

ТРУДОВЕ ПРАВО, ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

КОЛЕСНИК Т. В.,

доктор юридичних наук, професор,
завідувач кафедри цивільно-правових
дисциплін, трудового та аграрного права
(Державний біотехнологічний
університет)

УДК 342.7.349

DOI <https://doi.org/10.32842/2078-3736/2022.2.17>ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОГО БАЛАНСУ В УМОВАХ COVID-19:
СУЧАСНІ ВИКЛИКИ

Мета цієї статті передбачає аналіз проблемних аспектів щодо забезпечення гендерного балансу при реалізації права на працю з урахуванням сучасних викликів. В умовах глобалізації, яка сьогодні відбувається в усіх сферах життєдіяльності суспільства та в умовах світової фінансової кризи, особливого значення набувають процеси збалансованого розвитку ринку праці. Важливим етапом *розвитку сучасного суспільства* є забезпечення переходу України до сталого соціального розвитку, який потребує формування державної політики з урахуванням гендерного компонента, тобто оцінки стратегії державної політики з позиції гендерної рівності. Основний вектор реалізації завдань державної політики в напрямі гендерної рівності сприяє досягненню Глобальних цілей сталого розвитку, проголошених Організацією Об'єднаних Націй (далі – ООН) у резолюції Генеральної Асамблеї ООН від 25 вересня 2015 р. № 70/1 і підтриманих Україною відповідно до Указу Президента України «Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року».

Розвиток гендерного законодавства в Україні відбувається досить швидкими темпами. Серед зобов'язань, які взяла на себе країна перед Європейським співтовариством, є реалізація жінками і чоловіками рівних прав та можливостей. Україна останніми роками значно прогресує у вивченні та осмисленні гендерної проблематики. Нині державна політика орієнтується на створення рівних можливостей для жінок і чоловіків, при цьому вона проводиться з урахуванням міжнародних актів, ратифікованих Україною.

Необхідно зазначити, що у проекті Трудового кодексу України визначено низку положень, які суперечать положенням Директиви та можуть стати підставами для нібито законних звільнень жінок і погіршити їхнє становище на ринку праці. Слід зауважити, що, крім проблем жіночої зайнятості, гендерний дисбаланс зберігається і в оплаті праці, і в кар'єрному зростанні. Один з механізмів, через який сформувався розрив в оплаті праці жінок і чоловіків – це горизонтальна гендерна сегрегація, тобто концентрація переважно жінок в одних сферах зайнятості і переважно чоловіків в інших, створення «ніш», які вважаються «традиційно жіночими» або «традиційно чоловічими». В останній період ми чітко прослідковуємо гендерні економічні наслідки завдані COVID-19 що спричинили підвищення психологічного стресу та невпевненості в майбутньому для кожного працівника.

З урахуванням викладеного, слід зазначити, що досягнення гендерного балансу при реалізації права на працю з урахуванням викликів які постають останнім часом перед українським суспільством потребують чіткого механізму



який повинен базуватися на міжнародному досвіді, національних стандартах та пропозиціях українського бізнесу адже не тільки державна сфера зайнятості, а й приватні структури повинні сприяти реалізації гендерних програм у різних сферах з метою забезпечення економічної стабільності та укріплення державного розвитку. Тільки за таких умов можна досягти прогресивного результату як в економічній, так і в соціальній та політичній сферах розвитку українського суспільства.

Ключові слова: дискримінація, гендерна рівність, гендерні стереотипи, гендерний баланс, скляна скеля.

Koliesnik T. V. Ensuring gender balance in covid-19: current challenges

The purpose of this article is to analyze the problematic aspects of ensuring gender balance in the exercise of the right to work in the light of current challenges. In the context of globalization, which is happening today in all spheres of society and in the global financial crisis, the processes of balanced development of the labor market are of particular importance. An important stage in the development of modern society is to ensure Ukraine's transition to sustainable social development, which requires the formation of public policy taking into account the gender component, ie the assessment of public policy strategy from the standpoint of gender equality. The main vector of implementation of public policy goals in the direction of gender equality contributes to the achievement of the Global Sustainable Development Goals, proclaimed by the United Nations (hereinafter – the UN) in the UN General Assembly Resolution of September 25, 2015 № 70/1 and supported by Ukraine in accordance with Presidential Decree Of Ukraine "On the Sustainable Development Goals of Ukraine until 2030".

