

DOI <https://doi.org/10.51647/kelm.2022.5.35>

## AKTUALNE PROBLEMY WDRAŻANIA ZASADY RÓWNOŚCI PŁCI W PRACY I ZATRUDNIENIU

*Daryna Svitovenko*

*aspirantka Katedry Prawa Pracy i Prawa Ubezpieczeń Społecznych  
Kijowskiego Uniwersytetu Narodowego imienia Tarasa Szewczenki (Kijów, Ukraina)*

*ORCID ID: 0000-0003-3471-2690*

*ceslii.knu@gmail.com*

**Adnotacja.** Artykuł poświęcono wyjaśnieniu zestawu aktualnych problemów wdrażania zasady równości płci w dziedzinie pracy i zatrudnienia. Autor ustala, że istotne problemy można podzielić na trzy grupy: grupę subiektywnych problemów związanych z uprzedzeniami ze względu na płeć na rynku pracy (i poza nim) i zobiektywizowanych w dyskryminacji ze względu na płeć; grupę obiektywnych problemów obejmujących okoliczności rzeczywistości niezależnych od pewnych stereotypów płciowych, które mogą mieć miejsce w pracy i zatrudnieniu; grupa problemów hybrydowych będących konsekwencją współdziałania problemów subiektywnych i obiektywnych, a mianowicie uprzedzeń wobec osoby pełnosprawnej określonej płci w szczególnych warunkach istotnej prawnie rzeczywistości.

**Słowa kluczowe:** płeć, dyskryminacja ze względu na płeć, równość płci, podejście płciowe, równość, stosunek pracy.

## ACTUAL PROBLEMS OF IMPLEMENTING THE PRINCIPLE OF GENDER EQUALITY IN THE FIELD OF WORK AND EMPLOYMENT

*Daryna Svitovenko*

*Postgraduate Student at the Department of Labor Law and Social Security Rights Kyiv National University  
named after Taras Shevchenko (Kyiv, Ukraine)*

*ORCID ID: 0000-0003-3471-2690*

*ceslii.knu@gmail.com*

**Abstract.** The article is devoted to clarifying the complex of actual problems of implementing the principle of gender equality in the sphere of labor and employment in Ukraine. The author establishes that the relevant problems can be divided into three groups: a group of subjective problems associated with gender biases in the labor market (and outside it) and objectified in gender discrimination; a group of objective problems covering the circumstances of reality that do not depend on certain gender stereotypes that may take place in the field of work and employment; a group of hybrid problems, which are the result of the interaction of subjective and objective problems, namely, a biased attitude towards an able-bodied person of a certain article in special conditions of legally significant reality.

**Key words:** equality, gender discrimination, gender equality, gender, gender-neutral approach, labor relations.

## АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРИНЦИПУ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У СФЕРІ ПРАЦІ ТА ЗАЙНЯТОСТІ

*Дарина Світовенко*

*аспірантка кафедри трудового права та права соціального забезпечення  
Київського національного університету імені Тараса Шевченка (Київ, Україна)*

*ORCID ID: 0000-0003-3471-2690*

*ceslii.knu@gmail.com*

**Анотація.** Стаття присвячена з'ясуванню комплексу актуальних проблем реалізації в Україні принципу гендерної рівності у сфері праці та зайнятості. Автором встановлюється, що відповідні проблеми можуть бути поділені на три групи: група суб'єктивних проблем, що пов'язуються із гендерними упередженнями на ринку праці (та поза ним) й об'єктивуються в гендерній дискримінації; група об'єктивних проблем, що охоплює обставини дійсності, які не залежать від тих чи інших гендерних стереотипів, які можуть мати місце в сфері праці та зайнятості; група гібридних проблем, які є наслідком взаємодії суб'єктивних і об'єктивних проблем, а саме упередженого ставлення до працездатної особи певної статі в особливих умовах юридично значимої дійсності.

**Ключові слова:** гендер, гендерна дискримінація, гендерна рівність, гендернонейтральний підхід, рівноправ'я, трудові відносини.

