

# АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ МІЖНАРОДНОГО ПРИВАТНОГО ТА ПУБЛІЧНОГО ПРАВА

УДК 347.1

DOI: 10.31359/2311-4894-2019-28-4-89

КАЛМИКОВА О. С.

кандидат юридичних наук, асистент кафедри міжнародного права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

## МІЖНАРОДНІ СТАНДАРТИ ПРОТИДІЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ ЗА ОЗНАКОЮ СТАТІ

У статті розкриваються об'єктивні процеси формування міжнародно-правового співробітництва щодо захисту прав жінок і утвердження гендерної рівності як специфічного напрямку міжнародного співробітництва з прав людини, висвітлюються міжнародно-правові принципи рівноправності жінок і чоловіків.

**Ключові слова:** боротьба із дискримінацією, Рада Європи, гендерна рівність, права людини, принцип рівності.

**Постановка проблеми.** Рівність чоловіків і жінок визнається однією з ключових проблем сучасного суспільства. На міжнародному рівні їй приділяється пріоритетна увага. Принцип рівноправності статей означає, що чоловіки і жінки мають рівні права, свободи і можливості для їх реалізації, а також несуть рівні обов'язки. Дискримінація за ознакою статі (гендерна дискримінація) є порушенням принципу рівноправності між чоловіками і жінками. Протидія гендерній дискримінації є пріоритетним напрямком розвитку міжнародно-правових та національних механізмів забезпечення рівноправності за ознакою статі.

**Мета цієї статті** полягає у дослідженні міжнародних стандартів протидії дискримінації за ознакою статі, дослідженні процесів формування міжнародно-правового співробітництва щодо захисту прав жінок, а також міжнародних актів присвячених цій проблемі.

**Аналіз досліджень.** Різноманітні аспекти принципу недискримінації за ознакою статі були предметом дослідження представників різних наук йому присвячено велику кількість творів, більшість з них належить таким українським авторам як: М. В. Буроменський, В. Г. Буткевич, М. М. Гнатівський, В. Н. Денисов, П. С. Добрянський, В. І. Євїнтов, Л. Г. Заблоцька, В. А. Капустинський, Д. Н. Киценко, Г. Л. Кохан, В. В. Мицик, В. Є. Мармазов, П. М. Рабінович, Н. С. Сидоренко, В. М. Сорокун, М. М. Товт, А. Л. Федорова, Т. І. Шинкаренко, С. В. Шевчук, Е. В. Шишкіна, В. А. Явір та ін. У зарубіжній док-

трині фрагментарні розробки містяться у роботах А. Х. Абашидзе, Ю.А. Антонова О. Г. Бакланової, В. А. Бачиніна, М.-Ф. Бельведер, Дж. Брауна, А. Бріска, А. М. Вавілова, М. Годош, Л. М. Гойа Дансо, Т. К. Житкової, М. А. Касьяненко, В. А. Карташкіна, Р. Керра, О. А. Лукашової, І. І. Лукашука, Ю. М. Малєєва, Дж. Мердока, А. Перотті, Т. М. Петухової, Ю. А. Решетова, Ю. В. Сапронова, А. Я. Сухарева, К. Томашевського та ін.

**Виклад основного матеріалу.** Всі міжнародні організації визнають актуальність проблеми дискримінації за ознакою статі. Принцип недискримінації є наріжним каменем і головною умовою забезпечення рівності між статями в системі міжнародного права.

В основі всіх міжнародних документів лежить повне визнання принципу гендерної рівності. За час свого існування різними структурами ООН було прийнято цілу низку як загальних, так і спеціальних документів, присвячених дотриманню прав людини в цілому і забезпеченню рівноправності чоловіків і жінок зокрема.

Основним серед них залишається Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, що представляє собою фундаментальний інструмент в сфері захисту прав жінок, що має обов'язкову юридичну силу для всіх договірних сторін. Конвенція запроваджує в правовий обіг поняття «дискримінація щодо жінок» і встановлює спеціальний конвенційний механізм контролю за виконанням державою-учасником зобов'язань в рамках договору на підставі подачі періодичних звітів. Відповідно до

Конвенції, держави беруть на себе зобов'язання включити принцип рівноправності чоловіків і жінок у свої національні конституції, нормативно-правові та підзаконні акти та забезпечити за допомогою закону й інших заходів практичне здійснення цього принципу; приймати законодавчі та інші заходи, включаючи санкції, що забороняють будь-яку дискримінацію щодо жінок; встановити юридичний захист прав жінок на рівній основі з чоловіками та забезпечити за допомогою компетентних національних судів та інших державних інститутів ефективний захист жінок від дискримінації. В рамках Конвенції держави зобов'язуються вживати позитивних заходів, націлених на ліквідацію дискримінаційних законів, постанов, практик і звичаїв.