The development of gender legislation in Ukraine is proceeding at a fairly rapid pace. Among the country's commitments to the European Community is the realization of equal rights and opportunities for women and men. In recent years, Ukraine has made significant progress in studying and understanding gender issues. Currently, public policy is focused on creating equal opportunities for women and men, and it is conducted in accordance with international instruments ratified by Ukraine.

It should be noted that the draft Labor Code of Ukraine contains a number of provisions that contradict the provisions of the Directive and may be grounds for the alleged legal dismissal of women and worsen their position in the labor market.

It should be noted that, in addition to the problems of women's employment, gender imbalance persists in both wages and career growth. One of the mechanisms that led to the gender pay gap is horizontal gender segregation, ie the concentration of predominantly women in some areas of employment and predominantly men in others, the creation of "niches" that are considered "traditionally female" or "traditionally male". Recently, we have been closely monitoring the gender economic consequences of COVID-19, which have led to increased psychological stress and uncertainty in the future for each employee.

Given the above, it should be noted that achieving a gender balance in the exercise of the right to work, taking into account the recent challenges facing Ukrainian society requires a clear mechanism based on international experience, national standards and proposals of Ukrainian business not only public employment and private entities should promote gender programs in various fields in order to ensure economic stability and strengthen state development. Only under such conditions can a progressive result be achieved in the economic, social and political spheres of development of Ukrainian society.

Key words: discrimination, gender equality, gender stereotypes, gender balance, glass ceiling.



Вступ. В умовах глобалізації, яка сьогодні відбувається в усіх сферах життєдіяльності суспільства та в умовах світової фінансової кризи, особливого значення набувають процеси збалансованого розвитку ринку праці. Важливим етапом *розвитку сучасного* суспільства є забезпечення переходу України до сталого соціального розвитку, який потребує формування державної політики з урахуванням гендерного компонента, тобто оцінки стратегії державної політики з позиції гендерної рівності. Основний вектор реалізації завдань державної політики в напрямі гендерної рівності сприяє досягненню Глобальних цілей сталого розвитку, проголошених Організацією Об'єднаних Націй (далі – ООН) у резолюції Генеральної Асамблеї ООН від 25 вересня 2015 р. № 70/1 і підтриманих Україною відповідно до Указу Президента України «Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року» [1].

Сьогодні надто часто стратегії змін приймаються з огляду на їхню успішність в іншому контексті, при цьому не враховуються чинники, що є актуальними та доцільними для національного законодавства. Вивчати досвід зарубіжних країн, безумовно, важливо, але це не означає копіювати успішні стратегії з одного контексту в інший. Фактори успіху мають бути проаналізовані та розтлумачені. Це означає, що потрібно зрозуміти, чому певна стратегія спрацювала в європейській країні, та розглянути, чи є в нашій країні умови, що уможливили б її успіх. Деякі складові дієвої методики, можливо, треба буде змінити з метою забезпечення доцільності та прийнятності в межах національного законодавства з метою відсторонення від застарілих стереотипів, зумовлених гендерною нерівністю, та забезпечення реалізації програм гендерного балансу. Деякі питання обраної теми досліджувалися у працях вітчизняних учених, зокрема М. В. Ворони, О. В. Іващенко, І. В. Єфанової, Е. М. Лібанової, О.Є. Костюченко, О. В. Макарова, Т. О. Марценюк, Т. М. Розумей, А. М. Фесенко та ін. Не применшуючи значення наукових праць зазначених науковців, слід наголосити, що тема забезпечення гендерної рівності на ринку праці є актуальною та має низку дискусійних питань, що зумовлені COVID-19, тому її подальше дослідження видається доцільним.

Постановка завдання. Відповідно до чітко сформульованої та належно актуалізованої тематичної проблеми, є узагальнення основних положень, що спрямовані на забезпечення гендерного балансу під час реалізації права на працю з урахуванням сучасних викликів в різних соціально-економічних сферах та окреслено стратегії запобігання та протидії гендерній нерівності шляхом використання правових норм національного законодавства.

