовідносинах є стереотипи. Стереотипи щодо «жіночої» та «чоловічої» роботи, які згідно думок суспільства є роботами «однієї

статі». Так згідно багатьох стереотипів військовий – це суто чоловіча професія, чоловіча робота. Враховуючи сучасні реалії та беручи до уваги досвід останніх років, багато військових жінок захищали та продовжують захищати нашу країну. Військові жінки пліч-о-пліч з чоловіками переживали полон та окупацію. І в такі моменти питання гендеру не порушувалося.

Слід також згадати, що 2009 році МОП і Представництво Європейського Союзу в Україні розпочали спільний Проект «Рівність жінок і чоловіків у світі праці», мета якого – розвивати гендерну рівність в Україні. Проте гендерна дискримінація є основною перешкодою для жінок, які прагнуть просунутися по кар’єрі. Незважаючи на свою кваліфікацію, жінки все ще стикаються з упередженнями та проблемами, які обмежують їх просування на керівні посади. Це явище відоме як «скляна стеля», яка блокує доступ жінок до ролей високого рівня, заважаючи їм повністю реалізувати свій потенціал у своїй професії [14, с. 96]. Кваліфікаційні вимоги до працівників не повинні залежати від статі. Щодо цього Конституційний Суд України висловив свою правову позицію, зазначивши, що встановлення Конституцією України та законами України певних кваліфікаційних вимог не порушує конституційного принципу рівності (стаття 24), адже всі громадяни, які відповідають конкретним кваліфікаційним вимогам, мають право займати відповідні посади (абзац третій пункту 2 мотивувальної частини Рішення Конституційного Суду України від 18 квітня 2000 року № 5-рп/2000) [15].

Проте, зважаючи, знову ж таки на стереотипи суспільства на керівні посади першочергово висуваються саме кандидати чоловічої статі, а відповідно і посідають їх найчастіше чоловіки. І розгляд кандидатур залежно від статі є категорично неприйнятним, керівні посади повинні займати особи з певним досвідом роботи в певній сфері, характером та критичним мисленням. Що не є рисами притаманними лише чоловікам.

Проблема гендерної нерівності має свій вплив і на економіку країни, оскільки в деяких сферах праці, як вже зазначалося, важливу роль для роботодавця складає стать майбутнього працівника в залежності від виконуваної роботи, але незважаючи на можливі здібності у цій сфері особи протилежної статі від очікуваної роботодавцем.

Позитивним зрушенням у сфері державного регулювання питань протидії дискримінації у сфері трудових правовідносин стало ухвалення Урядом 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) [16]. Ці дії є кроками до реалізації принципів забезпечення рівних прав і можливостей чоловіків і жінок у сфері оплати праці, задекларованих Україною в рамках її приєднання до Міжнародної ініціативи “Партнерство Біарріц” з утвердження гендерної рівності та Міжнародної коаліції за рівну оплату праці (EPIC). Стратегія визначає мету, цілі та завдання для якнайшвидшого досягнення Україною Цілей сталого розвитку України на період до 2030 року (визначених

Указом Президента України від 30 вересня 2019 р. № 722 у рамках виконання Глобальних цілей ООН), а саме: забезпечення гендерної рівності, розширення прав і можливостей усіх жінок та дівчат (ціль 5), сприяння поступальному, всеохоплюючому та сталому економічному зростанню, повній і продуктивній зайнятості та гідній праці для всіх (ціль 8) та скорочення нерівності (ціль 10) [16].

Водночас системними порушеннями прав жінок у сфері зайнятості залишаються: відмова у працевлаштуванні за ознакою статі; недопуск жінок до небезпечних і важких робіт; відмова у працевлаштуванні; недопуск вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років, до роботи, яка передбачає відрядження; недопуск таких жінок до відряджень, відмова у працевлаштуванні; недопуск жінок до роботи, яка передбачає нічні зміни тощо; розміщення оголошень про роботу (наявність вакансії) із зазначенням статі. Запобіжником таких дій роботодавців є стаття 18 Закону України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків», що передбачає зобов'язання включати положення, що забезпечують рівні права та можливості жінок і чоловіків до генеральної угоди, галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів (у разі колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин) [10]. Вирішуючи ці проблеми, підприємства можуть створити робоче середовище, де кожного цінуватимуть і нададуть рівні можливості для процвітання залежно від його здібностей, а не гендерної приналежності чи інших характеристик [14, с. 97].

Досягнення гендерної рівності у трудових відносинах є вирішальним кроком до створення інклюзивного та справедливого робочого середовища. Незважаючи на певний прогрес, такі виклики, як гендерні стереотипи, різниця в оплаті праці, «скляні стелі» та домагання на робочому місці, продовжують обмежувати повний потенціал людей будь-якої статі. Однак, усвідомлюючи ці проблеми та впроваджуючи політику, яка сприяє врахуванню гендерної проблематики та співпраці, організації можуть прокласти шлях до позитивних змін. Досягнення гендерної рівності на робочому місці є не лише моральною відповідальністю, а й важливою основою для сталого розвитку та прогресу суспільства.

