

РОЗДІЛ 5. ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2023.80.1.41>

ХАРАСМЕНТ ЯК ВИД ГЕНДЕРНОЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ У СФЕРІ ПРАЦІ

Бутинська Р.,
*кандидат юридичних наук,
доцент кафедри господарсько-правових дисциплін,
Львівський державний університет внутрішніх справ*

Бутинська Р. Харасмент як вид гендерної дискримінації у сфері праці.

У статті досліджено таке явище як «харасмент» як вид гендерної дискримінації у сфері праці. Зазначено, що гендерна дискримінація у сфері праці є складним багатовимірним поняттям, щодо визначення якого в міжнародній спільноті ще не дійшли консенсусу. Важливо враховувати, що оскільки міжнародне право не виділяє гендер як окрему від біологічної статі дискримінаційну ознаку, гендерна дискримінація в основному вживається як синонім дискримінації за ознакою статі. Водночас вона має низку особливостей. По-перше, вона являє собою сукупність обмежень, відмінностей та винятків, які застосовуються на підставі критерію статі та порушують рівність прав та можливостей людей у сфері зайнятості (найчастіше йдеться про жінок). По-друге, вона призводить до гендерної нерівності на ринку праці, яка проявляється в гендерних диспропорціях. По-третє, на відміну від дискусійного поняття диференціації, гендерна дискримінація не є чинником, пов'язаним з діловими якостями працівника. Наголошено, що харасмент у соціально-трудовах відносинах, безумовно, входить до предметної галузі вивчення гендерної соціології, що відображає соціальні взаємодії не просто між статями, а й укорінені ієрархічні владні відносини, сформовані культурні норми, їх специфіку. При цьому не можна не враховувати психологічних та ціннісно-нормативних орієнтацій працівників, залежність стану та масштабу проблеми від галузі зайнятості, від контингенту на робочому місці та умов праці загалом. Зроблено висновок, що широке висвітлення питань рівноправності жінок та чоловіків, репрезентація жінки як цінного співробітника у трудовому колективі, оцінка насамперед її професіоналізму, впровадження реальних механізмів підвищення представленості жінок на статусних посадах – усе це може сприяти профілактиці та запобіганню насильству і домаганням у сфері праці. При цьому особливо активну роль мають виконувати вітчизняні профспілки, які так чи інакше є асоціативними членами міжнародних профспілкових організацій, що виражалось би і у просвітницькій, інформаційній роботі, реальному наданні допомоги постраждалим, і в експертній участі в напрацюванні законодавчих ініціатив та рекомендацій щодо протидії харасменту у сфері праці.

Ключові слова: права жінок, право на працю, харасмент, гендер, гендерна дискримінація, насильство, домагання, праця жінок, зайнятість, трудові відносини.

Butynska R. Harassment as gender discrimination in the field of work.

Abstract. The article examines such a phenomenon as «harassment» as a type of gender discrimination in the field of work. It is noted that gender discrimination in the field of labor is a complex multidimensional concept, the definition of which has not reached a consensus in the international community. It is important to get that the omission of international law does not distinguish gender as a discriminatory feature separate from biological sex, gender discrimination is mainly used as a synonym for discrimination based on sex. At the same time, it has a number of features. First, it represents a set of limitations, differences and persons that are reflected on the basis of the gender criterion and violate the equality of rights and opportunities of people in the field of employment (most often it is about women). Secondly, it is affected by gender inequality in the labor market, which is manifested in gender disparities. Thirdly, unlike the debatable concept of

differentiation, gender discrimination is not a factor related to an employee's job qualities. It is emphasized that harassment in social and labor relations is definitely part of the subject area of gender sociology, which reflects social interactions not just between states, but also entrenched hierarchical power relations, formed cultural norms, and their specificity. At the same time, it is not possible to obtain the psychological and value-normative orientations of employees, the dependence of the state and scale of problems on the field of employment, on the contingent at the workplace and working conditions in general. It was concluded that broad coverage of issues of equality between women and men, representation of women as a valuable employee in the workforce, evaluation of her professionalism, implementation of real mechanisms for increasing the representativeness of women in status positions - this can contribute to the prevention and prevention of violence and harassment in the field of work. At the same time, a special active role should be played by domestic trade unions, which in one way or another are associate members of international trade union organizations, which would be expressed in educational and informational work, real assistance to the victims, and in expert participation in the development of legislative initiatives and recommendations for countering harassment in the field labor

Key words: women's rights, right to work, harassment, gender, gender discrimination, violence, harassment, women's work, employment, labor relations.

