

УДК 340.12:396.2:347.96:343.162
DOI <https://doi.org/10.32847/ln.2019.8.01>

Боброва Ю.Ю.

к.ю.н.,

доцент кафедри правового забезпечення

Військового інституту

суддя

Київський національний університет імені Тараса Шевченка

ОГЛЯД МІЖНАРОДНОГО ДОСВІДУ РЕАЛІЗАЦІЇ ГЕНДЕРНОГО ПАРИТЕТУ: ОКРЕМІ ПИТАННЯ

Постановка проблеми. Сьогодні держави світу суттєво відрізняються механізмами реалізації принципу гендерної рівності, що залежить від того, наскільки питання гендерного паритету вважаються пріоритетними у їх власній політиці, суспільному житті. Аналіз успішного зарубіжного досвіду досліджуваного аспекту створює фундамент для позитивного вирішення гендерного питання в Україні з огляду на трансформаційні процеси, що відбуваються.

Огляд останніх досліджень та публікацій. Окремі аспекти цього питання досліджували В. Бабкін, В. Забігайло, А. Засць, О. Зайчук, М. Козюбра, В. Копейчиков, І. Кресіна, Є. Кубко, Т. Марценюк, Т. Мельник, Є. Назаренко, В. Опришко, М. Орзіх, В. Погорілко, П. Рабінович, Ю. Римаренко, В. Селіванов, О. Скакун, Н. Степанова, Є. Тихонова, В. Шаповал, Я. Шевченко, Ю. Шемшученко, О. Ярош та інші науковці.

Формулювання завдання дослідження. Метою статті є аналіз зарубіжного досвіду забезпечення та реалізації принципу гендерної рівності та можливості його використання в нашій державі.

Виклад основного матеріалу. Відомо, що об'єднання правових систем різних країн в один тип складає правову сім'ю. Аналіз літератури із вказаного питання дозволяє стверджувати, що правовою сім'єю є сукупність правових систем, що виділені на основі джерел права, його структури, історичних тради-

цій та відображають загальні та особливі риси національних правових систем відповідно до зазначених критеріїв.

Обираючи з великої кількості країн потенційні для їх аналізу, нами враховувалися географічне розташування, історичний розвиток гендерної політики, політична система, а також можливість віднайти переклади нормативно-правових актів з досліджуваної проблеми, можливість проведення певних моніторингових, аналізів, висновків.

Розгляд специфіки вирішення гендерного питання розпочнемо із Федеративної Республіки Німеччина, Конституція якої у статті 3 проголошує рівність чоловіка та жінки [1], декларуючи тим самим гендерний паритет у суспільстві як важливу цінність. Ілюстрацією прикладу реалізації принципу гендерної симетрії є Ангела Меркель, яка зробила блискучу кар'єру в чоловічому світі політики. Вона визнана найвпливовішою жінкою світу за даними журналу "Forbes" за 2012 рік, а журнал "Time" у 2006–2007 роках вніс федерального канцлера Німеччини до списку найвпливовіших людей планети. Згідно зі ст. 33 Конституції ФРН кожний німець залежно від його нахилів, здібностей та ділових якостей має рівні можливості для вступу на державну службу. Основний принцип кар'єрного зростання держслужбовців Німеччини – вислуга років і стаж бездоганної роботи [1]. Отже, Конституція забезпечує правові гарантії гендерної рівності, державно-правового захисту статусу

чиновника, обов'язку його вірності державі, добросовісності в роботі, права на адекватну оплату праці та соціальне забезпечення [2].

З 1970 року у Німеччині проводиться так звана політика рівноправності (Gleichstellungspolitik), основою якої стали закони про забезпечення рівноправності жінок (Frauenfordergesetz), що за допомогою квот гарантують збільшення представництва жінок на керівних посадах. З 1994 року набрало чинності положення про те, що певну кількість посад на підприємствах мають займати жінки, однак воно не встановило чіткої квоти, а тому в економіці середини останнього десятиліття на 685 чоловіків в управліннях 100 найбільших підприємств припадало лише 4 жінки [3, с. 76]. 01 січня 2016 року набрав чинності новий закон, згідно з яким для публічних приватних компаній з кількістю співробітників понад 2 тис. осіб призначається квота, відповідно до якої жінки повинні займати в раді директорів або в іншому відповідальному органі не менше 30% від загальної кількості керівників. Потім відповідно до укладеної угоди між усіма членами Європейського Союзу (1997) про запровадження гендерної політики "Gender-Mainstreaming" (нім. "Vertrag Gender Mainstreaming") німецький уряд додав до основних завдань у сфері політики гендерної рівності чоловічий чинник. Був ухвалений закон про те, що ставлення до чоловіків і жінок повинно бути однаковою (нім. "das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz") [4]. Результатом таких змін стало збільшення кількості батьків, які пішли в декрет, проте нині збільшенню їх частки перешкоджає негативне ставлення до них з боку керівництва і колег [5, с. 37].

