https://doi.org/10.26565/2075-1834-2023-36-15
УДК 349.22

Т.В. ХАБАРОВА
кандидат юридичних наук,
доцент кафедри державно-правових дисциплін
юридичного факультету
E-mail: t.khabarova27@gmail.com ORCID: https://orcid.org/0000-0001-8830-4508
Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна
м. Харків, 61022, Майдан Свободи, 4

ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ ТА СПРАВЕДЛИВІСТЬ В ТРУДОВОМУ ПРАВІ

АНОТАЦІЯ. *Вступ.* Забезпечення гендерної рівності та справедливості – одна з головних умов реалізації індивідом наданого державою права на працю. Формування механізмів реалізації та гарантування гендерної рівності в сфері зайнятості – одне з пріоритетних завдань держави. Тож, саме втілення цих обставин здатне забезпечити реальну можливість кожної людини реалізувати право на працю та можливість заробляти працею собі на життя, тим самим забезпечувати свої фізичні, духовні та інші потреби. Тому будь-якого роду дискримінація, зокрема гендерна, в цій сфері неприпустима. Відсутність виховання культури гендерної рівності – одна з причин не сприйняття суспільством гендерної дискримінації на рівні проблеми, що спричиняє порушення права на працю та похідних від нього прав.

Проблема гендерної дискримінації є відносно новою для України. Процес впровадження та забезпечення гендерної рівності актуалізувався із підписанням Угоди про асоціацію, згідно з якою Україна взяла на себе зобов'язання забезпечувати гендерну рівність в усіх сферах, в тому числі, і в сфері зайнятості населення. Гендерна рівність означає рівність обсягу прав чоловіка та жінки, рівну можливість їх реалізації і отримання певного блага - що є визначальною рисою правової, соціальної держави, в якій функціонує принцип рівності громадян та верховенства права. Проаналізувати рівень проблеми, зумовленої гендерною дискримінацією в сфері зайнятості населення. Дослідити зміст, значення та вплив принципу гендерної рівності на стан реалізації трудових прав чоловіками та жінками. Для досягнення заявленої мети дослідження у статті були застосовані загальнонаукові (дедукції, індукції, синтезу, аналізу) та спеціально-наукові методи дослідження (формально-юридичний та порівняльно-правовий).

*Основні результати дослідження***.** Чоловіки та жінки не є однаковими у своїх можливостях, здатностях та потребах. Проте правова, соціальна держава, якою є Україна, має забезпечити кожному, не залежно від статі, можливість вільно обирати сферу трудової діяльності, вільно розвиватися, отримувати гідну плату за свою працю, відповідний захист, з урахуванням особливостей та потреб чоловіків та жінок, а також сприяти в цілому формування поваги до праці чоловіка та праці жінки та зрівняти ролі чоловіка та жінки в суспільстві. У зв'язку з чим, забезпечення гендерної рівності це потреба суспільства, яка обумовлена, з однієї сторони, фактом існування в сфері зайнятості гендерної дискримінації, а з іншої сторони, потребою кожної людини повно отримувати блага, передбачені для неї Конституцією та Законами України.

Висновки. Цінність людини, можливість людини в повній мірі реалізувати свої трудові права, свободи, інтереси, отримувати блага – не можуть обумовлюватись її статтю та залежати від статі.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: *сталий розвиток, гендерна рівність, зайнятість жінок, зайнятість чоловіків, гендер, гендерна дискримінація.*

Як цитувати: Хабарова Т.В. Гендерна рівність та справедливість в трудовому праві *Вісник Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна, серія «Право».* 2023. Вип. 36. С. 135-140. https://doi.org/10.26565/2075-1834-2023-36-15

In cites: Khabarova T. V. (2023). The role of civil society in preventing and combating corruption. *The Journal of V.N. Karazin Kharkiv National University, Series «Law»*, (36), P.135-140. https://doi.org/10.26565/2075-1834-2023-36-15 (in Ukrainian).

