

Олена ЧЕРНЯК<sup>1</sup>

## МІЖНАРОДНО-ПРАВОВІ МЕХАНІЗМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРИНЦИПУ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

*Досліджено особливості міжнародно-правових механізмів забезпечення принципу гендерної рівності. Питання, які досліджуються в науковій праці, актуалізуються через призму історичної ретроспективи міжнародного правового надбання в досліджуваній сфері та окреслення основних проблем, що залишилися невирішеними на сьогодні. Наголошується на проблемах гендерної рівності, що посилились із карантинними обмеженнями у зв'язку із пандемією COVID-19. Визначено специфіку правового регулювання в межах міжнародного та європейського правопорядків. Вказується, що цивілізаційні здобутки правового регулювання у сфері гендерної рівності демонструють значний інтерес з боку міжнародних акторів на вказані питання, однак ми ще й досі не можемо стверджувати про реальну дієву наявність механізмів такого заохисту, що ставить на порядок питання їх осмислення та переоцінки. Досліджено юридичне закріплення та застосування позитивної дискримінації як політики, що наділена арсеналом засобів, заходів та дій, які вживаються для забезпечення прав та добробуту членів окремих груп залежно від їхнього етнічного та культурного походження, соціального класу, інвалідності, статі, сімейного стану, вагітності та материнства тощо. Наголошу-*

<sup>1</sup> кандидатка юридичних наук, доцентка,  
завідувачка кафедри міжнародного та європейського права,  
Хмельницький університет управління та права імені Леоніда Юзькова,  
[o\\_cherniak@univer.km.ua](mailto:o_cherniak@univer.km.ua),  
<https://orcid.org/0000-0001-5104-6648>.



*ється, що проблема правової нерівності залишається масштабною в наш час, незважаючи на те, що низка міжнародно-правових актів спрямована на досягнення реальної рівності між чоловіком та жінкою. Міжнародно-правові стандарти є свого роду мінімумом вимог міжнародного співтовариства до держав, які, виконуючи певний комплекс заходів, зможуть подолати гендерну нерівність. Висловлено позицію про необхідні заходи правового реагування та контролю у сфері забезпечення гендерної рівності, зокрема: ліквідацію всіх форм насильства щодо всіх жінок і дівчат у публічній та приватній сферах, включаючи торгівлю людьми, сексуальну та інші форми експлуатації; ліквідацію всіх шкідливих видів практики (дитячі, ранні та примусові шлюби та операції, що шкодять жіночим статевим органам).*

**Ключові слова:** гендерна рівність, дискримінація, гендерні квоти, принцип рівності, міжнародно-правове регулювання.

**Н**езважаючи на те, що світова спільнота має більш, ніж сторічну історію боротьби, в тому числі правовими засобами, за гендерну рівність, карантинні обмеження, пов'язані із пандемією COVID-19, які мають місце майже два роки, довели, що наявні на сьогодні міжнародно-правові, національні механізми, просвітницькі компанії є мають того дієвого наслідку, на який хотілось би розраховувати.

За даними ООН помітною є непропорційність ролі жінок у застережних заходах та заходах боротьби із вірусом, зважаючи на те, що частина жінок бере участь у цих процесах як медичні працівниці, окрім того, вони також здійснюють постійний неоплачуваний догляд інших членів родини вдома. Пандемія також призвела до збільшення випадків насилля щодо жінок і дівчат, у тому числі побутового насилля. Також важливим є фактор забезпечення економічної спроможності жінок саме в неформальних ринках економіки, що передбачає більшу ймовірність зараження вірусом, а також припиненням такого виду діяльності, зважаючи на обмежувальні заходи [1].

Останні два роки існування світової спільноти довели необхідність поглиблення всіх можливих заходів боротьби за гендерну рівність, продемонстрували, що превалююча на сьогодні в суспільства думка про те, що жінкам приділяють забагато уваги, не відповідає дійсності й потребує кореляції, в тому числі на рівні міжнародних правових актів.

Міжнародні механізми захисту гендерних прав є предметом вивчення багатьох представників юридичної науки. На різні аспекти цієї проблематики звертали увагу такі вчені: М. Буроменський, О. Дашковська, А. Заїка, І. Лавринчук, О. Марцеляк, І. Полховська, О. Руднева, І. Тартаковська, М. Чічань тощо.