«Німецькі жінки вважають себе дуже емансипованими, наприклад, порівняно зі східноєвропейськими сусідками. У молодості вони щиро вірять в те, що їм вдасться поєднувати сім'ю і кар'єру, і що у них є свобода вибору. Насправді ж ситуація є інакшою», – зазначає експертка Корнелія Коппеч, авторка

книги «Коли чоловік більше не є годувальником» ("Wenn der Mann kein Ernährer mehr ist") [6]. Після одруження для багатьох німкенів стає очевидним, що родина очікує від них значно більшого, ніж професійної діяльності. До слова, у Німеччині працюють близько 70% жінок, але при цьому дружини, як і раніше, виконують більше хатньої роботи і роботи по догляду за дітьми, ніж чоловіки, в останніх ця функція повністю заблокована. Якщо жінка, що працює, відмовиться від домашньої роботи, її партнер навряд стане робити більше вдома. Рівноцінний розподіл функцій, обов'язків і навантажень між чоловіком і жінкою в парі означає, що кожен з партнерів виконує однакову частку оплачуваної та неоплачуваної праці. Чоловіки готові прикидатися, що не знають, як працює пральна машина, робити прибирання аби як в надії, що жінка махне рукою і візьме це на себе, а якщо вони і йдуть в декретну відпустку, то планують паралельно дописати дисертацію або закінчити будь-який проєкт, до якого все не доходять руки [6]. Це при тому, що у кожній десятій родині в Німеччині жінка заробляє більше партнера, а найчастіше лише тому, що чоловік залишився без роботи. У чверті пар зарібок приблизно однаковий. Чоловік, як і раніше, є головним годувальником у 65% сімей [7].

За даними соціологічного дослідження Фонду Фрідріха Еберта лише 10% німецьких жінок у віці до 40 років вважають, що в Німеччині є рівноправність між чоловіками та жінками і тільки 15% чоловіків також схиляються до цієї думки. За приблизно однакового рівня освіти (фах, тривалість, форма навчання) роботодавець за статистикою надає перевагу чоловікам. До речі, на практиці жіноча праця за однакову фахову роботу оплачується нижче за чоловічу [8].

Як слідує із дослідження «Досвід Німеччини, який сприяє рівноправному партнерству в сім'ях», проведеного за сприяння ОБСЄ 2017 року у ФРН, жінка працює більше, ніж чоловік на 4 хвилини 31 секунду щодня. Зда-

валосся б, що таке 4,5 хвилини? Але в цьому випадку справа не так у них, як у доходах, адже дружина бере на себе працю неоплачувану, що негативно впливає як на її поточний фінансовий стан, так і на економічні перспективи [9].

Досить пильну увагу захисту прав жінок приділяє німецьке громадське об'єднання «Рада жінок», яке фінансується переважно з добровільних внесків, надходжень Федерального міністерства сім'ї, людей похилого віку, жінок та молоді. «Раду жінок» визнано неурядовою організацією, яка має особливий дорадчий статус в Економічній та Соціальній радах ООН [10].

Доводиться констатувати, що питання жінок на керівних посадах не вирішено у Німеччині навіть після встановлення статутних квот наглядових рад, запроваджених у 2015 році. Це так звані трудові квоти для жінок, покликані попередити можливу дискримінацію жінки, яка прагне обійняти керівну посаду. На жаль, підприємства та організації не дотримуються принципу квотного розподілу посад між жінками та чоловіками, оскільки ніякої відповідальності у вигляді покарання за це не несуть [11]. Це ж стосується і судів.

Крім цього, у Німеччині відносно нещодавно з'явилося таке поняття, як «пенсійні виплати за час відпустки по догляду за дитиною», це так звана материнська пенсія (Mütterrente). Так, з 01 липня 2014 року матері чи батьки дітей, народжених до 1992 року, мають право на зарахування до трудового стажу одного року, присвяченого вихованню дітей [11]. До речі, Німеччина підтримує батьків-одинаків, такі родини отримують додаткові кошти та певне податкове полегшення.

