

АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИНАХ: ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ТА ВІТЧИЗНЯНІ ПЕРСПЕКТИВИ

Середа О.Г.,

*докторка юридичних наук, професорка,
завідувачка кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого
ORCID: 0000-0002-8252-1963
e-mail: osereda3@gmail.com*

Бурнягіна Ю.М.,

*кандидатка юридичних наук, доцентка,
асистентка кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого
ORCID: 0000-0003-3520-2852
e-mail: yulia.burnyagina@ukr.net*

Середа О.Г., Бурнягіна Ю.М. Актуальні питання забезпечення гендерної рівності у трудових правовідносинах: зарубіжний досвід та вітчизняні перспективи/

У статті здійснено комплексне дослідження зарубіжного досвіду забезпечення гендерної рівності у сфері трудових правовідносин, розкрито особливості правового регулювання недопущення дискримінації за ознакою статі у провідних демократичних державах. Підкреслюється, що гендерна рівність є невід'ємним елементом сталого розвитку, соціальної справедливості та прав людини, а її забезпечення виступає ключовим показником демократичності та зрілості суспільства. Розглянуто міжнародні стандарти у сфері рівних прав і можливостей, а також положення законодавства Франції, Іспанії, Австрії, Швеції, Литви, Молдови, Чехії, Канади та США. З'ясовано, що ефективність реалізації гендерної політики у трудових відносинах залежить від поєднання законодавчих норм, інституційних механізмів та практичних заходів на рівні підприємств. Зокрема, важливими інструментами виступають квотування посад, контроль за рівнем оплати праці, впровадження гендерного бюджетування, навчальні програми з недискримінації та соціальні ініціативи роботодавців.

Особлива увага приділяється європейському досвіду інтеграції принципу гендерної рівності у політику зайнятості та управління людськими ресурсами. Показано, що послідовна державна політика, поєднана з ефективним контролем і суспільною відповідальністю бізнесу, сприяє досягненню реальної рівності між жінками і чоловіками. Для України, яка перебуває на етапі реформування трудового законодавства, важливим завданням є імплементація кращих міжнародних практик та гармонізація національного права із законодавством Європейського Союзу. З урахуванням курсу на європейську інтеграцію, українська правова система має бути спрямована на гармонізацію з міжнародними нормами, що передбачає посилення гарантій рівного доступу до праці, запобігання дискримінації та розвиток соціального партнерства у сфері трудових відносин.

У статті обґрунтовано, що адаптація зарубіжного досвіду сприятиме посиленню гарантій прав людини, підвищенню рівня зайнятості, усуненню гендерного розриву в оплаті праці та утвердженню принципів соціальної рівності й недискримінації у всіх сферах суспільного життя. Такий досвід є цінним джерелом наукових і практичних орієнтирів для вдосконалення національної системи трудового права та забезпечення її відповідності сучасним міжнародним стандартам.

Таким чином, удосконалення правового регулювання трудових відносин на основі принципів гендерної рівності сприятиме зміцненню демократичних інститутів, підвищенню рівня зайнятості, забезпеченню гідних умов праці та утворенню України як соціальної, правової та справедливої держави.

Ключові слова: гендерна рівність, трудові правовідносини, соціальна справедливість, європейська інтеграція, рівні можливості.

Sereda O.G., Burnyagina Yu.M. Current issues of ensuring gender equality in labor relations: foreign experience and domestic prospects/

The article provides a comprehensive study of foreign experience in ensuring gender equality in the sphere of labor relations and reveals the specifics of legal regulation aimed at preventing gender-based discrimination in leading democratic states. It emphasizes that gender equality constitutes an integral element of sustainable development, social justice, and human rights protection, while its implementation serves as a key indicator of democracy and societal maturity. The research analyzes international standards of equal rights and opportunities, as well as the legal frameworks of France, Spain, Austria, Sweden, Lithuania, Moldova, the Czech Republic, Canada, and the United States. It is determined that the effectiveness of gender policy in labor relations depends on the combination of legislative norms, institutional mechanisms, and practical measures at the enterprise level. Among the most effective instruments are job quotas, wage transparency and control, gender budgeting, anti-discrimination training programs, and social initiatives of employers.