Після прийняття Конвенції Комітет ООН з ліквідації дискримінації по відношенню до жінок в Загальній рекомендації № 25, спеціально присвяченій тимчасовим спеціальним заходам, ще більше розширив значення дискримінації, передбачивши зобов'язання держав-учасників забезпечувати відсутність прямої або непрямой дискримінації по відношенню до жінок за допомогою законодавчого регулювання і захищати жінок від дискримінації, яка здійснюється державною владою, судовими органами, організаціями, підприємствами або приватними особами як в державній, так і в приватній сферах за допомогою компетентних трибуналів, санкцій і інших засобів (п. 7). Крім того, держава зобов'язана докладати усіх зусиль для поліпшення фактичного становища жінок шляхом здійснення конкретних і ефективних стратегій і програм. Обов'язком держави є також вирішення проблем, пов'язаних зі сформованими відносинами між чоловіками і жінками, і існуючими гендерними стереотипами, які глибоко позначаються на жінках не тільки внаслідок індивідуальних діянь індивідів, а й внаслідок застосування законодавства і дій правових і громадських структур і установ. У Загальній рекомендації особливо наголошується, що положення жінок не покращиться до тих пір, поки не будуть усунуті причини, що лежать в основі дискримінації по відношенню до жінок і їх нерівності. Життя жінок і чоловіків необхідно розглядати у відповідному контексті, і необхідно вживати заходів, спрямованих на забезпечення реальної трансформації установ і систем, з тим щоб вони не ґрунтувалися на історично сформованих чоловічих парадигмах влади і способі життя.

Ухвалення в 1999 р. Факультативного протоколу до Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок гарантувало особам або групам осіб, які стали жертвами порушень державою-учасником передбачених в Конвенції прав, можливість направляти самостійно або за допомогою інших осіб

скарги до Комітету і ініціювати через Комітет проведення незалежного розслідування при наявності достовірних фактів, що свідчать про серйозні або систематичні порушення гарантованих Конвенцією прав.

Також надзвичайно важливими є рішення ОБСЄ, які спрямовано на формування і вдосконалення так званого «людського виміру ОБСЄ». Приміром, Підсумковий документ Мадридської зустрічі представників держав-учасниць ОБСЄ (від 6 вересня 1983 р.) підкреслив важливість забезпечення рівноправ'я чоловіків і жінок та їх згоду на прийняття необхідних заходів для заохочення однаково ефективної участі чоловіків та жінок в політичному, економічному, соціальному та культурному житті.

У 1993 р на Всесвітній конференції з прав людини у Відні вперше в міжнародно-правовій практиці необхідність дотримання гендерного рівноправ'я була оголошена в якості окремого серйозного завдання: «права людини, жінок і дівчат є невід'ємною, складовою і неподільною частиною загальних прав людини».

Пекінська декларація, прийнята IV Всесвітньою конференцією зі становища жінок у 1995 році, закликає уряди вжити всіх необхідних заходів для ліквідації всіх форм дискримінації щодо жінок і дівчат, усунення всіх перешкод на шляху досягнення рівності між чоловіками та жінками, поліпшення становища жінок і розширення їх прав. Платформа дій була сформульована як порядок денний для держав, орієнтована на розширення можливостей жінок в 12 проблемних сферах, в тому числі в сфері освіти і професійної підготовки, економіки, участі жінок в роботі директивних органів та в процесі прийняття рішень.