У Німеччині 06 січня 2018 року набув чинності закон, який зобов'язує компанії подолати гендерний розрив у оплаті праці й однаково оплачувати роботу чоловіків і жінок, оскільки німецькі жінки заробляють у середньому на 22% менше, ніж чоловіки. Це найбільша різниця у Євросоюзі після Естонії та

Чехії. Середня різниця оплати праці у 28 країнах – членах ЄС становить 16% [12].

Із гендерною дискримінацією у Федеративній Республіці Німеччина найбільше пов'язана трудова юстиція. Перший закон про трудові суди був прийнятий у Німеччині в 1926 році, нині ж діє закон 1958 року [13, с. 10–23]. Зрештою, гендерні питання враховуються у цій країні і під час відбору та призначення суддів. Процедура підготовки, добору та призначення суддів у Німеччині регламентована Розділом 2 «Право на заняття суддівських посад» Німецького Закону «Про суддів» [14, с. 17]. Правила щодо рівних можливостей для заявників-жінок (правила з оптимізації гендерного балансу) вимагають, щоб у певних етапах процедури брала участь особа, яка повинна спостерігати та контролювати застосування цих правил (Gleichstellungsbeauftragte, такі відділи є при всіх адміністраціях) [15].

У контексті нашого дослідження вважаємо, що гендерний досвід ФРН є цікавим для сучасної України з огляду на те, що цій країні вдалося певною мірою досягнути гендерного паритету у важливих сферах життя соціуму і залучити жінок до прийняття суспільно важливих рішень, доказом чого є зайняття ними найвищих державних постів.

Далі розглянемо, як вирішено проблему гендерної рівності у Швейцарській Конфедерації. Швейцарія є країною з давнім консервативним поглядом на жінок. Для неї характерним є те, що жінки завжди мали менше прав, ніж чоловіки, а іноді й зовсім не мали. Роль жінки і чоловіка встановлювалася звичаями: жінка – домогосподиня, матір, хранителька домашнього вогнища, чоловік – годувальник, мав працювати та забезпечувати родину [16, с. 108].

З огляду на це доступ жінок до керівних посад у швейцарському суспільстві є досить ускладненим через стереотипи. А з визначенням місця жінки в професійному житті взагалі проблема, адже це суперечить традиційній для Швейцарії моделі сім'ї, де чоловік має

працювати повний робочий день, а жінка – неповний робочий день або не працювати на виробництві взагалі [17, с. 52–57]. Указане детермінується консервативним поглядом на сім'ю, адже виховання дітей суспільство покладає винятково на жінок, а тому критично ставиться до тих, які прагнуть поєднувати професійну діяльність з повною зайнятістю із їх вихованням.

Особливістю Швейцарії є те, що вона вважається країною, де переважає робота на неповну ставку. Тенденція неповної зайнятості стрімко поширюється серед населення, є ініціативою громадян і не залежить від державного стимулювання чи законодавства. Існує суспільна ініціатива «Чоловік часткової зайнятості» («TEILZEITMANN»), що проводилась під гаслом «Всі чоловіки роблять кар'єру часткової зайнятості» [18]. До речі, у Швейцарії з 2005 року діє страхування материнства, за умовами якого працюючі жінки після народження дитини 14 тижнів отримують компенсацію заробітної плати розміром 80% від заробітку. Якщо за дитиною після її народження доглядає батько, згадане матеріальне забезпечення не виплачується. Як бачимо, існує гендерна асиметрія щодо чоловіків.

У листопаді 2013 року Федеральна Рада Швейцарії вирішила залучити до управління підприємствами державної форми власності 30% представниць жіночої статі до 2020 року. Це рішення було зумовлене невисокою кількістю жінок на керівних посадах. Це рішення мало не директивний, а рекомендаційний характер. На противагу тому, що жінки становлять 44% всього працюючого населення, на керівних посадах вони становлять меншість – 15% [19].

Таким чином, Швейцарія є яскравим прикладом країни із усталеними соціокультурними стереотипами місця, ролі жінок і чоловіків у родинній та професійній сферах, які здійснюють значний вплив на вирішення гендерного питання та, на наш погляд, гальмують прогресивний процес вирішення проблеми гендерної рівності.