Актуальність теми дослідження. Тема засудження сексуального насильства та домагань у сфері праці з тіншової уже стала публічною. Як приклад можна навести масові афішування звинувачень у сексуальних домаганнях стосовно жінок у сфері кіноіндустрії США в жовтні 2017 року. Тоді фраза «Я теж (#MeToo)» миттєво поширилася світовим простором завдяки соціальним мережам. Хоча у правовому полі західних країн ще в 1970-х роках відбувалися судові процеси у таких справах.

По суті, проблема насильства та домагань є проявом гендерної нерівності у сфері соціально-трудо-вих відносин. Одними з перших на глобальному рівні про захист та просування прав працюючих жінок заговорили члени Міжнародної організації праці (далі – МОП), що стало невід'ємною частиною мандата практично відразу після створення цієї міжнародної організації 1919 року і відправною точкою для актуалізації проблеми в масштабах усього світу. У 1951 році МОП ухвалила Конвенцію про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності [1], а 1958 року – Конвенцію про дискримінацію в галузі праці [2].

МОП, як важливий арбітр регулювання соціально-трудо-вих відносин, закликає ратифікувати Конвенції, пов'язані з правами жінок насамперед через глобальні профспілки, які ведуть активну роботу в багатьох регіонах світу, а далі локальні профспілкові об'єднання дедалі частіше розглядають кейси дискримінації жінок на робочому місці, харасменту і вживають відповідні заходи. За пів століття шляху до досягнення гендерної рівноправності вжито справді багато чого. Наприклад, 1970 року було прийнято перші закони, що стосуються сексуальних домагань на роботі та насильства в сім'ї. Нині є лише 32 країни, які не мають законодавства про домашнє насильство, та 49, які не мають законів про сексуальні домагання [3]. Відсутність правового захисту спостерігається у 70 % країн Близького Сходу і Північної Африки, у половині країн Східної Азії та Тихоокеанського регіону та у третині країн Латинської Америки і Карибського басейну. Це потенційно торкається понад 500 млн жінок по всьому світу [4].

На сьогодні одним з найактуальніших питань гендерної проблематики для МОП є ратифікація державами Конвенції № 190 про викорінення насильства та домагань у сфері праці (далі – Конвенція № 190) [5], яка є важливим механізмом, що дозволив би більш радикальне ставлення до насильства і домагань у сфері праці. Вона прийнята Генеральною конференцією МОП 10 червня 2019 року і є першим міжнародним договором про недопущення насильства та домагань. У конференції, що працювала в Женеві з 10 по 21 червня 2019 року, взяли участь близько 5 тис. представників урядів, профспілок та підприємців зі 187 країн. Серед перших Конвенцію № 190 ратифікували Аргентина, Намібія, Сомалі, Уругвай, Фіджі, Еквадор та ін., у березні 2022 року до них приєдналася Великобританія. Зауважимо, що в разі приєднання до Конвенції № 190 країна застосовує її в національному законодавстві та практиці, а також регулярно повідомляє МОП про результати. Договір зобов'язує владні структури вимагати від роботодавців ведення політики, спрямованої на боротьбу з насильством, булінгом та харасментом на робочому місці, оцінку ризиків, превентивні заходи та навчання.

По суті, в Україні Конвенція № 190 та супровідна Рекомендація МОП № 206 [6] є основою для розуміння харасменту та внесення змін до законодавства щодо механізму соціального партнерства. На жаль, Україна не має нормативно-правового інструментарію для вирішення цього питання. Утім,

не зважаючи на те, що слово «харасмент» безпосередньо не вживається, але в Законі України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (далі – Закон про рівні права) в абз. 6 ч. 1 ст. 1 закріплено поняття «сексуальне домагання» з акцентом на ознаки, а саме: це дії сексуального характеру, наслідки – приниження чи образа осіб, на яких дії спрямовано, та підпорядкування осіб (трудова, службове, матеріальне тощо) [7].