*Метою статті є визначення особливостей міжнародно-правових механізмів забезпечення принципу гендерної рівності в контексті їх розвитку та посилення.*



Інформація, оприлюднена ООН, визначає такі основні досягнення та проблеми, що мають місце в межах питань гендерної рівності: у 18 країнах світу чоловік може офіційно заборонити дружині працювати, у 39 країнах хлопчики та дівчатка мають різні права на спадщину, у 49 країнах немає законів, що забороняють домашнє насильство; кожна п'ята жінка у світі заявила, що протягом року вона зазнавала фізичного та/або сексуального насильства з боку інтимного партнера (при тому, що більшість із таких фактів є прихованими і про них жінки воліють не повідомляти в офіційні органи влади і не діляться такою інформацією із іншими членами (членкинями) родини)); незважаючи на активну участь жінок у політичному житті країн, на частку жінок припадає лише 23,7 % місць у державних парламентах; частка жінок, які мають права на землю, становить лише 13 % у глобальному масштабі; майже дві третини країн у регіонах, що розвиваються, досягли гендерного балансу в початковій освіті [1].

Вимірювання гендерної рівності є також невід'ємною частиною ефективної розробки політики у ЄС. У 2013 році в межах ЄС було проведено перше дослідження із визначенням індексу гендерної рівності, який відслідковує та повідомляє про прогрес в означеній сфері, адаптований до політичних цілей ЄС. За порівнянням прогресу показників 2013 та 2021 років розробниками встановлено, що для того, щоб дійти до відносного значення рівності в гендерних правах, має пройти три покоління [2].

Менш оптимістичними є показники, наведені в межах Індексу глобального гендерного розриву, де вказується, що у всьому світі середня пройдена відстань до паритету прав чоловіків та жінок становить 68 % (розрахунки за вказаним індексом ведуться з 2006 року), що є кроком назад порівняно з 2020 роком (-0,6 відсоткових пунктів), що здебільшого зумовлено зниженням продуктивності великих країн, у зв'язку із чим прогнозованим є проходження шляху в 135,6 років, щоб подолати гендерний розрив у всьому світі [3].

Що стосується джерел правового регулювання гендерної рівності, то варто відзначити, що першою спробою універсальної кодифікації, в тому числі й у контексті питань громадянства, стала прийнята в 1930 році на конференції в Гаазі Конвенція, що регулює деякі питання, пов'язані з колізією законів про громадянство [4]. У ній не ставилось за мету забезпечити визнання прав жінок і досягнення рівності, основною її метою було забезпечення неможливості без громадянства і неможливості подвійного громадянства, позбавлення свого громадянства жінкою тільки в тому випадку, якщо чоловік змінює своє громадянство в період перебування в шлюбі. Таким чином, Конвенція зберігала панування становища чоловіка, яке і було спрямоване на певне поліпшення становища жінки.

Ще одним напрямом співробітництва держав, з метою захисту прав жінок, було створення в 1919 році Міжнародної організації праці (МОП). Основною метою цієї організації було сприяння поліпшенню умов роботи і життя осіб, які працюють. Серед основних завдань МОП були регламентація робочого часу, боротьба з безробіттям, встановлення мінімальної заробітної плати, яка б забезпечувала базові потреби людини, захист прав жінок,



дітей та підлітків. Для цієї організації тоді не було метою визначення рівності прав між жінками та чоловіками, а захист окремих прав жінки не пов'язувався з досягненням рівноправності. Мова йшла про захист вузького, окремого і досить важливого права жінки — її права на особливі умови праці, що пов'язані із материнством.

Ще на першій сесії Міжнародної конференції праці в 1919 році були оприлюднені питання про працю жінок до і після пологів, про нічну роботу і про роботу на шкідливих виробництвах. На цій же сесії було прийнято дві міжнародні конвенції про охорону жіночої праці: Конвенція про зайнятість жінок до і після пологів № 3 [5] і Конвенція про працю жінок у нічний час № 4 [6]. У 1935 році була прийнята Конвенція про використання праці жінок на підземних роботах у шахтах будь-якого роду № 45 [7].

Новий, більш цілеспрямований рівень міжнародної співпраці в сфері захисту прав людини було сформовано після Другої світової війни з виникненням принципу загального дотримання основних прав та свобод особи і появою гуманітарної ідеї про необхідність міжнародної підтримки загальної поваги до прав та основних свобод особи в процесі створення ООН в червні 1945 року. У Статуті ООН 1945 року гендерна рівність визначалась як необхідність утвердити віру в основні права людини, в гідність та цінність людської особистості, в рівноправність чоловіків та жінок та створення умов для їх реалізації як на рівні міжнародного, так і на рівні національного законодавства [8].

