

## ФОРМИ ГЕНДЕРНОЇ НЕРІВНОСТІ В УКРАЇНІ ТА ВЕЛИКІЙ БРИТАНІЇ

Соколовська Н. В.

Проблема гендерної нерівності є серйозним викликом для сучасного суспільства і має багато виявів у різних сферах життя.

У статті детально проаналізована проблема гендерної нерівності в Україні та Великій Британії, висвітлюючи різноманітні аспекти цього соціального явища в обох країнах.

Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW), прийнята Генеральною Асамблеєю ООН у 1979 році, визначає кілька основних форм гендерної дискримінації, включаючи такі ключові форми:

**Дискримінація в політичній сфері:** Це включає будь-яке розрізнення, виключення або обмеження, які перешкоджають жінкам повноцінно та на рівних брати участь у політичному житті своєї країни. Воно охоплює такі сфери, як право голосу та обіймати державні посади, а також можливості політичного представництва та прийняття рішень.

**Дискримінація в економічній сфері:** ця форма дискримінації стосується будь-якого розрізнення, виключення чи обмеження за ознакою статі, яке перешкоджає рівному доступу жінок до економічних ресурсів, можливостей і переваг. Він охоплює такі сфери, як працевлаштування, рівна оплата за рівну роботу, доступ до кредитів і позик, а також прийняття економічних рішень.

**Дискримінація у сфері освіти:** Це включає будь-яке розрізнення, виключення або обмеження, які перешкоджають праву жінок на освіту нарівні з чоловіками. Він охоплює такі питання, як доступ до освіти, зміст навчального плану та можливості навчання протягом усього життя.

**Дискримінація у сфері шлюбу та сім'ї:** Ця форма дискримінації стосується будь-яких відмінностей, виключень або обмежень, які заперечують або обмежують права та обов'язки жінок у шлюбних та сімейних справах. У ньому розглядаються такі питання, як мінімальний шлюбний вік, згода на шлюб, право вибору подружжя, рівність прав і обов'язків у сім'ї.

**Дискримінація на основі шкідливих звичаїв:** це стосується будь-яких розрізнь, виключень або обмежень, які ґрунтуються на культурних, традиційних або релігійних звичаях, які завдають шкоди жінкам.

Це включає такі практики, як калічення жіночих статевих органів, дитячі шлюби та примусові шлюби.

Ці форми гендерної дискримінації, описані в CEDAW, служать основою для просування гендерної рівності та забезпечення усунення всіх форм дискримінації щодо жінок.

**Ключові слова:** гендер, прояви гендерної нерівності, гендерне законодавство, дискримінація в сфері праці, дискримінація в економічній сфері, насильство щодо жінок, гендерна рівність, гендерні стереотипи, дискримінація у сфері праці, дискримінація жінок у політиці.

### Sokolovska N. V. Forms of gender inequality in Ukraine and Great Britain

The problem of gender inequality is a serious challenge for modern society and has many manifestations in various spheres of life.

The article analyzes in detail the problem of gender inequality in Ukraine and Great Britain, highlighting various aspects of this social phenomenon in both countries.

The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW), adopted by the UN General Assembly in 1979, defines several basic forms of gender discrimination, including the following key forms:

**Discrimination in the political sphere:** This includes any distinction, exclusion or restriction that prevents women from participating fully and equally in the political life of their country. It covers areas such as the right to vote and hold public office, as well as opportunities for political representation and decision-making.

**Economic Discrimination:** This form of discrimination refers to any distinction, exclusion or limitation based on sex that prevents women from having equal access to economic resources, opportunities and benefits. It covers areas such as employment, equal pay for equal work, access to credit and loans, and economic decision-making.

**Discrimination in education:** This includes any distinction, exclusion or restriction that impedes women's right to education on an equal basis with men. It covers issues such as access to education, curriculum content and lifelong learning opportunities.

**Marriage and Family Discrimination:** This form of discrimination refers to any distinction, exclusion or restriction that denies or limits women's rights and responsibilities in marriage and family matters. It deals with such issues as the minimum age of marriage, consent to marriage, the right to choose a spouse, and equality of rights and responsibilities in the family.

**Discrimination on the basis of harmful practices:** This refers to any distinctions, exclusions or restrictions based on cultural, traditional or religious practices that harm women. This includes practices such as female genital mutilation, child marriage and forced marriage.