У 2000 р на Саміті тисячоліття 147 глав держав і урядів схвалили «Цілі розвитку тисячоліття», що є порядком денним для світової спільноти. Заохочення гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок було названо в числі восьми цілей розвитку (№ 3). Одна з резолюцій Ради ООН з прав людини 12/17 від 12 жовтня 2009 року «Ліквідація дискримінації щодо жінок» в черговий раз підтверджує обов'язок держав вживати всіх необхідних заходів для ліквідації дискримінації щодо жінок з боку будь-якої особи, організації або підприємства; проводити реформи своїх правових систем для усунення перешкод при здійсненні жінками своїх прав; виконувати свої міжнародні зобов'язання і скасувати будь-які закони і їх положення, які проводять дискримінацію за ознакою статі; усунути гендерну упередженість при здійсненні правосуддя. Міжнародна організація праці також прийняла ряд спеціальних конвенцій, що стосуються гендерних аспектів забезпечення рівноправності в сфері зайнятості: Конвенцію № 100 про

рівну винагороду чоловіків і жінок за працю рівної цінності (1951 р.); Конвенцію № 103 (переглянуту) про охорону материнства (1952 р.); Конвенцію № 111 про дискримінацію в галузі праці та занять (1958 р.); Конвенцію № 156 про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящих із сімейними обов'язками (1981 р).

В рамках Ради Європи існує практика Європейського Суду з прав людини у справах про дискримінацію. Незважаючи на широке поширення гендерної нерівності в Європі, Європейський Суд з прав людини ще не сформував істотного обсягу рішень у справах про дискримінацію жінок в рамках ст. 14 Європейської конвенції про захист прав людини і основних свобод від 4 листопада 1950 р. У 1985 р. у справі «Абдулазіз, Кабалес і Балкандалі проти Сполученого Королівства» Суд вперше ухвалив, що, оскільки досягнення рівності статей - це ключова мета в державах - членах Ради Європи, то «повинні бути представлені дуже вагомі причини» для того, щоб різниця в зверненні за ознакою статі могла бути визнана сумісною з Конвенцією. [1] Суд жорстко сформулював негативний підхід до стереотипних і традиційних уявлень про роль чоловіка і жінки в публічному і приватному житті, а також розглянув значну кількість справ, пов'язаних з дискримінацією за ознакою статі по відношенню до чоловіків в сфері шлюбно-сімейних відносин.

Протокол № 12 до Конвенції про захист прав людини і основних свобод (2000) вводить загальну заборону дискримінації і встановлює в ст. 1, що «користування будь-яким правом, передбаченим законом забезпечується без жодної дискримінації за ознакою статі, раси, кольору шкіри, мови, релігії, політичних чи інших переконань, національного або соціального походження, належності до національних меншин, майнового положення, народження або за іншою ознакою; ніхто не може бути підданий дискримінації з боку будь-яких органів державної влади за ознаками, які згадані в пункті 1 цієї статті». У п. 5 ст. 2 закріплюється компетенція Суду приймати заяви від окремих осіб, неурядових організацій або груп осіб щодо ст. 1 Протоколу.

Важливе значення для боротьби з дискримінацією жінок мають Європейська соціальна хартія та Переглянута соціальна хартія. Обидві Хартії закріплюють протиправність дискримінації. Так, у преамбулі Хартії говориться, що «здійснення соціальних прав повинно забезпечуватися без дискримінації». А в п.2 ст.1 Європейської соціальної хартії на держави покладено обов'язок «ліквідувати всі форми дискримінації в сфері праці та зайнятості». Міжнародна практика застосування обох Хартій у цій частині спрямована на захист гендерної рівності,

зокрема, щодо прийняття на роботу, в оплаті праці та в боротьбі з сексуальними домаганнями. Причому, як свідчить практика, передусім зазначені положення Європейської хартії застосовувалися саме для забезпечення боротьби з дискримінацією щодо жінок. [2]

Необхідною умовою досягнення рівності є застосування державами заходів, спрямованих на особливий захист і підтримку як жінок, так і чоловіків, і дані документи пропонують комплексний перелік мультидисциплінарних заходів, націлених на сприяння рівності між статями.

Регулюванню дискримінації за ознакою статі приділяється пріоритетне значення і в праві Європейського Союзу. Стаття 119 Римського договору 1957 року визначає правовий статус працюючої жінки і зобов'язує держав - членів ЄС гарантувати і дотримуватися принципу рівної оплати за рівну працю. Оскільки дана норма договору має досить загальний характер, і не в змозі врегулювати всі виникаючі питання, пов'язані з принципом рівноправності жінок в трудових і соціальних відносинах, Радою Європейських Співтовариств був прийнятий ряд основних директив, що стосуються проблеми недискримінації за ознакою статі.