Інформаційно-освітня робота на різних рівнях (починаючи від освітніх програм шкільного циклу, так і у вищих навчальних закладах, спеціальні курси та вебіари для роботодавців, кадрових служб, у центрах зайнятості тощо) повинна бути спрямована на підвищення рівня правової культури у сфері подолання гендерних стереотипів у трудових правовідносинах. Позитивним зрушенням у цьому напрямку є запроваджена на державному рівні інформаційна програма. Так, з 18 вересня 2024 року Міністерство економіки України спільно з ООН Жінки та за підтримки Офісу першої леді Олени Зеленської та уряду Швеції розпочали втілення національної інформаційної кампанії «Звісно, зможеш!». Її мета — сприяти подоланню гендерних стереотипів щодо професійного розвитку жінок, привернути увагу до проблеми гендерного розриву в оплаті праці між чоловіками і жінками, а також закликати до спільних

зусиль щодо підтримки професійної реалізації жінок та їх рівного представлення в будь-якій сфері» [17].

Висновки. Варто зазначити що деякі покращення в ситуації досягнення гендерної рівності у сфері праці в Україні є. Це в першу чергу, збільшення кількості жінок-високопосадовців, зокрема в Уряді України. Також слід констатувати, що наявність ознак гендерної нерівності, як проявів позитивної дискримінації, буде залишатись в законодавстві завжди. Відпустки у зв'язку з вагітністю і пологами, беручи до уваги фізіологічні властивості чоловіка та жінки, можуть бути виділені лише жінкам.

Проте, питання гендерної рівності потребує багатьох змін, першочергово – надання рівної оплати праці за однакову роботу, оскільки розрив, про який зазначалося вище має свій вплив на можливості жінок до самореалізації, що несе негативні наслідки і для держави в цілому, беручи до уваги навіть низьку народжуваність та незаконні аборти (враховуючи відсутність фінансової можливості утримання дитини).

Забезпечення гендерної рівності потребує внесення змін у законодавство. Наочною проблемою є збереження у КЗпП України дискримінаційних статей 175 та 176, які на наш погляд відповідають принципам позитивної дискримінації, проте обмежують реалізацію принципу рівності. Вважаємо за потрібне доповнити у ці норми текстом наступного змісту: «жінки можуть бути залучені до такого роду робіт за їх письмовою згодою або власним бажанням».

ЛІТЕРАТУРА

1. Юровська Г. В., Жданкіна Л. К. Людська гідність і гендерна рівність: конституційні метаморфози. Вісник Конституційного Суду України. 2021. № 1. С. 103-119.
2. Світовенко Д.В. Гендер і гендерна рівність в контексті трудового права. Соціальне право. 2021. № 3. С. 140–146. doi:10.32751/2617-5967-2021-03-16.
3. Гендерна рівність і розвиток: погляд у контексті європейської стратегії України. Центр Разумкова. Київ: Заповіт, 2016. 244 с.
4. Клименко М. В. Гендерна рівність у трудових правовідносинах: питання сьогодення. Актуальні проблеми держави і права : зб. наук. пр. Вип. 90 / редкол.: Г. І. Чанишева (голов. ред.) та ін. – Одеса : Гельветика, 2021. – С. 77-82.
5. Войтенко А.В., Юшко А.М. Гендерна нерівність на українському ринку праці: перевага чи недолік? 2019 р. с.153-159 URL: https://ndipzir.org.ua/wp-content/uploads/2019/29.11.19/_29_11_2019_23.pdf
6. На 18,6% менше. Що таке гендерний розрив в оплаті праці? ЮРФЕМ. URL: <https://jurfem.com.ua/hendernyy-rosryv/>
7. Рішення Конституційного Суду України від 20 грудня 2023 року № 11-р(П)/2023. URL: https://ccu.gov.ua/sites/default/files/docs/11_r_2_2023_0.pdf
8. Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (1979). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207

9. Конвенція про дискримінацію в галузі праці та занять № 111. від 25.06.1958 № 111. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161#Text
10. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Закон України від 08.09.2005 № 2866-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#n2>
11. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n2>
12. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні. Закон України від 06.09.2012 № 5207-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text>
13. Галушко О.С. Дискримінація: позитивні дії. 2020р. 92с. URL: <https://ekmair.ukma.edu.ua/server/api/core/bitstreams/09989851-19a5-45e6-8041-c22ef6b33f51/conten>
14. Абдель Фатах А.С. Розкриття гендерних аспектів трудових правовідносин: виклики та можливості. Scientific practice: modern and classical research methods. 05/2023. с. 95-97. DOI:10.36074/logos-26.05.2023.025
15. Рішення Конституційного суду України від 18.04.2000 № 5-рп/2000. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v005p710-00#Text>
16. Про схвалення Національної стратегії подолання гендерного розриву в оплаті праці на період до 2030 року та затвердження операційного плану заходів з її реалізації [...]. Розпорядження Кабінету Міністрів України; Стратегія, План, Заходи від 15.09.2023 № 815-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/815-2023-%D1%80#Text>
17. Скорочення гендерного розриву в оплаті праці з 18,6% до 13,6% та старт національної кампанії «Звісно, зможеш!» — як Україна рухається до економічного уповноваження жінок у часи великої війни? Міністерство економіки України. URL: <https://me.gov.ua/News/Detail?lang=uk-UA&id=d5981d5a-2d8c-417a-987a-40d7be7ae96c&title>