Результати дослідження. Розвиток гендерного законодавства в Україні відбувається досить швидкими темпами. Серед зобов'язань, які взяла на себе країна перед Європейським співтовариством, є реалізація жінками і чоловіками рівних прав та можливостей. Україна останніми роками значно прогресує у вивченні та осмисленні гендерної проблематики. Нині державна політика орієнтується на створення рівних можливостей для жінок і чоловіків, при цьому вона проводиться з урахуванням міжнародних актів, ратифікованих Україною. Це, зокрема, Загальна декларація прав людини 1948 р.; Міжнародний пакт про громадянські та політичні права 1966 р.; Статут Організації Об'єднаних Націй 1945 р.; Декларація про ліквідацію дискримінації стосовно жінок 1967 р.; Конвенція про боротьбу з торгівлею людьми та з експлуатацією проституції третіми особами 1949 р.; Конвенція про ліквідацію усіх форм дискримінації стосовно жінок 1979 р.; Конвенція про захист прав людини й основоположних свобод 1950 р.; Пекінська декларація 1995 р. та інші. Проте питанню забезпечення в українському суспільстві гендерної рівності має приділятися більше уваги з огляду на обраний напрямок роботи Президента та Уряду України в Євроінтеграційному векторі. Відповідно, розвиток та вдосконалення законодавства в частині гендерної складової є досить важливим завданням, що поставлено перед нашою державою міжнародною спільнотою.

За даними звіту Всесвітнього економічного форуму (World Economic Forum) Індекс гендерного розриву у 2021 році в країні значно збільшився. Україна втратила 15 позицій і в порівнянні з 2019 роком з 59-го місця посіла 74 місце серед 156 країн. Принагідно зазначити, що показники освіти та здоров'я знаходяться на високому рівні, а ось політична залученість та економічні можливості відстають. У звіті зазначено, що надзвичайна ситуація у галузі охорони здоров'я та пов'язаний з пандемією економічний спад вплинув на жінок



сильніше, ніж на чоловіків, а також знову утворився гендерний розрив у галузях, де вже вдавалося можна досягнути паритету [2].

У суспільному житті прояви нерівності, дискримінації за ознакою статі – це гендерні стереотипи, які в українському соціумі нерідко замовчуються, що є негативною тенденцією. Разом із наявністю в Україні потужного жіночого руху та жіночих об'єднань, спілок необхідно визнати недостатньою кількість організацій, які зосереджуються на захисті прав чоловіків, що може бути наслідком практичної відсутності в публічному дискурсі питання про дискримінацію чоловіків.

Хибною є також думка, що гендерна рівність зводиться до утвердження прав жінок щодо реалізації себе на ринку праці чи в політиці. Необхідним є висвітлення цієї проблеми як проблеми вибору жінки і чоловіка, при цьому самодостатнім є будь-яке законне бажання жінки або чоловіка всупереч суспільно прийнятним стереотипам щодо професії, соціальної ролі, типів поведінки. На сьогодні в суспільстві часто бракує розуміння, що жінка або чоловік, які обрали для себе основний шлях у житті через кар'єру або виховання дітей, мають право на повагу та свободу від упереджень незалежно від змісту цього вибору [3].

Слід зазначити, що інтерпретація положень міжнародних правових актів, які стосуються зазначеної проблематики, у контексті трудових правовідносин потребує деталізації. По-перше, міжнародним договором, метою якого є ефективний захист прав людини, а саме Європейською конвенцією з прав людини і основоположних свобод, встановлено абсолютне право кожного на реалізацію прав, закріплених в її положеннях (ст. 14 Конвенції), та прав, передбачених національним законом (ст. 1 Протоколу № 12 до Конвенції) [4]. По-друге, доцільно зауважити, що положення зазначених статей не містять посилань на можливі обмеження, що допускаються з будь-якою метою (на противагу, скажімо, праву на свободу вираження поглядів, праву на мирні зібрання). Однак це не означає, що в контексті трудових відносин вимагається сліпе дотримання принципу гендерної рівності, тобто рівності на підставі статі. Фізіологічно представники статей є настільки різними, що закріплення подібної рівності було б певною ілюзією, яку неможливо виконати. Відповідно до ст. 1 Конвенції № 111 про дискримінацію у сфері праці і занять, «будь-яка диференціація, недопущення чи надання переваги щодо певної роботи, заснованої на специфічних вимогах такої, не може вважатись дискримінацією» [5]. Ця норма акцентує увагу на доречному застереженні, що, у свою чергу, підтверджує важливість дотримання гендерного балансу в реалізації основоположних прав і свобод незалежно від статі [5].