**Постановка проблеми.** Починаючи з моменту активізації процесу євроінтеграції України значною мірою набула відкритого, публічного характеру дискусія про проблеми забезпечення гендерної рівності працівниць і працівників, а також можливості вирішення цих проблем, враховуючи міжнародні та регіональні

міжнародні (головним чином, європейські) стандарти гендерної рівності у сфері праці та зайнятості. Проте, дискусія з приводу гендерної рівності працівників в означеній сфері в Україні, а також поступове вирішення цих проблем, як вже було раніше доведено (Світовенко, 2021: 121-122), не означає зменшення актуальності цього питання, що є цілком закономірним, адже наслідки нерівності між чоловіками і жінками очевидні в багатьох сферах суспільного життя, а щонайперше у сфері праці та зайнятості. Приміром, М. В. Клименко констатує, що й в 2021 році слід констатувати той факт, що «в Україні все частішими є прояви дискримінації в трудових та тісно пов'язаних з ним відносинах» (Клименко, 2021: 79). При цьому, як зазначає С. С. Кругова, «на сьогодні в Україні здійснено відхід від усталених соціальних ролей та встановлено беззаперечну рівність жінок і чоловіків у всіх сферах життя, яка забезпечується та охороняється державою» (Кругова, 2020: 115). Вказане є наслідком фактичного «відриву» від стану правового регулювання гендерної рівності стану реальної готовності суспільства (як чоловіками, так і жінками) сприймати цю соціально-правову цінність, керуватись нею в своєму бутті (вказана проблема також є характерною й для багатьох держав-членів Європейського Союзу (Pisár, Jakab, Lapinová, 2008: 3).

Отже, стан правового регулювання гендерної рівності є важливим елементом загального режиму юридичної рівності суб'єктів трудового права на ринку праці, однак, при цьому слід мати на увазі, що реальне дотримання вимог принципу гендерної рівності ускладнено низкою суб'єктивних і об'єктивних проблем, які потребують комплексного вирішення. Вирішення цих проблем доцільно здійснити в межах поточного процесу реформи трудового законодавства України. Між тим, відповідні перетворення потребують належного теоретичного фундаменту (конкретних наукових пропозицій щодо змін законодавства у цьому напрямі), який може бути сформований лише на підставі попереднього визначення проблем, які ускладнюють процес реалізації гендерної рівності за трудовим законодавством України.

**Аналіз останніх досліджень та невирішені раніше питання.** Багатьма українськими та зарубіжними вченими вже робились спроби проаналізувати комплекс проблем, які унеможливають реалізацію принципу гендерної рівності у сфері праці та зайнятості, серед яких: В.М. Венедіктова, Ф.Дж. Кросбі, К.О. Кучава, С.Б. Ллойд, Н.В. Мельницька, Г.Ю. Міщук, Б.Б. Собуцька, Т.К. Херві, М.М. Хьюз, Т. Умке, Е.Е. Фогарті, Г.М. Юрчик, О.М. Ярошенко та інші науковці. Отже, на основі наукових позицій з окресленої проблематики вказаних та інших учених вбачається можливим визначити перелік основних проблем, які заважають оптимальній реалізації принципу гендерної рівності у сфері праці та зайнятості.

**Метою статті** є встановлення комплексу актуальних проблем реалізації в Україні принципу гендерної рівності у сфері праці та зайнятості. Ця мета досягатиметься шляхом виконання таких завдань: 1) окреслити структуру проблем, які ускладнюють чи унеможливають реалізацію принципу гендерної рівності в Україні; 2) проаналізувати сутність виокремлених проблем; 3) узагальнити результати дослідження.