За даними Державної служби статистики України, у 2021 році жінки заробляли в середньому на 18,6 % менше, ніж чоловіки, що на 7,4 % більше, ніж у 2015-му [8]. Найбільш проблемними сферами в реалізації соціально-трудова прав є оплата праці та початок кар'єри. Як наголошує Уповноважений Верховної Ради України з прав людини Дмитро Лубінець, в нашій країні гендерний розрив в оплаті праці становить 18,6 %, цей показник є нижчим за світовий, але більшим, ніж у багатьох країнах Європейського Союзу. «Удосконалення трудового законодавства, подолання стереотипів роботодавців, підвищення рівня мотивації жінок – головні засади того, аби тенденція до скорочення гендерного розриву в оплаті праці в Україні стала стійкою та незворотною», – заявив Д. Лубінець. Він зазначив, що основними причинами цього є систематична дискримінація та недооцінка праці жінок [9].

Основні причини харасменту на робочому місці криються в уявленнях як чоловіків, так і жінок про норми взаємин. І на думку експертів, кожна людина по-різному сприймає репліки на свою адресу, дотики тощо залежно від своїх культурних та ціннісних принципів. Зрештою, непоодинокими є випадки, коли за певних умов людина схильна нормалізувати непристойну щодо себе поведінку, хоча загалом негативно ставиться до такого. Річ у тім, що в таких ситуаціях на рішення людини впливають ті чи інші життєві обставини, скажімо, її фінансова залежність від місця роботи, а тим паче якщо є ще якісь обтяжувальні умови (наприклад, догляд за хворими дітьми чи іншими родичами тощо). Тож через важкі життєві обставини іноді люди змушені миритися з харасментом на робочому місці, бо мають ставити на перше місце своє стабільне фінансове становище.

Саме тому для урівняння прав чоловіків і жінок у сфері праці Кабінет Міністрів України планує до 2030 року скоротити гендерний розрив в оплаті праці з 18,6 % до 13,6 %, навіть уже втілює відповідну стратегію. Йдеться про те, що Уряд розробив та затвердив Стратегію зменшення гендерного розриву в оплаті праці і почав її реалізовувати [10]. Одна з основних її цілей – скоротити розрив в оплаті праці чоловіків та жінок з 18,6 % до 13,6 % до 2030 року. Загалом основне, що має покращити Стратегія: удосконалити законодавство про рівну оплату праці; сприяти подоланню стереотипів і дискримінації щодо професій за ознакою статі; створити сприятливі умови для зручного поєднання сімейних і професійних обов'язків [11].

З позиції гендеру жертвами стають особи обох статей, проте частіше сексуальних домагань на роботі зазнають все-таки жінки. Тож тема актуальна, але важка, з огляду на її латентність, наявну особистісну консервацію через замовчування фактів, про які соромно говорити публічно, а ліпше забути і навіть не згадувати. Крім того, бракує статистичних даних, як і самих методів добування емпіричної інформації, відтак немає точних репрезентативних тематичних досліджень.

Ступінь наукової розробки теми. Означену проблему активно вивчають такі, зокрема, вчені: А.В. Андрушко, О.Ю. Гузь, Л.О. Золотухіна, О.О. Коваленко, Р.П. Кошель, О.І. Процевський, А.А. Соловей, Г.М. Юрчик, І.В. Янковець. Висвітлена вона і в монографіях про гендерні проблеми у сфері праці. Особливий акцент на гендерній дискримінації зроблено у працях таких авторів, як В.П. Кравець, Т.В. Говорун, О.М. Кікінежді та ін., а також цю проблему описано в Global Gender Gap Report. Аналіз наявних джерел дає змогу з різних ракурсів глянути на проблему гендерної нерівності загалом і в соціально-трудова полі зокрема. Науковці звертають увагу не тільки на актуальний гендерний порядок денний, але й на причини виникнення дискримінації, механізми боротьби з нею і на реальних прикладах показують стан сфери правового регулювання трудових відносин в Україні, зокрема наявність у ній нерівноправності статей.

Метою статті є аналіз явища харасменту у сфері праці, його правове регулювання та роль у сфері гендерної дискримінації.