На початку 1990-х рр. концепція комплексного підходу до проблеми гендерної рівності (gender mainstreaming) стає невід'ємною частиною політики Європейського Союзу, орієнтованої на «мобілізацію в інтересах рівності статей всього комплексу дій і загальних політичних ліній». [3] Це виразилося в прийнятті Директиви Європейського парламенту та Ради 2002/73 / ЄС від 23 вересня 2002 р. змін до Директиви Ради 76/207 / ЄЕС про імплементацію принципу рівності чоловіків і жінок у питаннях працевлаштування, професійного навчання, просування по службі та умов праці.

Директива 2002/73 ввела ряд важливих понять, які повинні бути в обов'язковому порядку закріплені в законодавстві країн ЄС: пряма дискримінація, непряма дискримінація, домагання, статеве домагання.

За змістом Директиви 2002/73 застосування принципу рівності означає відсутність як прямої, так і непрямой дискримінації за ознакою статі в державному або приватному секторі, включаючи органи влади:

а) при працевлаштуванні, допуск до заняття вільною професією або професійною діяльністю, включаючи критерії підбору кадрів і умови набору нових співробітників, незалежно від галузі виробництва і рівня професійного положення, включаючи просування по службі;

б) в тому, що стосується всіх видів професійного керівництва, професійного навчання, підвищення кваліфікації та перенавчання, включаючи практичні

заняття;

с) щодо умов праці та зайнятості, включаючи звільнення, а також оплати відповідно до Директиви 75/117 / ЄС про рівну оплату за рівну працю.

Директива 2002/73 / ЄС вперше запропонувала розширене тлумачення поняття «сексуальні домагання» і чітко позначила, що це форма дискримінації. Дана обставина вкрай важлива для потерпілих від сексуальних домагань, переважна більшість яких складають жінки, оскільки юридично проводяться відмінності між просто домаганнями і сексуальними домаганнями, що спрощує процедуру розгляду останнього. [4]

В останні роки ініціативи в сфері забезпечення гендерної рівності були посилені прийняттям Директиви 2006/54 / ЄС, яка гарантує реалізацію принципу рівних можливостей і рівного ставлення для чоловіків і жінок у сфері праці та зайнятості, зокрема на рівний доступ до праці, включаючи просування по службі і професійне навчання; на рівні умови праці, включаючи заробітну плату і соціальне забезпечення. У жовтні 2008 року Комісія прийняла пакет заходів, орієнтованих на узгодження інтересів професійного, сімейного або приватного життя, включаючи перегляд двох діючих Директив 92/85 / ЄС і 86/613 / ЄС. Поправки до Директиви про захист вагітних робітниць (92/85 / ЄС) стосувалися продовження відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, створення зручної системи виплати соціальних допомог при знаходженні в відповідній відпустці. Поправки до Директиви 86/613 / ЄС націлені насамперед на інтеграцію принципу рівних можливостей для чоловіків і жінок, які є самозайнятими працівниками, а також членів їх сімей. [5]

У березні 2006 р. був прийнятий Європейський пакт про гендерну рівність, який поставив в якості основних цілей скорочення гендерного розриву і викорінення гендерних стереотипів на ринку праці. [6]

Політика комплексного гендерного підходу вплинула на розвиток антидискримінаційного законодавства ряду зарубіжних країн, яке формувалося шляхом прийняття або комплексних (Угорщина - Закон про рівне ставлення й забезпечення рівності можливостей 2003 г.), або спеціальних антидискримінаційних актів (Албанія - Закон про гендерну рівноправність 2004 року, Боснія і Герцеговина - Закон про гендерну рівність 2003 року, Косово - Закон про гендерну рівноправність 2004 року, Литва - Закон про рівні можливості 1998 року, Румунія - Закон про рівні можливості для жінок і чоловіків 2002 р.) У ряді країн склалися змішані моделі, що поєднують антидискримінаційні акти обох типів (Болгарія - Закон про захист від