**Виклад основного матеріалу.** Проблеми реалізації принципу гендерної рівності у сфері праці та зайнятості в Україні носять комплексний характер та є в низці випадків взаємозалежними. Першу групу таких проблем складають ті аспекти буття українського суспільства, що обумовлюються пануючими в свідомості суб'єктів ринку праці несправедливим гендерними стереотипами. Другою групою досліджуваних проблем охоплено: 1) спотворюючі юридичну рівність людей обох статей обставини об'єктивної дійсності, що не дозволяють в повній мірі жінкам і чоловіками гармонійно розвиватись у сфері праці та зайнятості; 2) обставини об'єктивної дійсності, що в силу свого несправедливо статичного характеру не сприяють вирішенню проблем незабезпечення належного рівня гендерної рівності в означеній сфері.

Вказані групи проблем потребують більш детального аналізу.

1. Група суб'єктивних проблем, що пов'язується із гендерними упередженнями на ринку праці (та поза ним) й об'єктивуються в гендерній дискримінації, яка найбільш очевидним чином виявляється в наступних обставинах:

1) на ринку праці спостерігається більш високий рівень довгострокового безробіття серед жінок в порівнянні з чоловіками. Обмеження можливостей працездатної жінки реалізувати право на працю досить часто є наслідком відмови роботодавців в задоволенні цього права з мотивів, обумовлених гендерними стереотипами про трудовий потенціал жінки. Значним чином посилює ці мотиви меркантицентричний світогляд багатьох роботодавців. З цього приводу Є. О. Пилипчук зазначає, що дискримінація жінок у сфері праці та зайнятості загострюється саме в умовах ринкових механізмів, що обумовлено тим фактом, що підприємницька діяльність спрямована на отримання прибутку, а тому «підприємці не проявляють зацікавленості у прийнятті на роботу жінок, які мають додаткові порівняно з чоловіками трудові пільги та гарантії» (Пилипчук, 2015: 110);

2) диспропорційність у визначенні та виплаті грошової винагороди працівника та працівниці: спостерігається розрив в оплаті праці на шкоду жінкам навіть тоді, коли порівнюється оплата праці працівників і працівниць, що займають аналогічні посади, виконують однаковий об'єм роботи. Поряд із тим, як зазначає словацька вчена З. Буторова, відповідна проблема не є результатом простої «змови» роботодавців, а пояснюється комплексом наступних факторів:

а) відмінність в характеристиках людського капіталу між жінками та чоловіками, головним чином у рівнях освіти, кваліфікації, досвіду роботи;

б) використання жінками та чоловіками різних моделей пошуку роботи: оскільки жінкам доводиться приділяти більше уваги, ніж чоловікам, питанням поєднання посадових обов'язків із сімейними, вони воліють працювати поруч із місцем проживання (чи навіть дистанційно), навіть якщо така робота передбачає менший розмір оплати праці;

в) оскільки грошова винагорода за роботу часто складається з фіксованої ставки та змінних компонент, які залежать від обсягу виконаної роботи, жінки через неможливість приділяти роботі стільки часу (зокрема, в позаробочий час), скільки приділяють цьому чоловіки (так само – необтяжені сімейними обов'язками особи), в результаті цього працівниці отримують заробітну плату меншого розміру в порівнянні з особами, котрі мають більший вплив на розмір змінних компонент грошової винагороди;

г) наявність у свідомості роботодавців тих чи інших гендерних стереотипів, які заважають їм органічним чином сприймати жінку в «чоловічій» професійній ролі, а чоловіка – в «жіночій» професійній ролі (Bútorová, Bosa, 2008: 158-159);

3) існування «чоловічих» і «жіночих» професій, для яких характерним є те, що робота в «жіночих» професіях є менш ніжче оплачуваною в порівнянні з роботою в «чоловічих» професіях, а відтак спостерігається: а) більш висока концентрація жінок в низькооплачуваних сферах зайнятості; б) низька представленість жінок на керівних посадах, що пов'язано з інтерпретацією цих посад в якості таких, що потребують «чоловічих» професійних навиків роботи.