Special attention is devoted to the European experience of integrating the principle of gender equality into employment policies and human resource management systems. It is demonstrated that consistent state policy, combined with effective control and corporate social responsibility, contributes to achieving real equality between women and men. For Ukraine, which is currently reforming its labor legislation, an important task is the implementation of best international practices and the harmonization of national law with the legal framework of the European Union. Given Ukraine's course toward European integration, the national legal system should be oriented toward harmonization with international norms, which entails strengthening guarantees of equal access to employment, preventing discrimination, and promoting the development of social partnership in the field of labor relations.

The article substantiates that the adaptation of foreign experience will enhance human rights guarantees, increase employment levels, reduce the gender pay gap, and promote the establishment of principles of social equality and non-discrimination in all spheres of public life. Such experience serves as a valuable source of scientific and practical guidance for improving the national labor law system and ensuring its compliance with contemporary international standards.

Thus, the improvement of legal regulation of labor relations based on the principles of gender equality will contribute to strengthening democratic institutions, increasing employment levels, ensuring decent working conditions, and affirming Ukraine as a social, legal, and just state.

Key words: gender equality, labor relations, social justice, European integration, equal opportunities.

Постановка проблеми. Реалізація трудових прав є ключовим чинником забезпечення соціальної справедливості, неупередженості та сталого розвитку, зокрема, через забезпечення справедливого доступу до праці в умовах конкуренції. Україна як демократична правова держава проголошує пріоритет прав людини, закріпивши в Основному Законі країни гарантії дотримання прав і свобод людини на принципах рівності і недискримінації. Стаття 2 Конституції України закріплює рівність усіх перед законом, забороняє привілеї чи обмеження за будь-якими ознаками, в тому числі й за ознакою статі [1]. Незважаючи на наявність як традиційних підходів до реалізації трудових прав (зокрема, квоти для окремих категорій працівників, гарантії недискримінації), так і інноваційних механізмів (наприклад, використання цифрових технологій), забезпечення належного рівня реалізації права на працю все ще залишається складним завданням.

У Порядку денному у сфері сталого розвитку на період до 2030 року наголошується на необхідності забезпечення гендерної рівності з метою гарантування того, щоб ніхто не залишився поза увагою. Послідовне та всебічне врахування гендерних аспектів у процесі реалізації поставлених цілей визначається як чинник, що має вирішальне значення для досягнення сталого розвитку. На сьогоднішній день гендерна рівність – це одна із заповунок успішного розвитку будь-якої країни та світу в цілому. Тому сучасні держави докладають значних зусиль, аби гендерна рівність стала панівною моделлю в розвитку суспільства та держави [2, с. 327].

Прогресивний зарубіжний досвід вирішення будь-яких проблемних питань, що пов'язані із правовим регулюванням недопущення дискримінації у сфері праці є цінним взірцем та своєрідним каталізатором розвитку національного законодавства, утвердження та зміцнення загальнолюдських цінностей, гармонізації правового регулювання суспільних відносин, який неодмінно має враховуватися Україною на шляху до подальших якісно нових соціально-правових змін у суспільстві та державі, а також укріплення своїх позицій як демократичної держави серед цивілізованих країн світу [3, с. 135].

Як справедливо зауважує Д.С. Овсянко, ставлячи перед собою мету наближення національної правової системи до правової системи Європейського Союзу, оптимізація правового регулювання трудових правовідносин в Україні має бути спрямована таким чином, щоб в її основі перебувало найбільш прогресивне та досконале світове законодавство, яке формувалося протягом тривалого часу і відображає досвід багатьох країн [4, с. 287–288]. Досвід розвинених держав сучасності свідчить про те, що з розвитком демократичних інститутів, формуванням громадянського суспільства невід'ємно пов'язані процеси утвердження гідного становища особи в суспільстві незалежно від її статевої належності [5, с. 79].

Метою наукової статті є дослідження та аналіз світової практики врегулювання гендерного питання в царині трудових відносин та визначення шляхів вдосконалення національного трудового законодавства.

Стан опрацювання проблематики. Питання пов'язані з дослідженням гендерної рівності та дискримінації за ознакою статі розглядали у своїх працях Н.Б. Болотіна, В.Я. Бурак, М.В. Венедіктова, О.В. Гаврилюк, В.В. Жернаков, М.І. Іншин, А.Ю. Пашерстник, О.І. Процевський, В.Ф. Пузирний, С.О. Сільченко, А.М. Слюсар, О.В. Черноус, Г.О. Яковлева, О.М. Ярошенко та інші. Але за умов сьогодення бракує комплексного дослідження зарубіжного досвіду забезпечення гендерної рівності у трудових правовідносинах та впровадження цих стандартів на українській законодавчій ниві.