Гендерний баланс – це фактичний, або такий, що планується, стан справ, під час якого вирівнюється соціальне, економічне, політичне становище жінок і чоловіків. Установлення гендерного балансу базується на сукупності ключових показників, серед яких найбільше значення мають рівномірний розподіл доходів, представництво на управлінських і політичних посадах, рівень завантаженості в домашньому господарстві та суспільних справах, здобутий рівень освіти, рівень захворюваності, тривалість життя. В Україні останнім часом розширено доступ жінок до більш як 450 професій та посад шляхом усунення дискримінаційних норм.

Слід констатувати, що наразі найбільші досягнення у сфері гендерної рівності спостерігаються на законодавчому рівні. Проте в багатьох інших галузях у практичному втіленні суттєвого прогресу досягти не вдалося, що й зумовлює низькі позиції України в міжнародних рейтингах із гендерної рівності та значне відставання від європейських показників. В Україні, як і раніше, для жінок існують реальні перешкоди на ринку праці, і їхнє коріння знаходиться у самій системі організації зайнятості та у проблемах, з якими стикаються жінки, прагнучи поєднати професійну діяльність із материнством та виконанням сімейних обов'язків.

Імплементаті Директиви № 92/85/ЄЕС про вжиття заходів з поліпшення безпеки та охорони здоров'я на виробництві вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили або годують, була здійснена у зв'язку з необхідністю правової регламентації додаткових гарантій для працівниць у сфері безпеки праці та охорони здоров'я, виходячи з їхньої репро-



дуктивної функції, необхідності створення умов для народження здорових дітей [6]. Слід зазначити, що в цілому положення Директиви, які визначають її цілі, враховано в національному законодавстві. Передбачено як загальні норми, що регламентують рівність чоловіків та жінок у сфері праці (Конституція України; Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»; Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»), так і спеціальні норми, які визначають можливість здійснення позитивних дій як спеціальних законодавчих заходів, спрямованих на підвищення гарантій для забезпечення рівності можливостей окремих соціальних груп, у тому числі жінок (Закон України «Про зайнятість населення»; Закон України «Про охорону праці»; Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП), глава XII «Праця жінок»). Відповідно, у трудовому законодавстві України встановлено необхідність спеціального правового регулювання праці вагітних жінок (частково також жінок, які годують): а) зниження норм виробітку та норм обслуговування відповідно до медичного висновку (ч. 1 ст. 178 КЗпП), б) переведення на іншу роботу, яка є легшою і виключає вплив несприятливих виробничих факторів, зі збереженням середнього заробітку за попередньою роботою (ч. 1 ст. 178 КЗпП); в) звільнення від роботи зі збереженням середнього заробітку до вирішення питання про переведення на легшу роботу (ч. 2 ст. 178 КЗпП); г) встановлення неповного робочого часу на прохання вагітної жінки (ст. 56 КЗпП) [7].

Необхідно зазначити, що у проєкті Трудового кодексу України (далі – проєкт ТК України) визначено низку положень, які суперечать положенням Директиви та можуть стати підставами для нібито законних звільнень жінок і погіршити їхнє становище на ринку праці: ст. 109 проєкту ТК України дозволяє розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця на загальних підставах, передбачених ст. 92 проєкту, з працівниками із сімейними обов'язками, які мають дітей віком до трьох років, а у випадках, передбачених частиною другою ст. 198 проєкту, – до шести років або дитину з інвалідністю, з самотніми матерями (батьками), які мають дітей віком до 15 років; у ст. 175 проєкту з часу, що враховується до стажу, який дає право на щорічну основну відпустку, виключено відпустку для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку [8].