Поряд із тим, слід констатувати, що в умовах сьогодення неможливо заперечувати потреби поділу окремих професій, робіт на «чоловічі» та «жіночі», однак, не керуючись при цьому гендерними стереотипами, а соціально спрямованістю трудового права, хоча в Україні та багатьох європейських державах, «в яких діє трудове право, послідовно вибудоване на ідеї антропоцентризму, гуманістичний характер цієї галузі права зрештоюється з множинними теоретичними та практичними бар'єрами, часта нездоланність яких нівелює гуманістичний принцип трудового права, обмежує потужність об'єктивної принципу гуманізму в сфері праці» (Пузанова, 2019: 279). Попри ці тенденції, ще незмінною по сьогодні в Україні залишається підхід законодавця до захисту материнства жінок від негативних факторів праці, якими характеризуються різні види робіт. У зв'язку із цим, трудовим законодавством України передбачаються «випадки, коли жінок усувають від певних видів робіт або обмежують доступ до них задля збереження їх здоров'я, зменшення ризику захворювань майбутніх дітей» (Клименко, 2021: 80). Такі випадки, як справедливо зазначає М. В. Клименко, слід відрізнити «від тих ситуацій, коли можуть ставитися перешкоди або взагалі унеможливлуватись певними способами просування жінок по службі, зменшуватись розмір заробітку, у зв'язку з тим, що працівником є жінка» (Клименко, 2021: 80). Іншими словами, в дійсності може мати місце поділ робіт на «чоловічі» та «жіночі», що не є виявом порушення принципу гендерної рівності в трудових відносинах, а проявом гуманістичної спрямованості сучасного трудового права.

2. Група об'єктивних проблем, що в свою чергу поділяються на відповідні підгрупи:

1) проблеми реалізації принципу гендерної рівності у сфері праці та зайнятості загального характеру, а саме:

1.1) проблеми, обумовлені природними процесами буття людини, які позначаються на сфері праці та зайнятості, сприяючи таким чином мінімізації ефекту від реалізації принципу гендерної рівності у відносинах з приводу праці. Серед таких проблем слід назвати наступні:

а) вища чоловіча смертність посилює кількісну представленість жінок у всьому населенні, результатом чого є: стійкість попиту на вакантні посади за «жіночими» професіями; недостатність наповненості робочих місць в межах роботи за «чоловічими» професіями; посилення фемінізації старості;

б) зміна стратегії виходу жінок на ринок праці: якщо раніше жінки розпочинали трудове життя після того, як вони народжували дитину, то сьогодні право на материнство жінками реалізується протягом їх трудового життя, наслідком чого є переривання ними трудової кар'єри, що закономірним чином відсуває момент досягнення ними кар'єрних успіхів, а відповідно – ускладнює повноцінну трудову самореалізацію, мінімізує можливість отримання більшого розміру заробітної плати протягом певного періоду життя жінки тощо;

в) наявність значної кількості розлучень (в яких були народжені діти), народження дітей поза шлюбом тощо. Наслідком цього стає те, що після припинення шлюбу діти, як правило, залишаються з матір'ю, а матері, які народжують дітей поза шлюбом, вимушені самостійно виховувати дітей;

1.2) проблеми, обумовлені кризовими явищами у державі та світі, що посилюють вплив гендерних стереотипів. До цієї підгрупи проблем можемо віднести, зокрема наступні: а) економічні кризові явища глобального та регіонального, національного характеру; б) поширення коронавірусної хвороби COVID-19; в) тимчасова окупація Росією окремих територій України, розпочата у 2014 році, що з 24 лютого 2022 року продовжилась у вигляді повномасштабної агресії РФ проти України;