These forms of gender discrimination described in CEDAW serve as a basis for promoting gender equality and ensuring the elimination of all forms of discrimination against women.

**Key words:** gender, manifestations of gender inequality, gender legislation, discrimination in the labor sphere, discrimination in the economic sphere, violence against women, gender equality, gender stereotypes, discrimination in the labor sphere, discrimination of women in politics.

**Постановка проблеми та її актуальність.** Гендерна нерівність залишається актуальним викликом у сучасному світі, а її прояви можуть різнитися в різних країнах.

Дослідження форм гендерної нерівності в Україні та Великій Британії є важливим завданням з кількох причин:

**Підвищення усвідомленості:** Аналіз гендерної нерівності допомагає підвищити усвідомленість суспільства про проблемні аспекти, які впливають на жінок та чоловіків. Це сприяє формуванню критичного підходу до гендерних питань та розумінню їхнього соціокультурного контексту.

**Розкриття причин і наслідків:** Дослідження дозволяє ідентифікувати кореневі причини гендерної нерівності, а також визначити її наслідки для індивідів і суспільства в цілому.

**Розробка ефективних заходів:** Результати дослідження можуть служити основою для розробки та впровадження ефективних заходів та політик, спрямованих на подолання гендерної нерівності та створення рівних можливостей.

**Міжнародний порівняльний аналіз:** Дослідження гендерної нерівності в різних країнах дозволяє проводити міжнародний порівняльний аналіз, виявляючи спільні тенденції та унікальні особливості кожного соціокультурного контексту.

**Підтримка прийняття рішень:** Наукові дослідження є важливим ресурсом для формування рекомендацій та впровадження політик, які сприятимуть створенню більш рівних та справедливих

умов для всіх громадян, незалежно від їхньої статі.

Актуальність даного дослідження підтверджує необхідність виявлення причин і наслідків гендерної нерівності, що сприяє розробці та впровадженню ефективних заходів і політик, спрямованих на подолання гендерної нерівності та створення рівних можливостей. Дослідження форм гендерної нерівності в Україні та Великій Британії відіграє важливу роль у підвищенні усвідомленості суспільства щодо проблемних аспектів, що впливають на жінок та чоловіків.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Серед дослідників Форми гендерної нерівності в Україні та Великої Британії можна назвати таких авторів, як Марценюк Т., Руднева О., Дядюк М., Байдак М., Кімелл М., Майкл С., Батлер Д. та ін.

**Метою статті** є висвітлення проблеми гендерної нерівності в контексті України та Великої Британії, розглядання причин і наслідків цього явища з метою розробки ефективних заходів для протидії його проявам.

**Виклад основного матеріалу.** Форми гендерної нерівності можуть проявлятися по-різному у різних країнах, включаючи Україну та Велику Британію.

Нижче розглянемо основні форми гендерної дискримінації в Україні.

**Дискримінація в сфері праці.** В Україні жінки часто зазнають нерівного оплати праці порівняно з чоловіками. Це означає, що жінки отримують меншу зарплату за ту саму роботу або за роботу, яка вимагає таких же навичок і кваліфікації. Так, згідно заяви Урядової уповноваженої з питань гендерної політики Катерина Левченко, в Україні різниця оплати праці «становить до 30% не на користь жінок» [1]. Деякі аналітики показують ще більш шокуючу статистику, вказуючи, що на початковому етапі кар'єри зарплати жінок становлять 72% від зарплат чоловіків на однакових посадах. А на керівних посадах рівень окладу жінок часом ледве дотягує до 60% від зарплати колеги-чоловіка [2].

Згідно з даними Держстату за 2021 рік, у всіх галузях, за винятком адміністративного та допоміжного обслуговування, де середня заробітна плата чоловіків і жінок є рівною, заробітні плати жінок становлять від 66% до 97% від заробітних плат чоловіків [3].