Вступ. Постановка проблеми. Правове становище чоловіка та жінки в сучасному суспільстві є відмінним. Як свідчить практика, стать особи може мати безпосередній вплив на її можливість повно реалізувати свої права, інтереси, потреби, що кардинально не відповідає ідеї правової, соціальної держави. Особливо гостро така нерівність і дискримінація відчувається в сфері зайнятості населення, де мають місце обмеження прав індивіда щодо вибору професії, роду трудової діяльності; права на рівну оплату праці за виконання ідентичних робіт; обмеження можливостей для навчання та кар'єрного росту; права на захист від незаконного звільнення тощо.

© Хабарова Т.В., 2023
This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License 4

Проте, на жаль, цей факт є неповно усвідомленим, в суспільстві відсутня єдність сприйняття гендерної нерівності на рівні проблеми.

Стан дослідження. Аналізуючи питання гендерної рівності можна дійти висновку, що наразі воно перебуває в полі інтересу вітчизняних науковців, які приділяють значну увагу вивченню гендерної рівності, як принципу права; гендерного права як галузі права; умовам забезпечення принципу гендерної рівності у різних сферах суспільного життя; нормативно-правовому забезпеченню гендерної рівності та іншим питанням. Важливо відзначити, що значний внесок у вивчення загального змісту гендерної рівності здійснили такі науковці**,** як О. Андрійко, В. Бурменський, Н. Болотіна, Р. Дудник, Н. Грицяк, І. Грицай, Т. Мельник, О. Матвієнко, К. Левченко, І. Лаврінчук, А. Олійник, Н. Оніщенко, О. Остапенко, О. Суслова та інші. Та незважаючи на активну роботу науковців у напрямку дослідження гендерної рівності, гендерної нерівності, дискримінації, наявність взятих на себе Україною міжнародних зобов'язань щодо впровадження принципу гендерної рівності, зокрема в сфері праці, актуалізує необхідність вивчення гендерної рівності, у тому числі, справедливості у праці.

Актуальність. В сучасному суспільстві втілення стандартів гендерної рівності чоловіка та жінки є невід'ємною умовою, яка має на меті створення рівних можливостей для реалізації особистістю належних їй, незалежно від статі, прав. Так, наприклад, Угодою про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони, у тому числі, передбачається посилення діалогу та співробітництва у питаннях забезпечення політики зайнятості, гідної праці, безпечних та здорових умов праці, соціального захисту, соціального залучення, соціального діалогу, гендерної рівності та недискримінації [13]. З чого можемо зробити висновок, що забезпечення гендерної рівності та недискримінації – справедливості – є одними з ключових засад в контексті реалізації індивідом права на працю та похідних від нього прав.

Основні результати дослідження. Відповідно до ч. 1 ст. 24 Конституції України, громадяни мають рівні права та свободи, неприпустимими визнаються привілеї та обмеження за ознаками раси, кольору шкіри, релігійних, політичних та інших переконань, соціального та етнічного походження, місця проживання, майнового стану, за мовними або іншими ознаками, у тому числі, за ознакою статі. Частиною 3 статті 24 Конституції України уточнюється, що рівність прав чоловіка та жінки забезпечується наданням жінкам на рівні з чоловіками можливостей брати участь у громадсько-політичній та культурній діяльності, у здобутті освіти та професійній підготовці, у праці та винагороді за неї; створенням умов, що дають жінкам можливість поєднувати трудову діяльність з материнством; спеціальними заходами щодо охорони праці та здоров'я жінок, встановленням пенсійних пільг; правовим захистом, матеріальною та моральною підтримкою материнства й дитинства, у тому числі, наданням оплачуваних відпусток й інших пільг вагітним жінкам та матерям [7].

Проте, незважаючи на досить чітку констатацію рівності прав чоловіка та жінки, саме гендерна політика доволі часто стереотипно зводиться до окремих сфер соціальної політики, таких як захист жінок у сфері праці, соціальний захист жінок, надання допомоги сім'ям з дітьми та ін. [4, с. 19]. Перелічені заходи є дійсно важливими, але в основу гендерної політики має бути покладено зрівнювання ролі чоловіка та жінки в суспільстві, подолання сексизму й інших видів дискримінації. Основними причинами такого стану забезпечення гендерної політики можна назвати застарілі традиції та уявлення про роль і місце жінки в суспільстві та відсутність дієвих механізмів впровадження ідей гендерної рівності [2, с. 234].