2) проблеми реалізації принципу гендерної рівності у сфері праці та зайнятості, які обумовлені недостатністю правового регулювання забезпечення рівності чоловіка та жінки у відносинах з приводу праці. Як відомо, на конституційному рівні закріплено правило, згідно якого гендерна ознака особи не може бути підставою для викривлення рівноправ'я осіб у сфері праці та зайнятості. Ця засаднича ідея також пронизала собою трудове законодавство, а тому, як справедливо зазначає провідний юрист-трудолик М.І. Іншин, «в чинному законодавстві відсутні будь-які передумови для обмежень у працевлаштуванні жінок (окрім Переліку важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок) та в заробітній платні. А отже ця проблема також має бути вирішена шляхом оптимізації» (Іншин, 2019: 49) (вченим мається на увазі оптимізація трудового законодавства в частині співвідношення правового регулювання праці жінок та чоловіків). Таким чином вбачається потреба у розробленні спеціальної концепції, на основі якої буде вирішуватись окреслене питання;

3) проблема практичної складності забезпечення реалізації принципу гендерної рівності у сфері праці в різних видах зайнятості, типах робіт. Слід зазначити, що тривалий час гендерний розрив у сфері праці

спостерігався в органах публічної влади й поступово він зводиться до мінімуму, хоча й по сьогодні можемо констатувати, що окремі державні органи у своєму кадровому складі є більш фемінізованими, а окремі – більш маскулінізованими (Кагановська, 2021: 9). Вказане обумовлено сферами діяльності таких державних органів, а також їх кореляцією з гендерними упередженнями про соціальну роль чоловіка та жінки чи об'єктивними вимогами до психофізіологічних якостей працівників, які займають посади в цих органах публічної влади. Зокрема, державні органи в соціальних сферах в своєму кадровому складі характеризуються переважанням жінок, тоді як в кадри органів правопорядку складаються переважно з чоловіків. Проблематика цього питання в дійсності обумовлена тим фактом, що через особливості природи жінки чи через психофізіологічну виснажливості такої роботи, завдання, які не можуть виконувати жінки за певних умов, перекладаються на їх колег-чоловіків в якості додаткового навантаження, що посилює гендерні стереотипи у відповідній організації. На цю проблему звертає увагу А.В. Мороз, констатуючи, що в правоохоронних органах збільшення частки жінок в структурі кадрів «викликає ряд проблем як для жінок, так і для чоловіків». Так, правоохоронці-чоловіки «вказують на додаткову завантаженість внаслідок перебування колег-жінок у декретних відпустках, більш лояльного ставлення з боку керівництва та самих колег-чоловіків, відсутності належної фізичної та психологічної підготовки для затримання злочинців та охорони громадського порядку» (Мороз, 2009: 187). Як вбачається, непоступова та безсистемна реалізація політики реалізації принципу гендерної рівності у сфері праці та зайнятості може призводити до негативних наслідків й посилювати гендерні упередження в суспільстві (на вказану обставину звертається увага Суду ЄС в його прецедентному рішенні по справі Е. Каланке проти Вільного ганзейського міста Бремен (*Eckhard Kalanke v. Freie Hansastadt Bremen*) від 17 жовтня 2005 року;

4) проблема інституційної недостатності реалізації принципу гендерної рівності у сфері праці. Українські вчені В. В. Сичова та Л. В. Гонюкова «також спеціального органу/структури державного управління з завданнями моніторингу, контролю за досягненням гендерного паритету в усіх сферах суспільства, що сприятиме управлінню суспільним розвитком на засадах сталості» (Сичова, Гонюкова, 2014: 10). Погоджуючись із вказаним, слід зазначити, що контроль за реалізацією принципу гендерної рівності у сфері праці доцільно також передбачити й на організаційному рівні, а саме шляхом запровадження посад уповноваженого з питань гендерної рівності.

3. *Група гібридних проблем*, які є наслідком взаємодії суб'єктивних і об'єктивних проблем, а саме упередженого ставлення до працездатної особи певної статі в особливих умовах юридично значимої дійсності. Основою з таких проблем є прояви меркантицентризму в сфері праці та зайнятості, що безумовно суперечить принципу людиноцентризму, котрий, як зазначає вчена О. А. Дяченко, в трудо-правовому сенсі вимагає від учасників трудових правовідносин діяти (приймати рішення) таким чином, щоби: 1) «працівник, його права, законні інтереси та свободи були вищими за виробничі відносини, а також за мету виробничого процесу»; 2) «права, законні інтереси та свободи роботодавця не були несправедливо обмежені та не піддавались критичному рівню економічних ризиків» (Дяченко, 2021: 92).