Виклад матеріалу. Слово «харасмент» запозичено з англійської мови – від слова «harassment» (переслідування, домагання). У праві США харасмент – це злочин, що порушує недоторканність приватного життя особи переслідуванням, домаганням тощо, здійснюється зазвичай із сексуальними мотивами [12]. Досить детальне тлумачення цього поняття наведено у Словнику гендерних термінів: харасмент – це «форма дискримінації, яка включає будь-яку небажану та настирливу фізичну і словесну поведінку, що ображає або принижує людину або порушує недоторканність її приватного життя. Іншими словами, харасмент (переслідування) складається з повторюваних і наполегливих дій по відно-

шенню до людини, щоб мучити її, знецінювати і підривати її авторитет в очах інших, засмучувати або провокувати реакцію» [13]. У директиві Європейського Парламенту та Ради Європейського Союзу 2006/54/ЕС від 05.07.2002 сформульовано, що сексуальними домаганнями є будь-які форми поведінки сексуального характеру, метою або результатом якої є приниження гідності особи [14].

У бюлетені Генерального секретаря ООН «Недопущення дискримінації, переслідування, включаючи сексуальні домагання, а також зловживання владою на роботу» (ST/SGB/2008/5), сексуальне домагання визначається як будь-яке небажане сексуальне домагання, вимоги сексуальної благосхильності, вербальна або фізична поведінка або жест сексуального характеру, або будь-яка інша поведінка сексуального характеру, яка може розумно очікуватися або сприйматися як образлива або принижуюча, коли така поведінка заважає роботі, є умовою працевлаштування або створює загрозове, вороже чи образливе робоче середовище [15].

У цьому контексті варто навести і трактування терміна «гендер». Отож, як визначає його Т. М. Мельник, гендер – це «змодельована суспільством та підтримувана соціальними інститутами система цінностей, норм і характеристик чоловічої й жіночої поведінки, стилю життя та способу мислення, ролей та стосунків жінок і чоловіків, набутих ними як особистостями в процесі соціалізації, що насамперед визначається соціальним, політичним, економічним і культурним контекстами буття й фіксує уявлення про жінку та чоловіка залежно від їх статі» [16, с. 11]. Зазначимо також, що гендеру як сукупності відмінних рис, можливостей та відносин людей властиво змінюватись залежно від історичного періоду та конкретних умов, у яких розвивається суспільство.

Гендерні диспропорції в межах теми нашої статті виражаються в гендерному дисбалансі, тобто нерівному залученні співробітників та співробітниць у всі галузі трудових відносин та на всіх посадових рівнях.

Водночас Конституція України гарантує рівність прав і свобод громадян незалежно від їх статевої належності [17]. А згідно з Кодексом законів про працю України ніхто не може бути обмежений у трудових правах та свободах або отримувати будь-які переваги в залежності від статі, а також від інших обставин, не пов'язаних з діловими якостями працівника [18]. Тож гендерна дискримінація сприймається як обмеження, яке не мотивоване діловими якостями працівника, а викликане необґрунтованою перевагою, і здійснене за ознакою статі.

Якщо, згідно з чинним національним законодавством, дискримінація – це переважно питання, пов'язані з положеннями трудового договору, то в американській практиці більший наголос зроблено на відношення до співробітника на робочому місці. В американській науковій літературі гендерна дискримінація в галузі трудових відносин трактується як надання привілеїв якійсь групі осіб (чоловікам чи жінкам), необ'єктивно обраним із загальної кількості рівних у правах кандидатів на робоче місце. Так, американські юристи звертають увагу на те, що дискримінація у сфері зайнятості пов'язана з відмінностями у такому відношенні, з огляду на індивідуальні особливості особи, не пов'язані з її професійною кваліфікацією. При цьому гендерна дискримінація не зводиться суто до дискримінації жінок [19; 20].

Загалом Смісловне наповнення поняття «харасмент» в українській мові також дещо відрізняється від його тлумачення в англійській версії. Під харасментом у вітчизняному правознавстві розуміють приставання та сексуальні домагання – небажане нав'язлива увага, жарти та сексуальні натяки, ляпанці та дотики, погрози, шантаж. в англійській версії слово «харасмент» має ширше трактування, ніж у нас, – будь-які дії, які ставлять людину в незручне становище, принижують його гідність і систематично порушують особисті межі. В українській же мові, як зазначають вітчизняні науковці, аналогією слова «харасмент» є, як правило, все-таки сексуальні домагання, хоча зараз уже наводять і ширше тлумачення (як ми зауважували вище). Тож змістовно термін «харасмент» охоплює найрізноманітнішу поведінку – від непристойних жартів, сексуальних натяків, ляпасів і дотиків до погроз, переслідування, шантажу, маніпуляцій, домагання тощо, а за наявності певних підстав це є злочином [21, с. 37]. Отже, харасмент можна розглядати і в широкому розумінні – як порушення недоторканості приватного життя, і у вузькому – як сексуальне переслідування, домагання [21, с. 38].