дискримінації 2004 року і Закон про рівні можливості чоловіків і жінок 2001 р.; Словенія - Закон про рівні можливості для жінок і чоловіків 2002 року і Закон про забезпечення принципу рівного ставлення 2004 р.; Естонія - Закон про гендерну рівноправність 2004 року і Закон про рівне ставлення 2008 р.) У перше десятиліття XXI ст. країни Центральної та Східної Європи почали активно приймати антидискримінаційне законодавства в зв'язку з їх інтеграцією до Європейського Співтовариства. У країнах Європейського Союзу найбільш детально законодавчо врегульована проблема рівності можливостей чоловіків і жінок на ринку праці. Фінський закон про рівноправність 1986 р націлений на вирівнювання рівня заробітної плати чоловіків і жінок, скорочення гендерної сегрегації на ринку праці і в системі освіти, облік гендерного підходу в діяльності чиновників. У Швеції Акт про рівноправність чоловіків і жінок на робочих місцях 1980 року визначає суворі правила щодо рівної оплати праці чоловіків і жінок. Роботодавці, які мають 10 і більше працівників, зобов'язані щорічно складати таблицю різниці в зарплаті своїх співробітників. Дана таблиця і заходи з вирівнювання зарплат вносяться в щорічний план по досягненню рівних можливостей, мета якого - виявлення невинуватих відмінностей в зарплаті. У разі дискримінації в оплаті праці за ознакою статі роботодавець зобов'язаний сплатити працівнику штраф. Відповідно до іспанського Закону про рівноправність статей 2005 року всі політичні партії країни зобов'язані включати в свої виборчі списки на виборах будь-якого рівня від 40 до 60% жінок. Закон знімає всі обмеження на доступ жінок до різних сфер діяльності, в тому числі на службу в Збройних силах, поліції і жандармерії, а також передбачає суворі заходи, аж до тюремного ув'язнення, за сексуальні домагання до жінок на роботі.

Такі підходи характерні і для західноєвропейських держав, що не входять до складу ЄС. У Швейцарії Федеральний закон про рівність 1995 забороняє прояв дискримінації на стадії укладання трудового договору, в сфері визначення умов праці, розподілу трудових обов'язків, встановлення розміру зарплати.

У разі здійснення дискримінації Закон встановлює також відповідальність за прояв дискримінації: роботодавець зобов'язаний не тільки припинити дискримінаційні дії, але і виплатити компенсацію в розмірі трьох заробітних плат відповідного працівника (іноді за період аж до шести місяців).

Важливим досягненням сучасного міжнародного права є також створення міжнародного інституцій-

ного механізму імплементації міжнародно-правових норм в галузі захисту прав і свобод людини, у тому числі забезпечення рівності прав жінок і чоловіків; спеціальних структур, покликаних забезпечити їх реалізацію. До таких структур належать Верховний комісар ООН з прав людини; Комісія з прав людини, що діє в рамках ООН; Комітет з прав людини, створений у відповідності з положеннями Міжнародного пакту про громадянські та політичні права 1966 р.; Комітет з ліквідації дискримінації по відношенню до жінок (Конвенція 1979 р.); Комітет з прав дитини (Конвенція 1989 р.) тощо [7]

З усього вищезазначеного можна зробити висновок, що для забезпечення фактичної гендерної рівно-

сті недостатньо передбачити критерії рівності між чоловіками і жінками в законодавстві країни. Формування антидискримінаційного права має базуватися в першу чергу на праві чоловіків і жінок на відмінності. Необхідне комплексне врахування потреб жінок і чоловіків при розробці законів, підзаконних актів, програм, планів дій та стратегій на всіх рівнях влади і в усіх сферах життєдіяльності суспільства. У зв'язку з цим введення спеціальних заходів, спрямованих на забезпечення фактичної рівності чоловіків і жінок, подолання наслідків структурної та історично складеної дискримінаційної практики, має пріоритетне значення поряд зі створенням інституційного механізму гендерної рівності.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Abdulaziz, Cabales and Balkandali v. United Kingdom. Application № 9214/80, 9473/81, 9474/81, Judgment of 28 may 1985. Paras. 78–81.
2. Гамьен Д., Харрис Д., Зваак Л. Европейская конвенция о правах человека и Европейская социальная хартия: право и практика. Москва : МНИМП, 1998. С.496-498.
3. Gender Mainstreaming. Комплексный подход к проблеме равенства между женщинами и мужчинами URL: [http://www.owl.ru/win/docum/ec/gender/3\\_2\\_1.htm#a1](http://www.owl.ru/win/docum/ec/gender/3_2_1.htm#a1).
4. Zippel K.S. Gender equality politics in the changing European Union: the European Union anti-discrimination directive and sexual harassment. 2019.
5. Beijing + 15: The Platform for Action and the European Union. Report from the Swedish Presidency of the Council of the European Union. 2009.
6. Presidency Conclusions of the Brussels European Council. 23/24 March 2006. URL: [http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms\\_Data/docs/pressData/en/ec/89013.pdf](http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/en/ec/89013.pdf).
7. Сергеева С.М. Міжнародно-правовий захист прав жінок: історія і сучасність. URL: [http://kul.kiev.ua/images/chasop/2011\\_3/284.pdf](http://kul.kiev.ua/images/chasop/2011_3/284.pdf)