Принагідно зазначити, що за своїм змістом директива ЄС у частині забезпечення гендерної рівності та недискримінації за ознакою статі спрямована на вирівнювання правового становища працівників обох статей, а диференціація умов праці зумовлена життєвими обставинами (фактичними, фізіологічними). Саме таке вирівнювання повинно забезпечуватися на рівні національного законодавства, й Україна в цьому питанні не є винятком [9, с. 254]. Слід зауважити, що, крім проблем жіночої зайнятості, гендерний дисбаланс досить чітко простежується і в оплаті праці. Один з механізмів, через який сформувався розрив в оплаті праці жінок і чоловіків – це горизонтальна гендерна сегрегація, тобто концентрація переважно жінок в одних сферах зайнятості і переважно чоловіків в інших, створення «ніш», які вважаються «традиційно жіночими» або «традиційно чоловічими». Останнім часом ми чітко прослідковуємо негативні економічні наслідки завдані COVID-19, що спричинили поглиблення гендерного дисбалансу та підвищення психологічного стресу для кожного працівника. Всі ці та багато інших проблем актуалізують потребу пошуку нових шляхів та напрямів щодо законодавчого регламентування окреслених питань.

Принагідно зазначити, що забезпечення рівності у ставленні шляхом заборони непрямой дискримінації в національному законодавстві фактично не відображено. Відповідно до ст. 1 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», непрямая дискримінація – це ситуація, за якої внаслідок реалізації чи застосування формально нейтральних правових норм, критеріїв оцінки, правил, вимог чи практики для особи та/або групи осіб за їхніми певними ознаками виникають менш сприятливі умови або становище, порівнюючи з іншими особами та/або групами осіб, крім випадків, коли їх реалізація чи застосування має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними [10]. Але чіткого механізму реальної протидії непрямій дискримінації на жаль не визначено. Поняття «непряма дискримінація» взагалі не застосову-



ється в Законі України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків». Також особливого аналізу потребує забезпечення й унормування умов праці працюючих жінок (вагітних та жінок, що знаходяться у соціальній відпустці по догляду за дитиною) та умов часткової зайнятості. Зазначений Закон України містить декілька статей, що регулюють правовідносини у сфері дії Директиви № 92/85/ЄЕС (ст. 17 «Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у праці та одержанні винагороди за неї»; ст. 18 «Забезпечення рівних можливостей під час укладання колективних договорів та угод»). Водночас, база нормативно-правових актів, що регулює трудові відносини у сфері дії цього закону, є дуже слабкою [11].

За інформацією Державної служби статистики, в середньому жінки отримують 79,3% заробітної плати чоловіків. Найбільша різниця – 62% від зарплати – у сфері мистецтва, спорту та розваг. Гендерний розрив у зарплатні навіть у Європейському Союзі наразі становить 14,1%. З одного боку, це пояснюється відносно низькооплачуваними сферами, в яких вони найбільше зайняті, – освіта, охорона здоров'я. Слід зауважити, що навіть у високооплачуваних сферах жінки, як правило, працюють на нижчих посадах. В Європейському Союзі менше 8% керівників провідних компаній – жінки. Безумовно основна причина не тільки втому незначний відсоток жінок володіє необхідними знаннями чи навичками для керівництва. А втім, що у суспільстві й досі панують гендерні стереотипи щодо ролі та місця жінки. Це називають феноменом «скляної стелі»: в певний момент перед жінками в їхній професійній діяльності постає невидима перепона, що пов'язана з материнством та психологічними тиском з боку роботодавців, які з пересторогою ставляться до керівних посад для жінок. Але безумовно настав час активно змінювати ці стереотипи та рухатися впевнено шляхом впровадження нових тенденцій. Досить прогресивними у цьому напрямку щодо руйнації «скляної скелі» є кроки запроваджені в країнах з розвинутою ринковою економікою. Так, Франція ухвалила закон, який вводить їх на керівні посади у бізнесі. Закон зобов'язує всі компанії з кількістю співробітників понад 1000 осіб мати не менше 30% жінок серед керівників вищої ланки до 2027 року та 40% жінок – до 2030 року. Невиконання загрожує компаніям фінансовими санкціями.