Міжнародна конфедерація профспілок виділяє шість основних форм гендерного насильства у сфері праці: словесні образи, приниження, цькування (булінг), залякування, переслідування (сталкінг) та онлайн-атаки. Зазначимо, що до цієї організації входять Федерація профспілок України та Конфедерація вільних профспілок України. За їхніми даними, насильство може виходити від колег, роботодавців, керівників та клієнтів, а найвищими ризиками є неформальна зайнятість, випадкові заробітки, низька оплата праці, відсутність профспілок та низька підзвітність управлінців. Щодо жодного із вказаних

ризиків немає точних досліджень, адже відсутні і коректна законодавча база та просвітницька робота з населенням.

У ст. 3 проєкту Трудового кодексу України зазначається, що забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме / непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних переконань, статі, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, за мовними або іншими ознаками [22]. Відповідно постраждали від дискримінації в трудовій сфері особи мають право на захист своїх прав та інтересів у судовому порядку. Саме такі норми, прописані в системі законодавства про працю, і є показником розвитку країни, забезпечення інтересів громадян з боку держави і можливості для них бути захищеними в разі дискримінації [23].

Отже, гендерною дискримінацією у сфері зайнятості можна вважати ситуацію, коли особа чи кілька осіб за ознакою статі зазнають якихось обмежень, що призводить до нерівних можливостей працівників за їх однакової продуктивності праці.

Висновки. Гендерна дискримінація у сфері праці є складним багатовимірним поняттям, щодо визначення якого в міжнародній спільноті ще не дійшли консенсусу. Важливо враховувати, що оскільки міжнародне право не виділяє гендер як окрему від біологічної статі дискримінаційну ознаку, гендерна дискримінація в основному вживається як синонім дискримінації за ознакою статі. Водночас вона має низку особливостей. По-перше, вона являє собою сукупність обмежень, відмінностей та винятків, які застосовуються на підставі критерію статі та порушують рівність прав та можливостей людей у сфері зайнятості (найчастіше йдеться про жінок). По-друге, вона призводить до гендерної нерівності на ринку праці, яка проявляється в гендерних диспропорціях. По-третє, на відміну від дискусійного поняття диференціації, гендерна дискримінація не є чинником, пов'язаним з діловими якостями працівника.

Харасмент у соціально-трудовах відносинах, безумовно, входить до предметної галузі вивчення гендерної соціології, що відображає соціальні взаємодії не просто між статями, а й укорінені ієрархічні владні відносини, сформовані культурні норми, їх специфіку. При цьому не можна не враховувати психологічних та ціннісно-нормативних орієнтацій працівників, залежність стану та масштабу проблеми від галузі зайнятості, від контингенту на робочому місці та умов праці загалом.

Зрештою, широке висвітлення питань рівноправності жінок та чоловіків, репрезентація жінки як цінного співробітника у трудовому колективі, оцінка насамперед її професіоналізму, впровадження реальних механізмів підвищення представленості жінок на статусних посадах – усе це може сприяти профілактиці та запобіганню насильству і домаганням у сфері праці. При цьому особливо активну роль мають виконувати вітчизняні профспілки, які так чи інакше є асоціативними членами міжнародних профспілкових організацій, що виражалось би і у просвітницькій, інформаційній роботі, реальному наданні допомоги постраждалим, і в експертній участі в напрацюванні законодавчих ініціатив та рекомендацій щодо протидії харасменту у сфері праці.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Конвенція про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності: міжнар. док. від 29.06.1951 / МОП. База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_002#Text (дата звернення: 10.12.2023).
2. Конвенція про дискримінацію в галузі праці та занять: міжнар. док. від 25.06.1958 № 111 / МОП. База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161#Text (дата звернення: 10.12.2023).
3. Foltynova K. The Rocky Road to Gender Equality: Are Women Better off Now than in 1970? *Radio Free Europe / Radio Liberty*, April 13, 2021. URL: <https://uto/dPIDHA> (viewed on 10.12.2023).
4. Women, Business and the Law: report. *The World Bank*. 2018. URL: <https://uto/IPIDHA> (viewed on 10.12.2023).
5. Конвенція МОП № 190 про викорінення насильства та домагань у сфері праці, 10 черв. 2019 р. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_752224.pdf (дата звернення: 10.12.2023).
6. Рекомендація МОП № 206 від 10.06.2019. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_752224.pdf (дата звернення: 10.12.2023).

7. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.2005 № 2866-IV. *База даних «Законодавство України»* / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text> (дата звернення: 10.12.2023).
8. Державна служба статистики України: офіц. вебсайт. URL: <https://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення: 10.12.2023).
9. Лубінець: В Україні гендерний розрив в оплаті праці становить 18,6%. *Укрінформ*. 2023. 18 верес. URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-economy/3762621-v-ukraini-gendernij-rozriv-v-oplati-praci-stanovit-186-lubinec.html> (дата звернення: 10.12.2023).
10. Національна стратегія подолання гендерного розриву в оплаті праці на період до 2030 року, схвалена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 15.09.2023 № 815-р. *База даних «Законодавство України»* / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/815-2023-%D1%80#n14> (дата звернення: 10.12.2023).
11. Уряд планує до 2030 року скоротити гендерний розрив в оплаті праці з 18,6% до 13,6% / Міністерство економіки України. *Урядовий портал*. 2023. 14 жовт. URL: <https://www.kmu.gov.ua/news/uriad-planuie-do-2030-roku-skorotyty-hendernyi-rozryv-v-oplati-pratsi-z-186-do-136> (дата звернення: 10.12.2023).
12. Великий тлумачний словник сучасної української мови: 250000 / уклад. та голов. ред. В.Т. Бусел. Київ; Ірпінь: Перун, 2005. VIII, 1728 с. URL: <http://irbis-nbuv.gov.ua/ulib/item/UKR0000989> (дата звернення: 10.12.2023).
13. Словник гендерних термінів (онлайн) / уклад.: З.В. Шевченко. URL: <https://a-z-gender.net/ua/haragment.html> (дата звернення: 10.12.2023).
14. Недопущення дискримінації, переслідування, включаючи сексуальні домагання, а також зловживання владою на роботу: Бюлетень Генерального секретаря ООН (ST/SGB/2008/5). URL: <https://www.un.org> (дата звернення: 10.12.2023).
15. Про реалізацію принципів рівних можливостей і рівноправного поводження щодо чоловіків та жінок у питаннях працевлаштування і зайнятості (зі змінами): Директива 2006/54/ЄС Європейського Парламенту і Ради від 05.07.2006. URL: <http://online.budstandart.com/ua> (дата звернення: 10.12.2023).
16. Мельник Т.М. Гендер як наука та навчальна дисципліна. *Основи теорії гендеру : навч. посіб.* Київ: «К.І.С.», 2004. С. 10–29.
17. Конституція України : Закон від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. *База даних «Законодавство України»* / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 10.12.2023).
18. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. *База даних «Законодавство України»* / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 10.12.2023).
19. Sex-Based Discrimination. Equal Employment Opportunity Commission. URL: <https://www.eeoc.gov/laws/types/sex.cfm> (viewed on 10.12.2023).
20. Gender Mainstreaming: Strategy For Promoting Gender Equality. Office of the Special Advisor on Gender Issues and Advancement of Women, rev. August 2001. URL: <http://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/factsheet1.pdf> (viewed on 10.12.2023).
21. Загоруй Л.М., Загоруй І.С. Харасмент як вид гендерної дискримінації. *Вісник Луганського навчально-наукового інституту імені Е.О. Дідоренка*. 2023. Вип. 2 (102). С. 34–45. URL: <https://luhbuletin.dnuvs.ukr.education/index.php/main/article/view/103/96> (дата звернення: 10.12.2023).
22. Проект Трудового кодексу України № 1658 від 27.12.2014. *Офіц. вебпортал Верховної Ради України*. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221 (дата звернення: 10.12.2023).
23. Соза Відал А.К., Бондар О.С. Щодо дискримінаційних проявів у сфері трудових відносин. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2022. Вип. 1. URL: <http://www.nvppp.in.ua/vip/2022/1/12.pdf> (дата звернення: 10.12.2023).