## REFERENCES

1. Abdulaziz, Cabales and Balkandali v. United Kingdom. Application № 9214/80, 9473/81, 9474/81, Judgment of 28 may 1985. Paras. 78–81 [in English].
2. Gamyen, D., Kharris, D., Zvaak, L. (1998). Evropeyskaya konventsiya o pravakh cheloveka i Evropeyskaya sotsialnaya khartiya: pravo i praktika. Moskva : MNIMP [in Russian].
3. Gender Mainstreaming. Kompleksnyy podkhod k probleme ravenstva mezhdzhu zhenshchinami i muzhchinami URL: [http://www.owl.ru/win/docum/ec/gender/3\\_2\\_1.htm#a1](http://www.owl.ru/win/docum/ec/gender/3_2_1.htm#a1) [in Russian].
4. Zippel K.S. (2019). Gender equality politics in the changing European Union: the European Union anti-discrimination directive and sexual harassment [in English].
5. Beijing + 15: The Platform for Action and the European Union. Report from the Swedish Presidency of the Council of the European Union. (2009). [in English].
6. Presidency Conclusions of the Brussels European Council. 23/24 March 2006. URL: [http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms\\_Data/docs/pressData/en/ec/89013.pdf](http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/en/ec/89013.pdf). [in English].
7. Serhieieva, S.M. Mizhnarodno-pravovyi zakhyst prav zhinok: istoriia i suchasnist. URL: [http://kul.kiev.ua/images/chasop/2011\\_3/284.pdf](http://kul.kiev.ua/images/chasop/2011_3/284.pdf) [in Ukrainian].

КАЛМЫКОВА А. С.

кандидат юридических наук, ассистент кафедры международного права  
Национального юридического университета имени Ярослава Мудрого

### МЕЖДУНАРОДНЫЕ СТАНДАРТЫ ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ ДИСКРИМИНАЦИИ ПО ПРИЗНАКУ ПОЛА

В статье раскрываются объективные процессы формирования международно-правового сотрудничества по защите прав женщин и утверждению гендерного равенства как специфического направления международного сотрудничества по правам человека, освещаются международно-правовые принципы равноправия женщин и мужчин.

**Ключевые слова:** борьба с дискриминацией, Совет Европы, гендерное равенство, права человека, принцип равенства.

KALMYKOVA O. S.

PhD, Assistant of the Department of International Law of Yaroslav Mudryi National Law University

### INTERNATIONAL STANDARDS FOR COUNTERING GENDER DISCRIMINATION

Equality between men and women is recognized as one of the key issues of modern society. At international level it is given priority attention. Principle of equality gender means that men and women have equal rights, freedoms and opportunities for their implementation, as well as bear equal duties. Gender Discrimination (Gender Discrimination minority) is a violation of the principle of equality between men and women. Countering Gender Discrimination seems to be a priority for the development of international legal and national mechanisms to ensure equality sign of gender.

All international organizations acknowledge relevance gender discrimination issues. The principle of non-discrimination is the cornerstone and the main condition for ensuring equality between the sexes in the system of international law. All international instruments are based on the full recognition of the principle of gender equality. During its existence, various UN structures have adopted a number of both general and special documents on the observance of human rights in general and on ensuring the equal rights of men and women in particular.

The main among them remains the already mentioned UN Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, which is a fundamental instrument in the field of protecting the rights of women, which is legally binding on all contracting parties.

**Keywords:** fight against discrimination, Council of Europe, gender equality, human rights, principle of equality.