Говорячи про гендерну рівність, перш за все, маємо відзначити, що дану категорію традиційно розглядають як складову загального принципу рівності, що є ознакою демократичного суспільства, а її визнання має на меті забезпечення рівних прав та можливостей чоловіка та жінки незалежно від статі. Під рівністю прав чоловіка та жінки в цьому випадку розуміють безпосередньо рівність їх соціального статусу, а також загальну можливість брати участь у всіх сферах суспільного життя, що обумовлюється їх особистими інтересами та потребами. На думку окремих науковців, правову рівність чоловіків та жінок також можна розглядати через сукупність її складових, зокрема, мова йде про рівність можливостей щодо реалізації права на працю; рівну грошову винагороду за виконання рівнозначних робіт; рівні умови кар'єрного становлення; рівні умови безпеки та гігієни робочого середовища, а також соціального забезпечення; баланс між професійною діяльністю та сімейним життям [1, с. 16]. Повертаючись до з'ясування змісту

гендерної рівності, відзначимо, що дана категорія отримала нормативне визначення. Відповідно до статті 1 Закону України «Про забезпечення рівних прав і можливостей чоловіків та жінок», гендерна рівність являє собою рівний правовий статус чоловіків та жінок, а також рівні можливості його реалізації, що дозволяє особам незалежно від статі брати рівну участь в усіх сферах життєдіяльності суспільства. Тобто гендерна рівність передбачає справедливе та рівне ставлення в суспільстві до жінок та чоловіків, закріплення та забезпечення рівних прав та рівних можливостей для їх реалізації, рівної участі в економічному, політичному, соціальному та культурному розвитку тощо [11]. Цікавим з цього приводу є погляд К. Левченко, згідно з яким гендерна рівність забезпечується належним правовим зрівнянням можливостей чоловіка та жінки і являє собою загальний та безумовний стандарт, спільний для обох статей. Розглядаючи поняття гендерної рівності, науковець також слушно зауважує, що в цілому права людини стосуються всіх – чоловіків та жінок, людей різного віку, громадян та осіб без громадянства, незважаючи на правовий статус людини, - власне в цьому і проявляється універсальність, однаковість права для всіх [8, с. 4]. Розглядаючи правовий принцип гендерної рівності Ю. Боброва акцентує увагу на тому, що гендерна рівність є складовою загального принципу рівності, який безпосередньо співвідноситься з правовим статусом людини як центральним інститутом права. Основними елементами принципу гендерної рівності, на думку науковця, є рівні права, свободи, обов'язки жінки та чоловіка, врахування психологічних, фізіологічних та інших особливостей статей у правовому регулюванні, а також механізм забезпечення та гарантування рівності статей у державі [1, с. 20]. Л. Кобелянська та Т. Мельник пропонують під категорією «гендерна рівність» розуміти однакове забезпечення рівними правами чоловіків та жінок. Науковці наголошують, що гендерна рівність передбачає виключення будь-яких привілеїв за статтю, заборону дискримінації, а також свободу вибору, розвитку та пошуку [9, с. 194]. Наведене визначення, на нашу думку, більш тобто відображає зміст гендерної рівності, адже дійсно сама категорія рівності вказує на наявність однакового обсягу прав, передбачених чинним законодавством, а також неприпустимість будь-якого роду привілеїв та дискримінації як для жінок так і для чоловіків. Додатково варто наголосити на тому, що формування правових основ гендерної рівності має ґрунтуватися на ідеях гуманізму та справедливості. Зокрема, щодо справедливості, як результату забезпечення гендерної рівності відзначимо, що справедливість є багатогранною категорією, вона віднаходить свій прояв у всіх сферах суспільного життя, поєднує в собі моральні, духовні, правові, економічні, політичні аспекти [5, с. 190]. Влучним з цього приводу є погляд І. Жигалкіна, який зазначає, що справедливість одночасно є універсальним принципом та кінцевою метою правового регулювання. Так, дійсно, якщо рівність – це передумова забезпечення «однаковості» правового положення чоловіка та жінки, «однакових» умов реалізації права, то справедливість є результатом втілення «однакових» потреб чоловіка та жінки, що досягаються з урахуванням особливостей обох статей. Тому, розглядаючи справедливість як принцип реалізації права на працю чоловіком та жінкою, маємо говорити про справедливість норми права, якою закріплюється правове положення працівника-чоловіка та працівниці-жінки, і за цієї умови чоловіком та жінкою досягається той корисний результат за для якого держава наділила їх правами, обов'язками, встановила обмеження, пільги тощо.