Стосовно динаміки зарплатної нерівності жінок та чоловіків, як видно з малюнку 2, протягом періоду з 2012 по 2020 роки розрив у заробітних платах чоловіків та жінок зменшився - у 2012 році

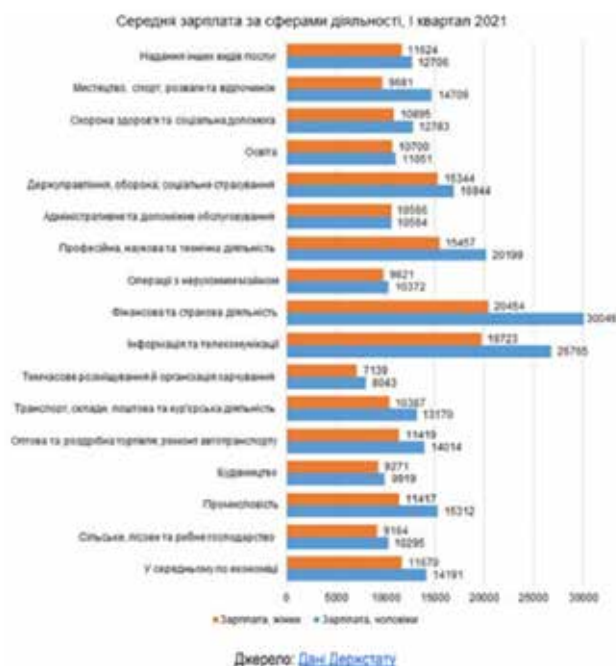


Рис. 1. Середня зарплатня жінок та чоловіків, 2021 р.

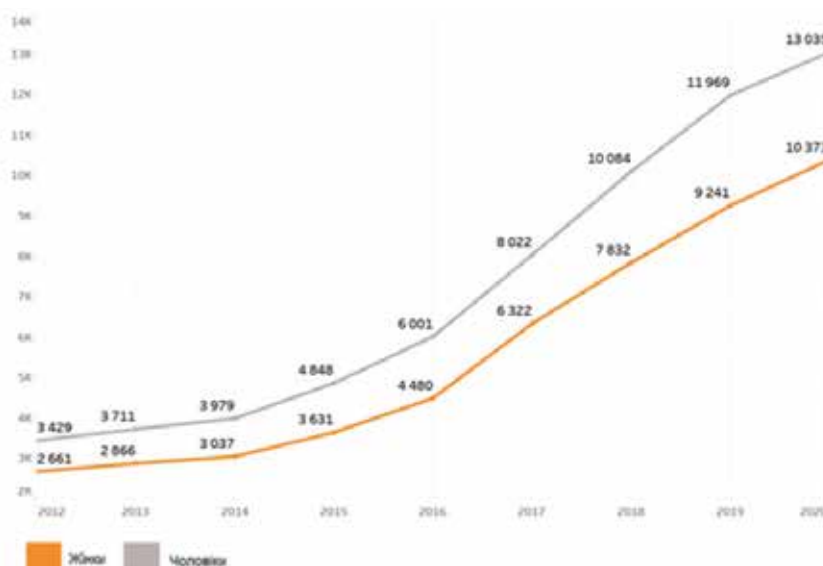
заробітна плата жінок становила 78% від заробітної плати чоловіків, тоді як у 2020 році цей показник майже досягнув 80%.

На сьогоднішній день ідентифікуються наступні основні причини різниці у заробітних платах жінок та чоловіків:

**Гендерні стереотипи.** З дитинства дівчат виховують у відповідності зі стереотипними ролями та моделями поведінки жінок, які підкреслюють, що їхньою головною метою повинно бути знайти чоловіка, стати матерями і віддавати себе служінню родині та близьким. Це обмежує можливості їх розвитку та ставить обмежені межі у їхніх майбутніх цілях, що впливає на їх вибір професій та спонукає чи відважує їх від певних кар'єрних шляхів [4].

**Дискримінація при прийомі на роботу.** Жінки системно стикаються зі значними труднощами при пошуку роботи, у порівнянні з чоловіками, через широко поширений стереотип про їхнє «призначення материнства».

**Гендерна сегрегація на ринку праці** виражається у статистично значущому розподілі жінок і чоловіків за різними професіями та сферами зайнятості. Сфери, де жінки переважають (такі як харчова промисловість, освіта, сфера обслуговування, нижні рівні медицини), мають менший престиж та дохідність, порівняно з тими, що займаються переважно чоловіки (наука, мистецтво, фінанси, технології). Прибиральниці, медсестри, виховательки в дитячих садках та вчительки в школах частіше є жінками. Наукові дослідження вказують на те, що жінки роблять розумний вибір, враховуючи існуючі обмеження в суспільстві: через існуючу ієрархію на ринку



Примітка. Інформація за 2014–2020 роки наведена без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим та м. Севастополя, з 2015 року – також без частини тимчасово окупованих територій Донецької та Луганської областей.