Виклад основного матеріалу. Для України, яка перебуває на етапі глибокого реформування механізмів правового регулювання трудових та пов'язаних із ними відносин, вивчення зарубіжного досвіду має особливе значення. Такий досвід є цінним джерелом наукових і практичних орієнтирів для вдосконалення національної системи трудового права та забезпечення її відповідності сучасним міжнародним стандартам. Особливої уваги заслуговує аналіз практик країн Західної Європи, що зумовлено стратегічним прагненням України до інтеграції у європейський правовий та соціально-економічний простір.

Цікавим є досвід Франції у питанні недопущення дискримінації у сфері праці. Звертаючи увагу на аналіз положень ТК Франції відмітимо ст. L1131-2, яка вказує на те, що у будь-якій компанії, де працює не менше 300 співробітників, і в будь-якій компанії, що спеціалізується на підборі персоналу, працівники, відповідальні за підбір персоналу, повинні проходити навчання з питань недискримінації при прийомі на роботу щонайменше раз на п'ять років. За змістом ст. L 1132-1 ТК Франції, ніхто не може бути виключеним із процедури підбору персоналу або доступу до навчального курсу або періоду навчання в компанії. Жоден співробітник не може бути звільнений або підлягати дискримінаційному, прямому або непрямому заходу внаслідок розподілу дій, підготовки, призначення, кваліфікації, професійного просування, зміни або поновлення контракту через дискримінаційну ознаку. У ст. L1142-1 ТК Франції встановлюється заборона зазначати в оголошеннях про роботу вимогу щодо статі претендента на посаду, так само як і встановлюється заборона відмовляти претенденту на посаду з підстав його статі. Стаття L1142-5 ТК Франції закріплює обов'язок роботодавця враховувати цілі професійної рівності між жінками та чоловіками у компанії та вживати заходи щодо їх досягнення. [6].

У 2011 році у Франції було також впроваджено квотування посад, які повинні займати жінки, а саме у великих компаніях, з оборотом більше 50 мільйонів доларів, жінки мають займати в радах директорів 40% посад. Крім того, великі фірми у Франції зобов'язані оприлюднювати дані про розмір заробітної плати кожної статі, включаючи підвищення по службі, збільшення оплати праці та співставлення 10 найбільш оплачуваних працівників, за гендерними показниками [7, с. 57].

Ще однією країною, що також зосереджена на забезпеченні рівності жінок і чоловіків у трудових правовідносинах, є Іспанія, де трудові права жінок знаходяться під суворою охороною держави. Відповідно до законодавства цієї країни, якщо роботодавець відмовить у прийнятті на роботу жінці, яка самостійно виховує дитину, а вона зможе довести, що відмова викликана саме

наявністю малолітньої дитини, то покарання може бути дуже суворим - від великих та невідворотних штрафів до тюремного ув'язнення [8, с. 142].

Австрія у вирішенні проблеми щодо низького рівня зайняття жінками керівних посад також пішла шляхом введення квотування, і спочатку ввела квоти тільки для наглядових рад державних компаній, а з 2018 року квоти поширюються і на компанії, з приватною формою власності. Представництво жінок збільшилося з 26% у 2011 році до 47% у 2017 році [9].

Звертаючи увагу на досвід Швеції? варто зазначити, що один із векторів спрямованості діяльності шведського уряду направлений на впровадження послідовної політики втілення у життя принципу гендерної рівності. Так, щодо жінок здійснюється політика покращення їхніх можливостей на ринку праці, щоб жінки мали однакові з чоловіками умови для оплачуваної праці, однакову оплату праці та рівномірний розподіл батьківських обов'язків зі своїми партнерами. Однак попри високу задіяність жінок в оплачуваній праці, ринок праці у Швеції є одним із найбільш гендерно сегрегованих у Європі. Наявна традиційна ситуація домінування чоловіків у технічних та інших «чоловічих» професіях, тоді як жінки більше залучені до професій, пов'язаних з доглядом за дітьми, до шкільної освіти, сфери охорони здоров'я та сфери послуг. Чоловіки водночас більше представлені у приватному бізнесі [10, с. 191–192].