З часом, у 1952 році, була прийнята Конвенція про політичні права жінок [9], а в 1957 році — Конвенція про громадянство заміжньої жінки [10]. У Конвенції 1954 року закріплено норми про те, що жінка без будь-якої дискримінації має право обрати участь у виборах, а також бути обраною в усі органи влади. Конвенцією про громадянство заміжньої жінки стверджується, що ні вступ у шлюб, ні його припинення, ні зміна громадянства чоловіком не буде автоматично впливати на зміну громадянства жінки.

Генеральна конференція ООН з питань освіти, науки та культури (ЮНЕСКО) також дотична до розвитку міжнародного гендерного законодавства, Зокрема, 14 грудня 1960 р. було прийнято Конвенцію про боротьбу з дискримінацією в галузі освіти [11], якою забезпечувалось право на освіту без жодних застережень та дискримінації.

Новий етап у сфері захисту прав жінок пов'язаний з прийняттям у 1967 році в межах ООН Декларації про ліквідацію дискримінації щодо жінок. Пізніше, в 1979 році, названа Декларація була переформатована в однойменну Конвенцію [12] якою визначено права жінки як невід'ємний складник прав людини. Вказаний акт є найважливішим з документів у сфері права людини щодо захисту жінок. Конвенція містить положення про приватні і політичні, а також економічні, соціальні й культурні права.

Одним із найважливіших положень Конвенції 1979 року є розкриття поняття «дискримінація жінок». ООН тоді декларувалось, що для ліквідації цієї проблеми необхідно змінити традиції та звичаї про сімейні відносини чоловіка та жінки (гендерні ролі). Нам видається, що така позиція і сьогодні не втрачає своєї актуальності, зважаючи на те, що насправді на



сьогодні значення гендерних ролей все ще відіграє важливе значення в просуванні прав жінок, повазі до них у суспільстві та правильній оцінці їх значення для гарантування усестороннього та паритетного щодо прав чоловіків розвитку.

Поряд із Конвенцією 1979 року важливу роль також відіграє Декларація про викорінювання насилля щодо жінок, прийнята Генеральною Асамблеєю ООН 20 грудня 1993 р. [13], де вперше визначено поняття насилля щодо жінок.

У вересні 1995 р. в Пекіні відбулась Четверта міжнародна конференція про становище жінок, де було прийнято Пекінську декларацію і Платформу дій, що представляли собою комплекс заходів і проєктів [14]. У цих документах відзначалося, що невирішення багатьох проблем у сфері захисту жінок багато в чому пояснюються відсутністю національних та міжнародних механізмів контролю. У зв'язку із чим було розроблено низку положень, покликаних вирішити це питання як на міжнародному, так і національному рівнях.

Що стосується регіональних правопорядків, то важливе значення для забезпечення питань гендерної рівності відіграє право ЄС. Гендерна політика ЄС починає свій розвиток із Римського Договору 1957 року про створення Європейського економічного співтовариства [15]. Принцип рівності був закладений у ст. 119 вказаного акта, що визначила принцип рівної оплати за рівну працю чоловіків та жінок. Відтоді відбулась суттєва зміна в розумінні гендерної рівності в межах ЄС та світу в цілому, що зумовило прийняття низки актів: Директиви Ради 75/117/ЄЕС про зближення законодавства держав-членів щодо застосування принципу рівної оплати праці чоловіків та жінок [16] (розвиток та доповнення принципу рівної оплати праці, встановлений ст. 119 Римського договору); Директиви Ради 76/207/ЄЕС щодо реалізації принципу рівності в питаннях працевлаштування, професійної освіти, просування по службі та умов праці [17]; Директиви Ради 79/7/ЄЕС про поступальну імплементацію принципу рівності чоловіків та жінок у сфері соціального захисту [18] (запровадження принципу рівності у сфері соціального захисту); Директиви 86/613/ЄЕС про застосування принципу рівності у сфері самозайнятості чоловіків та жінок, включаючи працюючих у сільському господарстві, та захист вагітних жінок та матерів [19]; Директиви Ради 92/85/ЄЕС від 19 жовтня 1992 р. про введення заходів, що сприяють покращенню безпеки та гігієни праці вагітних [20]; Директиви Ради 96/34/ЄЕС від 03 червня 1996 р. про батьківську відпустку [21]; Директиви Ради 97/80/ЄС від 15 грудня 1998 р. про тягар доказу у випадках дискримінації за ознакою статі [22].