Слід наголосити, що в Кодексі законів про працю України не закріплено права на рівну оплату праці чоловіків та жінок. У ст. 2 КЗпП України передбачено лише право на працю як право на одержання роботи з оплатою праці не нижче встановленого державою мінімального розміру, включаючи право на вільний вибір професії, роду занять і роботи. При цьому позитивним аспектом є прийняття Закону України «Про внесення зміни до Кодексу законів про працю України щодо гармонізації законодавства у сфері запобігання та протидії дискримінації з правом Європейського Союзу» [12], яким до КЗпП України було внесено зміни у ст. 2-1 КЗпП, закріпивши принцип рівності трудових прав громадян України, а саме: заборону будь-якої дискримінації у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників, у тому числі й залежно від статі.

Однак слід зазначити, що на практиці не передбачено механізму його реалізації у сфері забезпечення рівного підходу до оплати праці чоловіків та жінок. Так, глава VII КЗпП «Оплата праці» не враховує гендерного аспекту. Наразі не було внесено змін до Закону України «Про оплату праці», які зважали б на гендерний аспект і передбачали принцип рівності в оплаті праці чоловіків та жінок. Аналізуючи норми чинного законодавства, Конвенції Міжнародної організації праці та антидискримінаційні директиви ЄС, вбачаємо низку прогалин, що потребують законодавчого врегулювання на національному рівні та розроблення чіткого механізму дій, спрямованих на протидію дискримінації за ознакою статі та які полегшать зіставлення цінності різного виду професій.

Висновки. З урахуванням викладеного, слід зазначити, що досягнення гендерного балансу при реалізації права на працю з урахуванням викликів які постають останнім часом перед українським суспільством потребують чіткого механізму який повинен базуватися на міжнародному досвіді, національних стандартах та пропозиціях українського бізнесу адже



не тільки державна сфера зайнятості, а й приватні структури повинні сприяти реалізації гендерних програм у різних сферах з метою забезпечення економічної стабільності та укріплення державного розвитку. Тільки за таких умов можна досягти прогресивного результату як в економічній, так і в соціальній та політичній сферах розвитку українського суспільства.

Список використаних джерел:

1. Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року : Указ Президента України від 30.09.2019 № 722. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/722/2019> (дата звернення: 27.10.2020).
2. Gender Gap – 2021. URL: <https://50vidsotkiv.org.ua/gender-gap-2021-rozryv-zbilshuyetsya-ukrayina-vtratyla-15-pozytsij/>
3. Концепція комунікації у сфері гендерної рівності від 16.09.2020 р. № 1128-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1128-2020-%D1%80> (дата звернення: 21.03.2022).
4. Конвенція про захист прав людини й основоположних свобод : від 04.11.1950. *Голос України*. 2001. № 3.
5. Конвенція № 111 про дискримінацію в галузі праці та зайнятості 1958 р. Конвенції та Рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці 1919–1964 рр. Т. 1. Женева: Міжнар. бюро праці. 2001. С. 648–651.
6. Аналіз регулювання дотримання рівності та недискримінації у доступі до праці, послуг та соціального забезпечення: оцінка стану впровадження Україною антидискримінаційних директив ЄС : аналітичний звіт за результатами дослідження. К., 2019. 49 с.
7. Кодекс законів про працю України : станом на 1 липня 2022 року. Харків: Право, 2022. 120 с.
8. Проект Трудового кодексу України від 27.12.2014, реєстр. № 1658. URL: <http://w1.c1.rada.gov.ua/> (дата звернення: 20.03.2022).
9. Костюченко О. Є. Реалізація соціального призначення трудового права в Україні : монографія. Харків: Право, 2018. 392 с.
10. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні : Закон України від 13.05.2014 № 1263-VII. *Відомості Верховної Ради України*. 2014. № 27. Ст. 915.
11. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 08.09.2005 № 2866-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2005. № 52. Ст. 561.
12. Про внесення зміни до Кодексу законів про працю України щодо гармонізації законодавства у сфері запобігання та протидії дискримінації з правом Європейського Союзу : Закон України від 12.11.2015 № 785-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2015. № 49–50. Ст. 467.