Для повноти картини звернемо увагу на шведську модель реалізації принципу гендерної рівності, так звану паритетну модель гендерної інтеграції, яка охоплює усі аспекти соціально-економічного життя, політичну (публічну) і приватну сфери громадянського суспільства.

У Швеції відсоток працюючих жінок найвищий з усіх країн романо-германської сім'ї, аналогічним є показник і серед студентів, де дівчата переважають над хлопцями, а кількість чоловіків, що йдуть в декрет, аналогічна кількості жінок. Уряд цієї країни дуже рано зрозумів, що підтримка гендерної рівності та можливостей для жінок успішно поєднувати роботу та кар'єру є запорукою народжуваності, яка порівняно із іншими європейськими країнами висока: 1.67 дитини на одну жінку дітородного віку [20]. За останні двадцять років час жінок, який вони витрачають на неоплачувану працю в домогосподарстві, скоротився на 1 годину за день і становить 3,5 години, водночас для чоловіків він зріс на 8 хвилин і становить 2,5 години [20].

Особливої уваги заслуговує генеза інституту омбудсмена з рівних прав і можливостей жінок та чоловіків. У Швеції посада омбудсмена юстиції вперше була введена ще у XIX столітті і до кінця XX у країні існувало 5 таких омбудсменів: з рівності статей, з етнічної рівноправності, з прав споживачів, з прав дітей, з прав неповносправних. Передумовою зародження інституту омбудсмена стало запровадження посади Головного сенешаля (drotsen), в обов'язки якого й досі входить здійснення від імені верховної влади короля нагляду за діяльністю та відправленням правосуддя в королівстві [21, с. 35]. Також у країні існує державна агенція Омбудсмена з питань рівності, яка налічує близько 90 співробітників та здійснює контроль за дотриманням рівності незалежно від статі, релігії, етнічного походження, безкоштовно представляє сторону в суді з питань недотримання Дискримінаційного акту [20].

Хоча сучасні чоловіки більшою мірою беруть участь у вихованні дітей, ніж це було раніше, це не гарантує значного зростання гендерної рівності в сімейних стосунках. Дослідження демонструють, що зростання часу, який чоловіки проводять з дітьми, здійснюється більше через ігри та прогулянки і менше – через догляд за дитиною та пов'язану з цим роботу по домогосподарству.

Гендерно сегрегований ринок праці та вища відповідальність жінок за догляд за членами сім'ї і обов'язки по домогосподарству демонструють, що формальна гендерна рівність у Швеції дещо відрізняється від реального стану речей. Одна з проблем полягає в тому, що політика гендерної рівності на ринку праці сприяла тому, що право жінки працювати стало її обов'язком, водночас сімейна політика наразі не перетворила право чоловіків займатися доглядовою працею на їхній обов'язок [22, с. 109–126]. Жінки виступають у ролі «основних батьків» [23, с. 275–288], хоча 77% чоловіків та 86% жінок у Швеції вважають, що домашня праця має розподілятися порівну між подружжям [24, с. 180–208].

На сучасному етапі при Шведському Кабінеті Міністрів було створено спеціальну посаду віцепрем'єра з питань рівності чоловіків і жінок, головне завдання якого – експертна оцінка гендерної рівності усіх рішень кабінету міністрів та моніторинг діяльності усіх міністрів щодо дотримання та забезпечення рівності чоловіків і жінок [25, с. 180]. Також утворено відділ з питань рівноправності статей, який підпорядковується безпосередньо міністру з питань інтеграції та рівноправності. До його основних завдань належать такі: координування гендерної політики уряду, розробка теоретичної бази, організація різноманітних заходів та проєктів та, крім того, виконання консультативних функцій у відносинах з міністерствами, а також функцій гендерного моніторингу та аналізу урядових законопроектів, розробка методик втілення державної гендерної політики. Для реалізації названих державних механізмів проводяться

спеціальні курси по вивченню питань рівності статей, метою яких є поглиблення знань про умови життя чоловіків і жінок, розповсюдження інформації про цілі політики у галузі рівності статей [16, с. 123].

Наведені міркування дають нам підстави стверджувати, що скандинавська модель реалізації принципу гендерної рівності є для України взірцем паритетної моделі гендерної інтеграції в усі сфери суспільного життя.