Лісабонський договір [23], яким, по суті, визнано правосуб'єктність ЄС, гарантує забезпечення захисту прав людини відповідно до Хартії основних прав ЄС [24]. Документ надає їй юридичної чинності, яку мають установчі договори ЄС. У практичній діяльності це означає, що нормативні акти ЄС повинні відповідати нормам прав людини, які викладені в цій Хартії. Відповідно ЄС визнає рівноправність чоловіків і жінок у всіх сферах; і принцип рівноправності допускає вжиття заходів, що передбачають особливі переваги для недостатньо представленої статі (ст. 23). Хартією також



забороняється будь-яка дискримінація, зокрема за ознакою статі (ст. 21), кожній жінці надається право на захист від звільнення через вагітність, а також право на оплачувану відпустку у зв'язку з усиновленням дитини (ст. 33). Таким чином, на законодавчому рівні надається можливість поєднувати сімейне життя та професійну діяльність. На розвиток вказаних ідей було прийнято Директиву 2010/41/ЄС щодо умов праці для самозайнятих жінок [25].

Прагнення глобалізувати гендерну проблематику відображено у прийнятому у 2010 році Єврокомісією Плані дій ЄС щодо забезпечення гендерної рівності та розширення прав та можливостей жінок у процесі розвитку (2010–2015 роки) [26], а в березні 2011 року Рада ЄС прийняла Європейський пакт з гендерної рівності на 2011–2020 роки [27], в якому проголошено, що рівність між жінками та чоловіками є фундаментальною цінністю ЄС і що політика гендерної рівності має життєво важливе значення для економічного зростання, процвітання та конкурентоспроможності.

Вказані вище цивілізаційні здобутки правового регулювання у сфері гендерної рівності демонструють значний інтерес з боку міжнародних акторів на вказані питання, однак ми ще й досі не можемо стверджувати про реальну дієву наявність механізмів такого захисту, що ставить на порядок питання їх осмислення та переоцінки.

Ключовим, але водночас дискусійним інструментом боротьби гендерною дискримінацією стає осмислення, юридичне закріплення та застосування позитивної дискримінації як політики, що наділена арсеналом засобів, заходів та дій, які вживаються для забезпечення прав та добробуту членів окремих груп залежно від їхнього етнічного та культурного походження, соціального класу, інвалідності, статі, сімейного стану, вагітності та материнства тощо. Питання гендерних квот на сьогодні досить гостро, з одного боку, спрямоване на вирішення питань захисту прав жінок, з іншого — дискутується на предмет зменшення рівня та якості виконавських якостей осіб, які залучаються до виконання тих чи тих обов'язків за такими квотами.

З 1995 року гендерні квоти, в тому числі встановлені квоти для кандидатів із санкціями, є єдиними ефективним інструментом підвищення репрезентативності жінок на політичній арені. Вони повпливали на те, що в політику приходять все більше жінок. У 2019 році близько 80 держав на законодавчому рівні закріпили гендерне квотування. Таке квотування може стосуватись не лише представництва жінок у сфері політики, але в контексті репрезентативності на керівних посадах у компаніях.

У цьому випадку також потрібно говорити і про рівність прав жінок та чоловіків з погляду правової форми закріплення таких прав. З одного боку, немає сумнівів, що рівність з погляду правової форми є непорушним явищем, адже вона впливає із самої сутності права, адже на осіб, які перебувають в одних умовах, поширюються одні й ті самі юридичні стандарти. З іншого боку, існують певні обмеження, оскільки неможливо досягти повної фактичної рівності між усіма людьми, через те, що кожен індивідуальний, і ці відмінності постійно нагадуватимуть про себе.



Вищезазначені факти доводять, що проблема правової нерівності залишається масштабною в наш час. Ціла низка міжнародно-правових актів спрямована на досягнення реальної рівності між чоловіком та жінкою. Міжнародно-правові стандарти є свого роду мінімумом вимог міжнародного співтовариства до держав, які, виконуючи певний комплекс заходів, зможуть подолати гендерну нерівність. Ідея «правової рівності» чоловіків та жінок є невід'ємною частиною механізму забезпечення спільних прав людини та громадянина. Водночас слід визнати, що, незважаючи на політику, більшість держав сьогодні далекі від ситуації забезпечення рівних можливостей для чоловіків і жінок у реалізації їхніх прав і свобод.