Незважаючи на те, що формально жінки та чоловіки отримали рівні права, які суспільство прагне розвивати, умови зайнятості жінок та чоловіків є різними. Гендерна нерівність в сфері зайнятості, з однієї сторони, є результатом розвитку суспільства, а з іншої – джерелом багатьох проблем, які деструктивно впливають на функціонування ринку праці.

Саме тому, забезпечення рівності прав чоловіків та жінок в сфері зайнятості є найбільш актуальним, адже в жодній іншій сфері такого роду дискримінація не сприймається так гостро, як у сфері праці. [2, с. 44] При тому, що відповідно до положень Основного Закону, загальновизнаних принципів та норм міжнародного права, міжнародних договорів України кожен незалежно від їх ознак, зокрема ознаки статі, має рівні права, свободи та можливості їх реалізації.

Гендерна нерівність в трудовій діяльності має різні прояви, зокрема, нерівність в можливості кар'єрного зростання, дискримінації під час прийому та звільнення з роботи, неповне використання освітнього й професійного потенціалу жінок тощо. Проте найбільш гострим проявом гендерної нерівності визнають нерівність оплати праці чоловіків та жінок, та маємо констатувати, що не всі відмінності оплати праці чоловіків та жінок є наслідком дискримінації. [2, с. 69]. Наразі в науковій лі-

тературі, присвяченій гендерній рівності в сфері зайнятості виокремлюють три основні причини відставання жінок у заробітній платі. Перша причина обумовлена відмінністю людського капіталу чоловіка та жінки. [2, с. 69-70]. Мова йде про те, що жінки частіше ніж чоловіки займаються домашнім господарством і це, як результат, позбавляє жінку можливості набувати нові знання та навички, які користуються попитом на ринку праці. Крім того вважається, що найм жінок пов'язаний з більшими витратами у порівнянні з наймом чоловіків, жінки є більш вимогливими до умов праці, соціального пакета, і на відміну від працівників-чоловіків, менш гнучкими щодо роботи в понаднормований час. Тому, в цілому наведені фактори призводять до того, що жінки мають менше людського капіталу, ніж чоловіки, у зв'язку з чим, їх праця оплачується нижче за чоловічу. [2, с. 69-70]. Друга причина – гендерна сегрегація, що пов'язана із зайнятістю чоловіків та жінок в різних сферах діяльності та на різних посадах. В наведених умовах відмінність в оплаті праці чоловіків та жінок пояснюється двома обставинами: існуванням міжгалузевих, міжпрофесійних різниць оплати праці та нерівномірним розподілом чоловіків та жінок за різними типами робочих місць. І третя причина - саме дискримінація жінок на ринку праці. [2, с. 69].

Тож проблеми гендерної рівності при працевлаштуванні та звільненні, реалізації права на справедливу й рівну оплату праці, забезпечення сприятливих умов праці, економічних та соціальних гарантій для реалізації права на працю чоловіком та жінкою залишаються незмінно актуальними [6, с. 172]. Саме тому, державна політика у сфері зайнятості має реалізуватися із дотриманням положень ст. 3 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», на засадах забезпечення гендерної рівності; неприпустимості дискримінації за ознакою статі; застосування позитивних дій; запобігання і протидії насильству за ознакою статі; забезпечення рівної участі чоловіків та жінок у вирішенні суспільно важливих питань та прийнятті відповідних рішень; забезпечення рівних можливостей чоловікам та жінкам стосовно поєднання професійних та сімейних обов'язків; підтримки сім'ї, формування відповідального материнства та батьківства; виховання культури гендерної рівності; захисту суспільства від поширення інформації, спрямованої на дискримінацію за ознакою статі [12].