Іспанія свого часу стала полігоном з відпрацювання гендерної переорієнтації суспільства та створення гендерних судів. Нині її судова система складається із судів і трибуналів, де відправляють судочинство судді та магістрати іменем Короля, розглядаючи різні категорії справ (цивільні, кримінальні, адміністративні, трудові, соціальні та військові). Суди поділяються як за територіальними (на національному рівні, в автономних спільнотах, в провінціях, в судових округах), так і за предметними ознаками (суди цивільної, кримінальної, адміністративної, соціальної, трудової юрисдикції). Залежно від складу суду під час здійснення правосуддя судові органи Іспанії поділяються на одноосібні (світові суди, суди першої інстанції і судового слідства, комерційні суди, суди у кримінальних справах, суди із захисту від гендерного насильства, адміністративні суди, соціальні суди, суди по нагляду за виправними установами, суди у справах неповнолітніх) та колегіальні (Верховний суд, Національний суд, Вищі суди правосуддя, Вищі суди провінцій). Окрім зазначених вище судів, що належать до загальної (ординарної) юрисдикції, існують також судові органи спеціальної юрисдикції (наприклад, суди звичаєвого права, військові суди (трибунали) [26].

28 грудня 2004 року в Іспанії був прийнятий Закон «Про комплексні заходи по захисту від гендерного насильства», який визначив унікальний механізм захисту жінок, які зазнали гендерного насильства [27], а в 2015 році був створений спеціалізований гендерний суд. Крім того, розроблено спеціальний доступ

до сайту Міністерства охорони здоров'я, соціальної служби і рівності прав <http://wrap.seigualdad.gob.es/recursos/search/SearchForm.action>, де містяться відомості про консультаційні центри, судові та інші правоохоронні органи, що покликані надавати допомогу жертвам гендерної дискримінації. Останні мають право на безоплатну правову допомогу для підготовки справи до суду чи вирішення інших юридичних питань та отримують фінансову допомогу від держави. До речі, Євросоюз виділяє великі кошти – по 3200 євро за кожну таку заяву жінки.

Згідно з даними Міністерства юстиції до судів надходить по 130 тис. заяв на рік, але тільки в 30 тис. випадків необхідно вживати якісь заходи захисту. Середній ризик гендерного насильства спостерігається в 0,00034% від усього жіночого населення країни та є низьким. Судді говорять про переважання неправдивих заяв, через які гендерні суди заблоковані шквалом безпідставних позовів.

Зауважимо, що в Іспанії через насильство в сім'ї реально гинуть 60 жінок на рік, але якби замість кількісних показників орієнтувалися на ретельне розслідування кожного реального випадку, можливо, не було б навіть і цих жертв. Пропаганда в країні працює так, що жертвами стають мало не половина жінок країни. Крім того, через розмитість до абсурду визначення насильства і практичну неможливість довести або спростувати факт психологічного насильства і примусу судді часто приймають рішення з огляду на ідеологічні мотиви. За основу береться презумпція невинності жінки,

Анотація

У статті здійснюється огляд міжнародного досвіду реалізації принципу гендерної рівності задля визначення можливостей та перспектив його впровадження в Україні. Його аналіз дозволяє по-новому поглянути на національний механізм вирішення гендерного питання, перейнявши позитивний досвід низки країн щодо цієї проблеми, та уникнути передчасних кроків у його правовому врегулюванні. Безумовно, вивчення та систематизація окремих зарубіжних підходів до вирішення питання реалізації принципу гендерної рівності є корисним, дозволяє корегувати національну діяльність у цьому напрямі, з огляду на що і здійснювався вказаний правовий аналіз. Проаналізовано як позитивні, так і негативні аспекти зарубіжного врегулювання вказаного питання, отримано необхідні висновки для удосконалення принципу

оскільки вона за визначенням є жертвою. Зазначений стан речей порушує основи правової держави і створює паралельну систему юстиції, не заснованої на рівності всіх перед законом, презумпції невинності обвинуваченого і гарантованому праві на захист [28]. Постійна медійна кампанія з помилковими цифрами провокує в суспільстві загальний психоз, адже замість нормалізації відносин між подружжям постійно нагнітається конкуренція і війна статей. Жінки бояться чоловіків, потенційних насильників, чоловіки побоюються в будь-який момент опинитися у в'язниці або позбутися своїх дітей за зайвий погляд у сторону жінки.