Джерело: Дані Держстату

Рис. 2. Динаміки зарплатної нерівності жінок та чоловіків, 2012-2020 рр.

праці, вони мають кращі шанси на працевлаштування в менш оплачуваних сферах [5].

**Обмеженість доступу до окремих видів робіт.** До 2017 року в Україні діяв Наказ Міністерства охорони здоров'я № 256 від 1993 року, який включав перелік «шкідливих для здоров'я» робіт, на які жінкам заборонялося приймати посади. Ця політика обмежувала доступ жінок до близько 450 видів робіт, включаючи і ті, які мали вищу оплату [1].

**Обмежена участь у політиці.** Дискримінація в політичній сфері в Україні є серйозною проблемою, яка обмежує рівноправну участь жінок у прийнятті політичних рішень і перешкоджає їхньому повному політичному розвитку. Хоча Україна має прогресивне законодавство, спрямоване на забезпечення рівних можливостей для жінок і чоловіків у політиці, реальна ситуація щодо представництва жінок на політичних посадах залишається незадовільною.

Одним з основних проявів дискримінації є недостатнє представництво жінок у політичних структурах. Незважаючи на те, що жінки становлять 53,6% населення України, у парламенті їх представлено 20,8%, а в обласних та міських радах - 35,9% [6].

Так, згідно статистичних даних бази даних «Жінки у національних парламентах» звіту «Глобальні дані національних парламентів» (Global data of national Parliaments), станом на 1 січня 2023 року, жінки мають лише 20,43% представництва у парламентах України, тоді як в багатьох країнах ЄС цей показник значно вищий [7].

Це свідчить про нерівномірне представництво жінок у політичному процесі та обмежує їхні можливості впливати на прийняття рішень, які стосуються всього суспільства.

В Україні в останні роки було впроваджено ряд ініціатив з метою поліпшення доступу жінок до політики. Були запроваджені такі проекти, як «Жінки - це 50% успіху України», «Жінки у політиці», «Побудова жіночого політичного лобі в Україні», стартував Перший всеукраїнський Форум Політичного українського лобі (ПУЛ) жінок «Жінка в сучасній українській політиці - стратегії участі та перспективи», створені міжфракційні об'єднання «Рівні можливості».

У 2013 році в Україні було введено 30% гендерну квоту для виборів народних депутатів. Ці зміни були внесені до Закону про «Політичні партії України» з метою поліпшення законодавства щодо проведення виборів. Згідно з новими положеннями, мінімальний рівень представництва жінок і чоловіків у виборчому списку кандидатів у народні депутати України мав становити не менше 30% загальної кількості кандидатів.

Однак, під час виборів 2014 року ця гендерна квота не виконалася належним чином, оскільки багато партій (20 з 29) не дотрималися цього обов'язку. Відсутність санкцій та відсутність чіткого місця для кандидаток у списку призвели до такого результату. Проте, в 2015 році 30% гендерну квоту було розширено на місцеві вибори шляхом внесення відповідних законодавчих змін [8].

**Насильство проти жінок** є серйозною проблемою в Україні, яка має широкий спектр проявів і відбувається на різних рівнях суспільства. За звітом ООН від 2013 року, близько 45% населення України, що становить значну частку, зазнає різних форм насильства. Це включає фізичне насильство, яке виявляється у жорстоких діях, нападах та побиттях, сексуальне насильство, що включає насильство статевого характеру, насильство