Висновки. Таким чином, розглянувши питання щодо гендерної рівності та справедливості у праці, маємо відзначити, гендерна рівність має стати ідеєю правового регулювання трудових правовідносин, в яких досягається паритетне становище чоловіка та жінки, в яких не існує дискримінації за ознакою статі та застосовуються заходи, спрямовані на усунення відмінностей можливості чоловіків та жінок щодо реалізації наданих державою прав.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Боброва Ю.Ю. Правовий принцип гендерної рівності суддів: сучасний погляд. *Юридичний бюлетень*. 2018. Вип. 7. Ч. 1. С. 15-21.

2. Гендерна рівність і розвиток : погляд у контексті європейської стратегії України. Центр Разумкова. Київ: Заповіт, 2016. 244 с.

3. Грицай І.О. Правове забезпечення тендерної рівності в Україні в умовах євроінтеграції та правового реформування. *Порівняльно-аналітичне право*. 2016. №5. С. 15-17.

4. Ґендерна політика в нормативно-правових документах. Частина 1. За заг.ред Левченко К.Б. / Г.Г. Жуковська, К.Б. Левченко, О.О. Остапенко, О.І. Суслова. Київ, 2020. 186 с.

5. Жигалкін І.П. Справедливість як засадничий принцип трудового права України. *Адаптація до права ЄС регулювання економіки України в сучасних умовах : зб. наукових праць за матеріалами «Круглого столу» (м. Харків, 26 травня 2015 р.)* / редкол.: С.М. Прилипко та ін. Харків : НДІ ПЗІР, 2015. С. 189-193.

6. Клименко М.В. Ґендерна рівність у трудових правовідносинах: міжнародно-правове регулювання. *Науковий вісник Ужгородського Національного Університету. Серія: Право*. 2021. Вип. 65. С. 171-175. DOI https://doi.org/10.24144/2307-3322.2021.65.31

7. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#top.ф

8. Левченко К.Б. Права жінок: зміст, стан та перспективи розвитку: монографія. Харків : Вид-во НУВС, 2001. 360 с.

9. Мельник Т., Кобелянська. К. Сучасне ґендерне мислення: словник. Київ: К.І.С., 2005. 280 с.

10. Паламарчук Н.О., Кришня Т.О. Особливості гендерної дискримінації в сучасних умовах розвитку України та світу. Збірник наукових праць ЧДТУ. №47, 2017. С. 48-53.

11. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо включення до колективних договорів та угод положень, що забезпечують рівні права та можливості жінок і чоловіків у трудових відносинах: Наказ від 29.01.2020 № 56 // URL: https://www.msp.gov.ua/projects/461//.

12. 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#Text.

13. 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. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011#Text.

Стаття надійшла до редакції 01.10.2023
Стаття рекомендована до друку 08.11.2023

T.V. KHABAROVA
PhD (Law), Senior Lecturer
of the Department state and legal disciplines
Faculty of Law
E-mail: e-mail: t.khabarova27@gmail.com ORCID ID: https://orcid.org/0000-0001-8830-4508
V.N. Karazin Kharkov National University
Kharkiv, 61022, Svobody squere, 4

GENDER EQUALITY AND JUSTICE IN LABOR LAW

ANNOTATION. ***Introduction.*** Ensuring gender equality and equity is one of the main conditions for an individual to realize the right to work granted by the State. Formation of mechanisms for implementing and guaranteeing gender equality in the field of employment is one of the priority tasks of the State. Therefore, it is the implementation of these circumstances that can ensure a real opportunity for everyone to realize the right to work and the ability to earn a living by work, thereby meeting their physical, spiritual and other needs. Therefore, any kind of discrimination, including gender discrimination, is unacceptable in this area.

Problem Statement. The lack of fostering a culture of gender equality is one of the reasons why society does not perceive gender discrimination as a problem, which leads to violations of the right to work and its derivative rights. The problem of gender discrimination is relatively new for Ukraine. The process of implementing and ensuring gender equality was actualized with the signing of the Association Agreement, according to which Ukraine committed itself to ensuring gender equality in all areas, including employment. Gender equality means equal rights for men and women, equal opportunities to exercise them and receive certain benefits, which is a defining feature of a legal, social state in which the principle of equality of citizens and the rule of law is in place. To analyze the level of the problem caused by gender discrimination in the field of employment. To study the content, significance and impact of the principle of gender equality on the state of realization of labor rights by men and women. To achieve the stated research objective, the article uses general scientific methods (deduction, induction, synthesis, analysis) and special scientific research methods (formal legal and comparative legal).