Така тотальна гендеризація, що охопила Іспанію, на наше переконання, є занадто радикальним способом запровадження гендерного паритету в країні через його викривлення в бік жінок та зміщення демократичного вектору з позиції рівності у їхній бік. Наведене свідчить, що не завжди вжиті державою заходи призводять до очікуваних наслідків.

Висновки. На жаль, під час проведення вказаного дослідження у нас не було можливості зібрати повний обсяг необхідної інформації через відсутність перекладу текстів всіх необхідних документів англійською мовою. Однак те, що вдалося віднайти та проаналізувати, свідчить про певні відмінності у реалізації принципу гендерної рівності у різних країнах і є корисним та цікавим для формулювання переліку ключових пріоритетних питань забезпечення гендерного паритету в Україні.

гендерного паритету, визначено слабкі аспекти його національного закріплення, що потребують ретельного вивчення й удосконалення із урахуванням проведеного аналізу. Зауважено, що позитивний міжнародний досвід та високі стандарти реалізації принципу гендерної рівності вже поступово реалізовано у нашій державі. Визначено, що побудова демократичного суспільства потребує нової конструкції концептуального розуміння суті й об'єктивної необхідності правового реформування на шляху викорінення гендерної нерівності відповідно до позитивного світового досвіду гендерних перетворень. Акцентовано увагу й на тому, що від рівня зближення національного законодавства з міжнародним правом, його узгодженості з відповідними стандартами та вимогами з приводу вирішення гендерних питань залежить не тільки ефективність співпраці України з іншими державами та міжнародними організаціями, а й розвиток нашої держави як демократичної, соціально орієнтованої та правової.

Ключові слова: судочинство, гендер, гендерна рівність, гендерний паритет, міжнародний досвід.

Bobrova Yu.Yu. The international experience of gender parity implementation review: special issues

Summary

The article reviews international experience in implementing the principle of gender equality in order to identify opportunities and prospects for its implementation in Ukraine. His analysis makes it possible to take a fresh look at the national mechanism for resolving the gender issue, adopting the positive achievements of a number of countries on this issue and avoiding hasty, premature steps in its legal settlement. Of course, the study and systematization of certain foreign approaches to the solution of the issue of implementing the principle of gender equality is useful, it allows to correct national activities in this direction, given that this legal analysis was carried out. Both positive and negative aspects of the foreign settlement of this issue were analyzed, necessary conclusions were obtained to improve the principle of gender parity, weaknesses of its national consolidation were identified, requiring more careful study and improvement, taking into account the analysis. It has been noted that positive international experience and high standards for the implementation of the principle of gender equality have already been gradually implemented in our state. It was determined that building a democratic society requires a new conceptual understanding of the essence and objective necessity of legal reform in the way of eliminating gender inequality in accordance with the positive global experience of gender transformation. Attention is also focused on the fact that the level of convergence of national legislation with international law, its consistency with relevant standards and requirements for solving gender issues depends not only on the effectiveness of Ukraine's cooperation with other states and international organizations, but also the development of our state as a democratic, social oriented and legal.

Key words: legal proceedings, gender, gender equality, gender parity, international experience.

Список використаних джерел:

1. Bundesministerium der Justiz. URL: http://www/bmj.bund.de/endid/38c7438b8c62ddc38e-74d92afea81210,0/Unterhaltsrecht/Inhalt_e_der_Reform_lfe.html (дата звернення: 03.07.2019).
2. Мезенцева А.А. Особенности организации государственной службы России и Германии. «Студенческие научные исследования»: электронный научно-практический журнал. URL: <http://student.snauka.ru/2015/06/2490> (дата звернення: 03.07.2019).
3. Doege P. Maenner – Paschas und Nestfluechter Zeitverwendung vor Maenner in der Bundesrepublik Deutschland. Leverkusen-Obladen, 2006. 180 s.

4. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz. URL: <https://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/agg/gesamt.pdf> (дата звернення: 03.07.2019).
5. Кузнецов Г.Е. Евросоюз: женщины и работа. *Человек и труд*. 2005. № 5. С. 36–40.
6. Wenn der Mann kein Ernährer mehr ist. Geschlechterkonflikte in Krisenzeiten. Berlin, 2015.
7. Анатомія німецького побуту: як розподілені ролі чоловіка і жінки в сім'ї. URL: <https://www.dw.com/uk/> (дата звернення: 03.07.2019).
8. Friedrich-Ebert-Stiftung. Was Junge Frauen Wollen. Forum Politik und Gesellschaft. Berlin, 2016. URL: <http://library.fes.de/pdf-files/dialog/12633.pdf> (дата звернення: 03.07.2019).
9. Dare to Share Germanys Experience Promoting Equal Partnership in Families OECD publishing. 2017. 240 p. URL: <https://doi.org/10.1787/9789264259157-en> (дата звернення: 03.07.2019).
10. Deutscher Frauenrat e.V. Bundesvereinigung der Frauenverbaende. URL: <http://www.frauenrat.de> (дата звернення: 03.07.2019).
11. Гендерна нерівність: чи існує у Німеччині дискримінація жінок на ринку праці. URL: <https://www.dw.com/uk/a-41101481> (дата звернення: 08.07.2019).
12. Німецьких роботодавців змусили подолати розрив в оплаті праці жінок і чоловіків. URL: <https://hromadske.radio/news/2018/01/06/nimeckyh-robotodavciv-zmusyly-podolaty-rozryv-v-oplati-praci-zhinok-i-cholovikiv> (дата звернення: 08.07.2019).
13. Шишкін О.Н. Федеральний суд Німеччини з трудових спорів. *Охорона праці*. 1996. № 10. С. 10–23.
14. Власов И.С. Назначение на судейскую должность. *Судьи в зарубежных странах. Законодательство зарубежных стран*. 1991. Вып. 2. С. 17.
15. Вибір та оцінювання суддів в Україні : Звіт групи експертів / Георг Става (Австрія), Вілма Ван Бентхем (Нідерланди), Реда Молієне (Литва). Листопад 2018. URL: https://vkksu.gov.ua/userfiles/Selection_and_Evaluation_of_Judges_UA.pdf (дата звернення: 08.07.2019).
16. Черняхівська В.В. Гендерна політика в системі державного управління: Україна та європейський досвід : дис. ... канд. наук з державного управління : 25.00.01 ; Київський національний університет імені Тараса Шевченка, 2017. 257 с.
17. Eigenmann L, Holl V, Kovats E., Menge J., Nink K. Auf dem Weg zur Geschlechtergerechtigkeit. Friedrich Ebert Stiftung. März 2016. s. 52–57.
18. Employment, Social Affairs & Equal Opportunities. Gender Equality. URL: http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/index_en.htm (дата звернення: 08.07.2019).
19. Трудова зайнятість і професія. Жінки на керівних посадах : сайт статистики Швейцарської Конфедерації. URL: http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/regionen/thematische_karten/gleichstellungsatlas/erwerbsarbeit_und_beruf/fuehrungspositionen.html (дата звернення: 08.07.2019).
20. В.М. Фарегберг. Життя європейців: гендерна рівність в Швеції. URL: <https://povaha.org.ua/zhyttya-jevropejtsiv-henderna-rivnist-v-shvetsiji/> (дата звернення: 08.07.2019).
21. Хиль-Роблес А. Парламентский контроль за администрацией (институт омбудсмана). Москва, 1997. 335 с.
22. Forsberg, L. Negotiating involved fatherhood: Household work, childcare and spending time with children. *NORMA. Nordic Journal for Masculinity Studies* 2007 (2). pp. 109–126.
23. Bernhardt E. Shared housework in Norway and Sweden: advancing the gender revolution. *Journal of European Social Policy*. 2008. Vol. 18 (3). P. 275–288.
24. Nordenmark M. Fair or Unfair? Perceived Fairness of Household Division of Labour and Gender Equality among Women and Men: The Swedish Case. *European Journal of Women's Studies*. 2003. Vol. 10 (2). P. 180–208.

25. Голяк Л.В. Спеціалізовані омбудсмани у гендерному мейнстрімінгу: досвід скандинавських країн. *Держава і право*: збірник наукових праць. Вип. 52. Київ, 2011. С. 179–183.
26. Соловьев А.А. Краткая характеристика судебной системы Королевства Испания. URL: http://www.urvak.ru/upload/issue_files/ (дата звернення: 08.07.2019).
27. Guia de los derechos de las mujeres victimas de violencia de genero. URL: <http://www.violenciagenero.igualdad.mpr.gob.es/informacionUtil/derechos/docs/Ruso.pdf> (дата звернення: 08.07.2019).
28. Закон о семейном насилии не работает в Испании. URL: <https://regnum.ru/news/2324978.html> (дата звернення: 08.07.2019).