На жаль, на сьогодні у світі немає абсолютних механізмів, здатних забезпечити реальну правову рівність статей. Це не дозволяє досягти високих результатів створення умов для реалізації рівних прав і можливостей жінок і чоловіків. Невипадково гендерна нерівність викликає загострення політичних, соціально-економічних та культурних проблем у суспільстві, у зв'язку із чим, на нашу думку, міжнародно-правові механізми повинні бути переспрямовані на реальні заходи, які зможуть запроваджувати всі країни, з ефективними заходами контролю за ними. Такими заходами, в першу чергу, вбачаються: розробка правових та контрольних заходів для унеможливлення всіх форм насилля щодо жінок та дівчат у публічній та приватній сферах, в тому числі щодо проведення примусового оперативного втручання на статевих органах та примусових ранніх шлюбів; уречевлення оплати домашньої праці жінок та пропагування принципу взаємної відповідальності за господарювання у сім'ї; гарантування, зокрема, шляхом дотримання гендерних квот, участі жінок у політичному, громадському житті та управління компаніями; реформування системи дотримання паритетності у економічних правах чоловіків і жінок.

Вказані заходи можуть бути реалізовані на рівні міжнародних та регіональних актів, однак потребують детальної регламентації в національних правових системах разом із якісною системою контролю за їх виконанням. Зважаючи на існуючу кризу вже створених міжнародних інституцій, можливо, час говорити про створення нових, зокрема, у сфері забезпечення гендерних прав. При тому, що вказані інституції мають, на нашу думку, мати легальні представництва в кожній з країн-членів відповідного міжнародного акту.

Також доцільно докорінно переосмислити систему просвітництва у сфері гендерних прав на всіх рівнях освіти. До того моменту, поки просвітницька діяльність громадських організацій у досліджуваній сфері, не стане предметом комплексної підтримки міжнародної спільноти та національних урядів, точкова робота (здебільшого, що стосується питань насильства) не принесе позитивних зрушень у суспільну думку щодо рівності прав чоловіків та жінок.

#### Список використаних джерел

1. Goal 5: Achieve gender equality and empower all women and girls. *United Nations*. URL : <https://bit.ly/3NRJsqk>.



2. Gender Equality Index. *European Institute for Gender Equality*. URL : <https://bit.ly/3GQDpjm>.
3. Global Gender Gap Report 2021. *The World Economic Forum*. URL : <https://bit.ly/3awFOUx>.
4. Конвенция, регулирующая некоторые вопросы, связанные с коллизией законов о гражданстве от 12.04.1930 г. *Верховна Рада України. Законодавство України*. URL : <https://bit.ly/3GQydfB>.
5. Конвенція Міжнародної організації праці № 3 про зайнятість жінок до і після пологів від 29.10.1919 р. *Верховна Рада України. Законодавство України*. URL : <https://bit.ly/3tdBwYn>.
6. Конвенція Міжнародної організації праці № 4 про працю жінок у нічний час від 29.10.1919 р. *Верховна Рада України. Законодавство України*. URL : <https://bit.ly/3zknM1T>.
7. Конвенція Міжнародної організації праці № 45 про використання праці жінок на підземних роботах у шахтах будь-якого роду від 21.06.1935 р. *Верховна Рада України. Законодавство України*. URL : <https://bit.ly/3xnqJxz>.
8. Статут ООН від 26.06.1945 р. *Верховна Рада України. Законодавство України*. URL : <https://bit.ly/3tiw72i>.
9. Конвенція ООН о политических правах женщин от 20.12.1952 г. *Верховна Рада України. Законодавство України*. URL : <https://bit.ly/393iw8s>.
10. Конвенция ООН о гражданстве замужней женщины от 29.01.1957 г. *Верховна Рада України. Законодавство України*. URL : <https://bit.ly/3Q2gTbK>.
11. Конвенція ООН про боротьбу з дискримінацією в галузі освіти від 14.12.1960 р. *Верховна Рада України. Законодавство України*. URL : <https://bit.ly/3zkl0tM>.
12. Конвенція ООН про ліквідацію дискримінації щодо жінок від 17.12.1979 р. *Верховна Рада України. Законодавство України*. URL : <https://bit.ly/3Q4Ijh9>.
13. Декларация об искоренении насилия в отношении женщин. Провозглашена резолюцией 48/104 Генеральной Ассамблеи от 20.12.1993 г. *Верховна Рада України. Законодавство України*. URL : <https://bit.ly/3tjseu5>.
14. Пекінська декларація. Прийнята на четвертий Всесвітній конференції зі становища жінок 15.09.1995 р. *Верховна Рада України. Законодавство України*. URL : <https://bit.ly/3x7NtQE>.
15. Договір про заснування Європейської спільноти від 25.03.1957 р. (консолідована версія станом на 01.01.2005 р.). *Верховна Рада України. Законодавство України*. URL : <https://bit.ly/393rQsV>.
16. Council Directive 75/117/EEC of 10 February 1975 on the approximation of the laws of the Member States relating to the application of the principle of equal pay for men and women. *EUR-Lex*. URL : <https://bit.ly/3x8trFM>.
17. Council Directive 76/207/EEC of 9 February 1976 on the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions. *EUR-Lex*. URL : <https://bit.ly/3xFFqS6>.
18. Council Directive 79/7/EEC of 19 December 1978 on the progressive implementation of the principle of equal treatment for men and women in matters of social security. *EUR-Lex*. URL : <https://bit.ly/3zr1MIY>.