The main results of the study. Men and women are not equal in their capabilities, abilities and needs. However, a legal, social state, such as Ukraine, must ensure that everyone, regardless of gender, has the opportunity to freely choose the field of work, develop freely, receive decent pay for their work, appropriate protection, taking into account the characteristics and needs of men and women, and generally promote respect for men's work and women's work and equalize the roles of men and women in society. In this regard, ensuring gender equality is a societal need, which is conditioned, on the one hand, by the fact of gender discrimination in the field of employment, and, on the other hand, by the need of each person to fully enjoy the benefits provided for by the Constitution and laws of Ukraine.

Conclusions. The value of a person, the ability of a person to fully realize his or her labor rights, freedoms, interests, and receive benefits cannot be determined by his or her gender and depend on gender.

KEY WORDS: *sustainable development, gender equality, employment of women, employment of men, gender, gender discrimination*.

REFERENCES

1. Bobrova Y.Y. Legal principle of gender equality of judges: a modern view. *Legal Bulletin*. Issue 7. Ч. 1, 2018. C.15-21. (in Ukrainian).

2. Gender equality and development: a view in the context of the European strategy of Ukraine. Razumkov Center. Zapovit Publishing House, 2016. 244 c. (in Ukrainian).

3. Legal support of tender equality in Ukraine in the context of European integration and legal reform. *Comparative and Analytical Law*. №5, 2016. C. 15-17. (in Ukrainian).

4. Gender Policy in Legal and Regulatory Documents. Part 1. Edited by Levchenko K.B. / G.G. Zhukovska, K.B. Levchenko, O.O. Ostapenko, O.I. Suslova. Kyiv, 2020. 186 c. (in Ukrainian).

5. Justice as a fundamental principle of labor law of Ukraine. Adaptation to EU Law of Regulation of the Ukrainian Economy in Modern Conditions: a collection of scientific papers based on the materials of the Round Table (Kharkiv, May 26, 2015) / edited by S.M. Prylypko and others. Kharkiv: NDI PZI, 2015. C. 189-193. (in Ukrainian).

6. Klymenko M.V. Gender Equality in Labor Relations: International Legal Regulation. *Scientific Bulletin of Uzhhorod National University. Series Law*. Issue 65. 2021. C. 171-175. DOI https://doi.org/10.24144/2307-3322.2021.65.31 (in Ukrainian).

7. The Constitution of Ukraine: Law of Ukraine of 28.06.1996 № 254к/96-ВР // URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#top.ф. (in Ukrainian).

8. Levchenko K.B. Women's rights: content, status and prospects for development: a monograph. Kharkiv: NUIA Publishing House, 2001. 360 p. (in Ukrainian).

9. Melnyk T., Kobelyanska K. Modern gender thinking: Dictionary. K.I.S., 2005. 280 p. (in Ukrainian).

10. Palamarchuk N.O., Kryshnya T.O. Features of gender discrimination in the modern conditions of development of Ukraine and the world. Collection of scientific papers of the ChSTU. №47, 2017. P. 48-53. (in Ukrainian).

11. On approval of the Methodological Recommendations for the inclusion of provisions in collective bargaining agreements and contracts that ensure equal rights and opportunities for women and men in labor relations: Order of 29.01.2020 No. 56. URL: https://www.msp.gov.ua/projects/461//.(in Ukrainian) .

12. On Ensuring Equal Rights and Opportunities for Women and Men: Law of Ukraine of 08.09.2005 No. 2866-IV. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text. (in Ukrainian).

13. Association Agreement between the European Union and the European Atomic Energy Community and their member states, of the one part, and Ukraine, of the other part: Agreement, International Document of 27.06.2014. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011#Text. (in Ukrainian).

The article was received by the editors 01.10.2023
The article is recommended for printing 08.11.2023