**Висновки.** На сьогоднішній день повноцінна реалізація принципу гендерної рівності у сфері праці ускладнена низкою проблем, які унеможливають цей процес. Відповідні проблеми мають суб'єктивний, об'єктивний чи гібридний характер, будучи мотиваційно-ідеологічними чинниками та фактичними детермінантами, які заважають повноцінно розвиватись як жінкам, так і чоловікам у сфері праці. При цьому необхідно мати на увазі й те, що факт поширення коронавірусної інфекції COVID-19 та початок повномасштабної Російсько-Української війни поставили під сумнів досягнення гендерної політики у сфері праці й потребують активного долучення до вирішення цих питань не лише відповідних суб'єктів владних повноважень, але й також науковців (юристів-трудоваків, юристів-адміністративістів, соціологів, фахівців у сфері економіки праці та психології праці, організаційної психології), суб'єктів громадянського суспільства. Крім того, вирішення окремих з цих питань можливе на підставі дослідження європейського досвіду правового регулювання гендерної рівності у сфері праці.

#### Список використаних джерел:

1. Bútorová Z., Bosa M. Ona a on na Slovensku : zaostrené na rod a vek. Bratislava : Inštitút pre verejné otázky, 2008. 365 s.
2. Pisár P., Jakab K., Ľapinová E. Rovnosť príležitostí na trhu práce. Banská Bystrica : Regionálne európske informačné centrum, 2008. 136 s.
3. Дяченко О.А. Загальноправові принципи реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин. *Соціальне право*. 2021. № 2. С. 90–95.
4. Іншин М.І. Оптимізація співвідношення правового регулювання праці жінок та чоловіків. *Теоретичні питання юриспруденції і проблеми правозастосування: виклики XXI століття* : матеріали наук.-практ. конф. (м. Харків, 21 червня 2019 року). Харків : Право, 2019. С. 45–49.
5. Кагановська Т.С., Семененко Т.О. Сутність принципу гендерної рівності в системі органів публічної влади України. *Вісник Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна*. 2021. Вип. 32. С. 33–38.
6. Клименко М.В. Гендерна рівність у трудових правовідносинах: питання сьогодення. *Актуальні проблеми держави і права*. 2021. № 90. С. 77–82.
7. Кругова С.С. Правова природа конституційно-правових засад забезпечення рівності прав і свобод жінок та чоловіків в Україні. *Соціальне право*. 2020. № 3. С. 109–116.
8. Мороз А.В. Впровадження гендерної рівності в органах внутрішніх справ України як процес інституціональних перетворень. *Право і безпека*. 2009. № 5. С. 185–190.

9. Пилипчук Є.О. Проблема дискримінації жінок у трудовій сфері. *Вісник Дніпропетровського університету імені Альфреда Нобеля*. 2015. № 2(7). С. 110–114.
10. Пузанова В.В. Вияв гуманізму у випадках припинення трудових правовідносин. *Сучасні тенденції розбудови правової держави в Україні та світі* : матеріали VII міжнар. наук.-практ. конф. (м. Житомир, 18 квітня 2019 р.). Житомир : ЖНАЕУ, 2019. С. 278–280.
11. Світовенко Д.В. Основні ознаки принципу гендерної рівності за трудовим законодавством України. *Соціальне право*. 2021. № 2. С. 121–127.
12. Сичова В.В., Гонюкова Л.В. Гендерна рівність як чинник забезпечення сталого суспільного розвитку в Україні. *Державне будівництво*. 2014. № 1. С. 1–12.