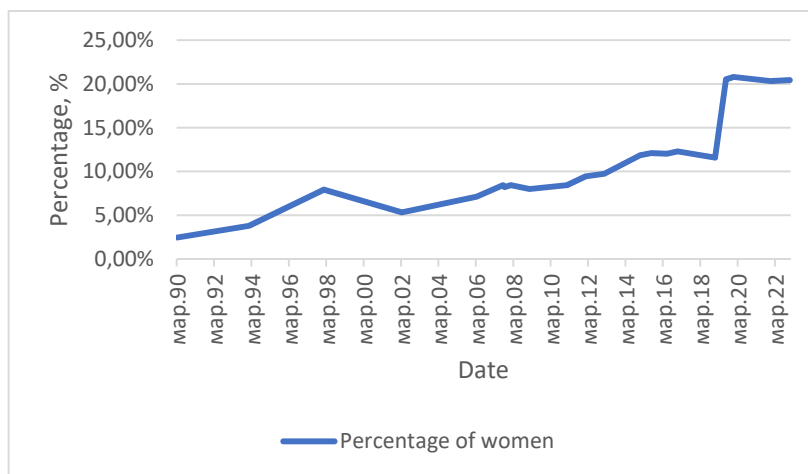


Рис. 3. Представництво жінок у парламенті України, 1990-2022 рр.

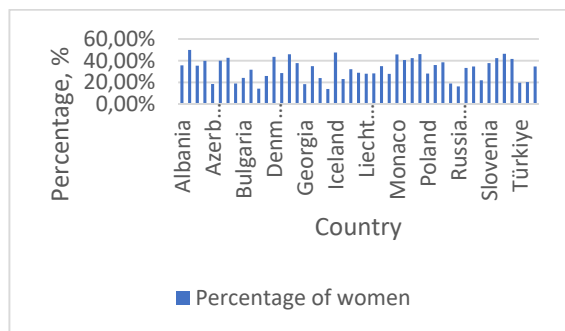


Рис. 4. Представництво жінок у парламенті ЄС, 2023 р.

в сім'ї та сексуальний домагання, а також психологічне насильство, що проявляється у формі психічного тиску, запугування та емоційного насильства. І найбільше постраждалими від цих форм насильства є жінки, які становлять більшість жертв таких нападів [9].

За статистикою, кожна п'ята жінка в Україні зазнавала насильства. [10] Дані іншого опитування 2019 року показують, що 67% жінок віком від 15 років зазнавали психологічного, фізичного чи сексуального насильства з боку партнера чи іншої особи [11].

Згідно з Дослідженням насильства на жінками в Україні, проведеного під керівництвом ОБСЄ, жінкам в Україні часто важко отримати доступ до необхідної допомоги у разі насильства. Тільки половина жінок (50%) вважає себе достатньо освіченими щодо можливих кроків у ситуаціях насильства, в той час як близько 47% жінок мають обмежені знання або зовсім не знають, як діяти в таких випадках. Значна більшість жінок, що стали жертвами фізичного або сексуального насильства з боку свого партнера або інших осіб, не зверталися до поліції щодо найсерйозніших випадків насильства [11].

Навіть якщо Центр соціальних служб сім'ї, дітей і молоді є доступним, жінки, як правило, не звертаються до нього. Половина постраждалих жінок (50%) утримувала найсерйозніші випадки сексуального насильства в таємниці перед іншими. А ті, хто вирішив поділитися своєю історією, найчастіше зверталися до свого друга, подруги або членів родини, а не до поліції, відповідних служб або організацій.

Одним з найпоширеніших видів насильства проти жінок є *домашнє насильство*. Це включає фізичне, психологічне, сексуальне та економічне насильство, що вчиняється в межах сім'ї або близьких стосунків. Часто жінки стикаються з побиттями, знущаннями, погрозами, контролем

над їхнім життям та фінансами. Згідно з Дослідженням насильства на жінками в Україні, 26% жінок висловлювали думку, що домашнє насильство є особистою проблемою. Експерти підкреслюють наявність колективної толерантності до насильства, а жінки, які брали участь у дослідженні, вказали, що почуття сорому утруднюють повідомлення про насильство. Щодо насильства з боку поточного партнера, більш ніж 81% жінок, які зазначили про найсерйозніший інцидент, не звернулися до поліції або будь-якої іншої організації [11].

У Великій Британії, як і в інших країнах, жінки стикаються з різними формами дискримінації, що обмежують їх права та можливості. Одна з таких форм - гендерна нерівність, яка проявляється в багатьох аспектах суспільного життя.