Ще одним прикладом щодо дієвого інструменту забезпечення гендерної рівності, у тому числі в заробітній платі, за досвідом Швеції є запровадження в системі гендерного бюджетування методу «4R». Це вдосконалена версія методу «3R», інструменту, розробленого місцевою владою для вивчення впливу програм на жінок і чоловіків. Метод «4R» розшифровується як: R1 – репрезентації – аналіз чоловічого та жіночого представництва в різних структурах і різних рівнях; R2 – ресурси - аналіз розподілу ресурсів між чоловіками та жінками; R3 – реалізація – здійснення аналізу реальних умов, за яких відбувається розподіл ресурсів; R4 – реалії - формування цілей і заходів на майбутнє, втілення плану в життя [11].

Змістовний аналіз положень ТК Литовської Республіки, в першу чергу, привертає увагу до ст. 2, яка закріплює низку принципів правового регулювання трудових відносин, серед яких виділимо принцип рівності суб'єктів трудового права незалежно від їх статі, сексуальної орієнтації, раси, національності, мови тощо, а також обставин, які пов'язані з діловими якостями працівників. У ст. 26 ТК Литовської Республіки, яка присвячена гендерній рівності та недопущенню дискримінації працівників, справедливо закріплюється обов'язок роботодавця забезпечити належну реалізацію принципів гендерної рівності та недопущення дискримінації. З наведених положень слідує, що забезпечення реалізації окреслених принципів полягає у тому, що при наявності будь-яких відносин між роботодавцем і працівниками пряма або непряма дискримінація, сексуальне домагання, вказівки дискримінувати за низкою дискримінаційних ознак, а також обставинами, не пов'язаними з діловими якостями працівників забороняються [12].

Водночас? аналіз ТК Литовської Республіки свідчить про наявність окремих положень недопущення дискримінації за ознакою статі в різних аспектах трудових правовідносин, зокрема при працевлаштуванні та укладенні трудового договору. Так, у ст. 4 ТК Литовської Республіки вказується на обов'язок сторін трудового договору перед укладанням трудового договору дотримуватися принципів гендерної рівності, недопущення дискримінації, чесності, обов'язків з надання інформації, необхідної для укладення та виконання трудового договору, і захисту конфіденційної інформації. Щодо питання розірвання трудового договору та звільнення з посади, то варто звернути увагу на те, що однією із підстав для розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця є грубе порушення працівником трудових обов'язків. До такого порушення, відповідно до п. 4 ч. 3 ст. 58 ТК Литовської Республіки, віднесено утиск за ознакою статі чи сексуальне домагання, дії дискримінаційного характеру або порушення честі і гідності щодо інших працівників або третіх осіб в робочий час або на місці роботи [12].

Не менш цікавим є досвід Республіки Молдова, який також містить законодавчі положення, які забороняють дискримінацію у сфері праці. Аналіз ТК Республіки Молдова звертає увагу на ст. 7, яка встановлює заборону використання примусової праці в будь-якій формі, зокрема як захід дискримінації за ознакою раси, національності, віросповідання чи соціального становища. Поряд з цим, ст. 8 ТК Республіки Молдова встановлює заборону самої дискримінації у сфері праці, яка в рамках трудових відносин розкривається через дію принципу рівноправності всіх працівників. Закріплена у ст. 10 ТК Республіки Молдова низка обов'язків роботодавця дає можливість в контексті даного дослідження виділити обов'язок забезпечувати всім особам рівні можливості і рівний, без

будь-якої дискримінації, підхід при наймі на роботу за професією, професійній орієнтації та підготовки, при просуванні по роботі; вживати заходів щодо запобігання сексуального домагання на робочому місці, а також щодо запобігання переслідування за звернення до компетентного органу зі скаргою на дискримінацію; вводити в правила внутрішнього трудового розпорядку підприємства положення про заборону дискримінації за будь-якою ознакою і сексуального домагання [13].

Закон Чеської Республіки «Про боротьбу із дискримінацією» має важливе значення у питанні ефективної боротьби із дискримінацією, оскільки у ст. 1 визначає право на рівне ставлення та недопущення дискримінації (наприклад права на працевлаштування та доступ до праці; права на доступ до професії, підприємництва та інших видів діяльності; права на зайнятість та її винагороду тощо). На роботодавця покладається обов'язок забезпечити рівне ставлення та недопущення дискримінації у окреслених питаннях. Закон визначає форми дискримінації: пряма та непряма дискримінація, домагання, у тому числі сексуальні домагання, вказівка на дискримінацію та підбурювання до дискримінації. За змістом законодавчих положень, правовий зміст дискримінації за ознакою статі не обмежується виключно однією дискримінаційною ознакою, оскільки включає в себе поряд із ознакою статі низку інших дискримінаційних ознак: вагітності, материнства та батьківства, а також статевої ідентифікації [14].