19. Council Directive 86/613/EEC of 11 December 1986 on the application of the principle of equal treatment between men and women engaged in an activity, including agriculture, in a self-employed capacity, and on the protection of self-employed women during pregnancy and motherhood. *EUR-Lex*. URL : <https://bit.ly/3xfFv8m>.
20. Council Directive 92/85/EEC of 19 October 1992 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding (tenth individual Directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC). *EUR-Lex*. URL : <https://bit.ly/3GQyXRv>.
21. Council Directive 96/34/EC of 3 June 1996 on the framework agreement on parental leave concluded by UNICE, CEEP and the ETUC. *EUR-Lex*. URL : <https://bit.ly/3zjPKuP>.
22. Council Directive 97/80/EC of 15 December 1997 on the burden of proof in cases of discrimination based on sex. *EUR-Lex*. URL : <https://bit.ly/395mEVs>.
23. Treaty of Lisbon amending the Treaty on European Union and the Treaty establishing the European Community, signed at Lisbon, 13 December 2007. *EUR-Lex*. URL : <https://bit.ly/3awoNto>.
24. Хартії основних прав ЄС від 07.12.2000 р. *Верховна Рада України. Законодавство України*. URL : <https://bit.ly/3Mkr5EG>.
25. Directive 2010/41/EU of the European Parliament and of the Council of 7 July 2010 on the application of the principle of equal treatment between men and women engaged in an activity in a self-employed capacity and repealing Council Directive 86/613/EEC. *EUR-Lex*. URL : <https://bit.ly/3zjPmN4>.
26. EU Plan of Action on Gender Equality and Women's Empowerment in Development (2010–2015) (2010). *Children's Child Rights Resource Centre*. URL : <https://bit.ly/3GQeTiB>.
27. Council conclusions of 7 March 2011 on European Pact for Gender Equality (2011–2020) (2010). *EUR-Lex*. URL : <https://bit.ly/3mmDSjT>.

Надійшла до редакції 20.09.2021

**Olena CHERNIAK**

*Leonid Yuzkov Khmelnytskyi University of Management and Law*

### **International Legal Mechanisms to Ensure the Principle of Gender Equality**

*The peculiarities of international legal mechanisms for ensuring the principle of gender equality are studied. The issues studied in the scientific work are actualized through the prism of the historical retrospective of the international legal heritage in the field of research and outlining the main problems that remain unresolved today. The issue of gender equality, which has been exacerbated by quarantine restrictions due to the COVID-19 pandemic is highlighted. The specifics of legal regulation within the international and European legal systems are determined. It is pointed out that the civilizational achievements of legal regulation in the field of gender equality show considerable interest on the part of international actors in these issues, however, today we still cannot say the real effective existence of such protection mechanisms. comprehension and reassessment. The legal consolidation and application of positive discrimination as a policy endowed with an arsenal of tools, measures and actions taken to ensure the rights and well-being of members of certain groups depending on their*



*ethnic and cultural origin, social class, disability, gender, marital status, pregnancy, and motherhood etc. It is emphasized that the problem of legal inequality remains widespread today, even though several international legal instruments are aimed at achieving real equality between men and women. International legal standards are a kind of minimum requirements of the international community to states that, by implementing a set of measures, will be able to overcome gender inequality. The position on the necessary measures of legal response and control in the field of gender equality, the elimination of all forms of violence against all women and girls in public and private spheres, including human trafficking, sexual and other forms of exploitation; elimination of all harmful practices (child, early and forced marriages and operations that harm the female genitalia).*

**Keywords:** *gender equality, discrimination, gender quotas, principle of equality, international legal regulation.*