#### References:

1. Bútorová, Z., Bosa, M. (2008). Ona a on na Slovensku : zaostrené na rod a vek. Bratislava : Inštitút pre verejné otázky. 365 p. [in Slovak].
2. Pisár, P., Jakab, K., Ľapinová, E. Rovnosť príležitostí na trhu práce. Banská Bystrica : Regionálne európske informačné centrum, 2008. 136 p. [in Slovak].
3. Diachenko, O.A. (2021). Zahalnopravovi pryntsyty realizatsii prav osib z invalidnistiu u sferi trudovykh vidnosyn [General legal principles of the realization of the rights of persons with disabilities in the field of labor relations]. *Sotsialne pravo*. № 2. pp. 90–95. [in Ukrainian].
4. Inshyn, M.I. (2019). Optymizatsiia spivvidnoshennia pravovoho rehuliuвання pratsi zhinok ta cholovikiv [Optimizing the ratio of legal labor regulation of women and men]. *Teoretychni pytannia yurysprudentsii i problemy pravozastosuvannia: vyklyky KhKhI stolittia* : materialy nauk.-prakt. konf. (m. Kharkiv, 21 chervnia 2019 roku). Kharkiv : Pravo, pp. 45–49. [in Ukrainian].
5. Kahanovska, T.Ie., Semenenko, T.O. (2021). Sutnist pryntsyty hendernoi rivnosti v systemi orhaniv publichnoi vlady Ukrainy [The essence of the principle of gender equality in the system of public authorities of Ukraine]. *Visnyk Kharkivskoho natsionalnoho universytetu imeni V.N. Karazina*. Vyp. 32. pp. 33–38. [in Ukrainian].
6. Klymenko, M.V. (2021). Henderna rivnist u trudovykh pravovidnosynakh: pytannia sohodennia [Gender equality in labor relations: today's issue]. *Aktualni problemy derzhavy i prava*. № 90. pp. 77–82. [in Ukrainian].
7. Kruhova, S.S. (2020). Pravova pryroda konstytutsiino-pravovykh zasad zabezpechennia rivnosti prav i svobod zhinok ta cholovikiv v Ukraini [The legal nature of the constitutional and legal principles of ensuring the equality of rights and freedoms of women and men in Ukraine]. *Sotsialne pravo*. № 3. pp. 109–116. [in Ukrainian].
8. Moroz, A.V. (2009). Vprovadzhennia hendernoi rivnosti v orhanakh vnutrishnikh sprav Ukrainy yak protses instytutsionalnykh peretvoren [Implementation of gender equality in internal affairs bodies of Ukraine as a process of institutional transformation]. *Pravo i bezpeka*. № 5. pp. 185–190. [in Ukrainian].
9. Pylypchuk, Ye.O. (2015). Problema dyskryminatsii zhinok u trudovii sferi [The problem of discrimination against women in the labor sphere]. *Visnyk Dnipropetrovskoho universytetu imeni Alfreda Nobelia*. № 2(7). pp. 110–114. [in Ukrainian].
10. Puzanova, V.V. (2019). Vyiav humanizmu u vypadkakh pryypynennia trudovykh pravovidnosyn [A manifestation of humanism in cases of termination of employment]. *Suchasni tendentsii rozbudovy pravovoi derzhavy v Ukraini ta sviti* : materialy VII mizhnar. nauk.-prakt. konf. (m. Zhytomyr, 18 kvitnia 2019 r.). Zhytomyr : ZhNAEU, pp. 278–280. [in Ukrainian].
11. Svitovenko, D.V. (2021). Osnovni oznaky pryntsyty hendernoi rivnosti za trudovym zakonodavstvom Ukrainy [The main features of the principle of gender equality under the labor legislation of Ukraine]. *Sotsialne pravo*. № 2. pp. 121–127. [in Ukrainian].
12. Sychova, V.V., Honiukova, L.V. (2014). Genderna rivnist yak chynnyk zabezpechennia staloho suspilnoho rozvytku v Ukraini [Gender equality as a factor in ensuring sustainable social development in Ukraine]. *Derzhavne budivnytstvo*. № 1. pp. 1–12. [in Ukrainian].