У Канаді в свою чергу вирішувати проблему гендерної рівності почали з освітньої реформи. В систему професійно-технічного навчання введені спеціальні курси для підготовки жінок і чоловіків до професій, які стереотипно вважалися «жіночими або чоловічими». Гендерно відповідальні підходи сприяють вирівнюванню ресурсного забезпечення ринку праці та зменшенню розриву в оплаті праці жінок і чоловіків. Досвід таких установ, як Саскачеванський інститут прикладних наук і технологій (провінція Саскачеван, Канада), застосовують не лише в Канаді, але й в світових практиках, у тому числі й в Україні [15, с. 35].

Радикальні зрушення у бік ліквідації дискримінації за ознакою статі у сфері трудових відносин відбулися також і в США, де на початку 60-х років XX століття Закон про рівну оплату праці, прийнятий в 1963 році, забороняв гендерну диференціацію. Згідно із ним на роботодавця був покладений обов'язок здійснювати рівну оплату праці жінок і чоловіків при виконанні однієї роботи в рівних умовах праці. Фундаментальну роль у здійсненні регулювання трудових відносин відіграв Закон про громадянські права, прийнятий 1964 року, який забороняв дискримінацію на робочому місці за статевою ознакою та детально визначав головні аспекти трудових відносин американців: прийняття на роботу, підвищення по службі, професійне навчання та звільнення. Для реалізації цього закону була створена Федеральна комісія з питань рівних можливостей у сфері зайнятості, яка стала одним з основних механізмів подолання гендерної дискримінації при працевлаштуванні в США [16, с. 163].

У зв'язку з формуванням нових соціальних та демографічних умов роботодавці почали пропонувати своїм працівникам різні соціальні програми, вказуючи на те що бізнес є соціально відповідальним. Так, з початком 90-х років XX століття більшість із існуючих американських компаній заснували мережу дитячих установ. В свою чергу ті компанії, у яких не було на належній їм території дитячих садків та ясел, запровадили спеціальні пільги на їх оплату для своїх співробітників та надали їм допомогу під час влаштування дітей до таких установ. Завдяки таким змінам, за досить короткий період дитячі заклади виникли майже на всіх масштабних підприємствах США. Так, витрати робочого часу працюючих батьків, діти яких відвідували дитячі заклади, зменшилися на 31%, а плінність кадрів – на 10% [17]. Отже, і роботодавці, і наймані робітники, керуючись власними інтересами, одержали неабияку користь при реалізації соціальних програм.

Також, у США приділяється пильна увага гендерній освіті. Таким чином, гендерна освіта є важливою складовою університетських програм, у створенні та функціонуванні яких беруть активну участь бібліотеки, які стають невід'ємною складовою освітнього та дослідницького процесу. Тож, американські бібліотеки систематизовано працюють у цьому напрямі більше 30 років. Бібліотечні установи впроваджують нові види спілкування студентів та викладачів, дослідників, що у загальному допомагає підвищенню ефективності жіночих та гендерних досліджень. Бібліотеки формують необхідні бібліотечні бази з метою здійснення досліджень і створюють ефективні навігаційні системи у великих бібліотечних фондах. У зв'язку із специфікою теми гендерних і жіночих досліджень необхідні користувачам матеріали є у всіх фондах бібліотек, бібліотеки створюють окремі підрозділи зі спеціально розробленими методами, які допомагають користувачам вибрати потрібну інформацію [18].

Висновки. Проведене дослідження зарубіжного досвіду забезпечення гендерної рівності у сфері трудових правовідносин дало змогу встановити, що ефективна реалізація принципу рівних можливостей між жінками і чоловіками є ключовою умовою соціальної справедливості, стабільності та сталого розвитку сучасних держав. У більшості розвинених країн світу сформовано потужну правову базу та інституційні механізми протидії дискримінації, які поєднують правові, економічні та освітні інструменти. Впровадження системи квотування, контроль за оплатою праці, гендерне бюджетування, підготовка кадрів з питань недискримінації, соціальна відповідальність роботодавців – усе це сприяє досягненню реальної рівності на ринку праці.

Для України важливим є не лише імплементація найкращих європейських і світових практик, а й формування ефективного механізму реалізації принципів гендерної рівності в національному трудовому законодавстві. З урахуванням курсу на європейську інтеграцію, українська правова система має бути спрямована на гармонізацію з нормами Європейського Союзу, що передбачає посилення гарантій рівного доступу до праці, запобігання дискримінації та розвиток соціального партнерства у сфері трудових відносин.

Таким чином, удосконалення правового регулювання трудових відносин на основі принципів гендерної рівності сприятиме зміцненню демократичних інститутів, підвищенню рівня зайнятості, забезпеченню гідних умов праці та утвердженню України як соціальної, правової та справедливої держави.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Конституція України: Закон України від 28 червня 1996 року № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
2. Бурнягіна Ю.М. Міжнародно-правові стандарти гендерної рівності у трудових правовідносинах. *Юридичний електронний журнал*: Запоріжжя: Запорізький Національний університет, 2022. № 11. С. 327-331.
3. Кучко А.В. Правове регулювання недопущення дискримінації у сфері праці за ознакою статі: дис. ... д-ра філософ. Харків, 2023. 210 с.
4. Овсянко Д.С. Оптимізація та удосконалення адаптації національного законодавства про відповідальність до законодавства Європейського союзу. *Вісник Чернівецького факультету Національного університету «Одеська юридична академія»*. 2016. Вип. 2. С. 286–298.
5. Дашковська О.Р. Значення принципу гендерної рівності в механізмі забезпечення прав і свобод людини і громадянина (міжнародно-правовий аспект). *Вісник Академії правових наук України*. 2009. № (56). С. 78–86.
6. Code du travail (version consolidée au 01/01/2019). URL: <https://wipolex.wipo.int/ru/text/515268> (дата звернення 28.09.2025).
7. Герасименко Г.В. Гендерні аспекти трудових міграцій населення України. *Демографія та соціальна економіка*. 2006. № 1. С. 46–54.
8. Грекова М.М. Сучасні тенденції міжнародно-правового регулювання праці жінок. *Форум права*. 2012. № 3. С. 139–145.
9. Верховна Рада зареєструвала законопроект щодо гендерних квот у наглядових радах державних підприємств. Інтерфакс-Україна Інформаційне агентство: веб-сайт. URL: <https://ua.interfax.com.ua/news/press-release/566807.html> (дата звернення 28.09.2025).
10. Бурейчак Т., Марценюк Т. Скандинавська утопія? Гендерна рівність і трудові, репродуктивні ресурси у Швеції. *Соціальна політика і гендерна рівність*. 2013. № 6. С. 89–194.
11. Гендерні аспекти бюджетування на місцевому рівні. URL: http://gc.kname.edu.ua/images/docs/gendernoe_budjetirovanie/gend_aspekti_budjetirovanie.pdf (дата звернення 28.09.2025).
12. Трудовий кодекс Литовської Республіки від 04.06.2002 № IX–926. URL: <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/63971/101510/F2026843503/LTU63971%2520RUS.pdf> (дата звернення 28.09.2025).
13. Трудовий кодекс Республіки Молдова: затв. Законом Респ. Молдова від 28.03.2003 р. № 54. *Офіц. Монітор Респ. Молдова*. 2003. № 59-162.
14. Zakon o rovnem zachazeni a o pravnich prostredcich ochrany pred diskriminaci a o zmene nekterych zakonů (antidiskriminacní zákon): Zakon č. 198/2009 Sb. URL: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2009-198> (дата звернення: 28.09.2025).

15. Топ-10 Гендерної політики / за ред. М.М. Ілляш. Київ: Ла Страда Україна. 2015. 48 с.
16. Дашковська О. Гендерна політика у сфері зайнятості населення: досвід США. *Вісник Академії правових наук України*. 2010. № 2 (61). С. 163–168.
17. The American Women 1994–1995. Where We Stand. Women and Health. W.W. Norton & Company. New York, London, 1995. P. 285.
18. Чернявська Л. Бібліотечні установи США як центри жіночих і гендерних досліджень та гендерної освіти. URL: http://nbuviap.gov.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=5205:biibliotechni-ustanovi-ssha-yak-tsentri-zhinochikh-i-gendernikh-doslidzhen-ta-gendernoji-osviti&catid=81&Itemid=415 (дата звернення 28.09.2025).