**Дискримінація у сфері праці.** На сьогоднішній день залишаються ключові відмінності в характеристиках зайнятості чоловіків і жінок у Великобританії. Відповідно до результатів попередніх досліджень жінки частіше, ніж чоловіки зайняті неповний робочий день і рідше працевлаштовані у великих фірмах. Крім того, дослідження виявили, що жінки частіше, ніж чоловіки, працюють у державному секторі [12].

Професійна сегрегація є значною проблемою у Великобританії та залишається ключовим фактором у поясненні різниці в оплаті праці чоловіків і жінок.

Досі залишається значна різниця в оплаті праці; жінки, які працюють повний робочий день, заробляють на 12,3 відсотка менше, ніж чоловіки, які працюють повний робочий день, виходячи із середнього погодинного заробітку. Цей розрив збільшується до 17,39 відсотків менше для жінок, які працюють неповний робочий день (New Earnings Survey, 2021) [13].

Ця різниця в доходах надає жінкам більший ризик опинитися за межею бідності та перешкоджає їхній здатності накопичувати адекватні заощадження для пенсії в подальшому житті.

Іншою формою дискримінації жінок на робочому місці є те, що роботодавець не схильний приймати на роботу жінку через її стать. Різницю в оплаті праці відчувають багато жінок після народження дітей: вплив народження дітей означає, що коли кар'єра чоловіків розвивається, кар'єра жінки часто вповільнюється або занепадає, а їхня зарплата ніколи не відновлюється повністю [14]. Виходячи з цього, жінки вважають, що народження дітей вб'є або принаймні зашкодить їхній кар'єрі, і намагаються мати дітей пізніше

Variable	Women	Men
Full-time Employment	54%	89%
Part-time Employment	46%	11%
In Private Sector	39%	61%
In Public Sector	25%	14%
Union or Staff Association in Workplace	48%	42%
Firm size <25 employees	26%	25%
Firm size 25-49 employees	10%	10%
Firm size 50-499 employees	20%	29%
Firm size >500 employees	11%	13%
Years of Full-Time Education	12	11

Source: British Household Panel Survey 2003/2004

Рис. 5. Характеристики зайнятості працюючих чоловіків і жінок, Великобританія 2003/2004

в кар'єрі, щоб вони вже заробили принаймні трохи грошей - середній вік жінок для народження першої дитини в Сполученому Королівстві 30 років [15]. Дослідження показують, що жінки, які починають свою кар'єру, мають таку саму ймовірність стати успішними, як і чоловіки, але до 30 років існує розрив між кількістю чоловіків і жінок у верхній частині більшості професій, натякаючи на те, що ця проблема виникає через материнство в 30 років. це середній вік для народження англійкою дитини. Недавнє опитування, проведене юридичною фірмою Slater & Gordon, показало, що третина британських матерів сказала, що для них «неможливо» піднятися кар'єрними сходами після повернення з відпустки по догляду за дитиною [16].

**Дискримінація жінок у політиці** також є проблемою, оскільки, хоча жінки отримали право голосу, більшість їхніх кандидатів - чоловіки. У 2022 році 34.51% усіх обраних депутатів у парламент були жінками [7]. Хоча за останні двадцять років кількість жінок у політиці зросла удвічі, з 17% до 34%, але ці цифри все ще не дорівнюють кількості чоловіків у політиці.

Хоча Сполученому Королівству ще потрібно зробити певний шлях, щоб досягти гендерного паритету в парламенті, воно має досить високі рейтинги порівняно з іншими країнами. Парламент Великої Британії займає 38 місце за кількістю жінок у світі, займає 16 місце в Європі та третє місце серед країн G7 після Франції та Італії. У всьому світі лише три країни, Руанда, Куба та Нікарагуа, мають жіночу більшість у парламентах [17].

Обрання більшої кількості жінок до парламенту залежить від того, чи вирішить і буде обрано балотуватися до парламенту більше жінок. Хоча існує багато факторів, які впливають на те, хто вирішить балотуватися, і бар'єри для того, щоб стати кандидатом у депутати, було запроваджено

спеціальні заходи, щоб спробувати зробити парламент доступнішим і привабливішим для майбутніх жінок-депутатів.

Однією з важливих подій стали зміни в підтримці, яка надається членам парламенту з обов'язками догляду за дитиною. Наприклад, у січні 2019 року було запроваджено пілотну схему голосування за довіреністю для депутатів, які перебувають у відпустці по догляду за дитиною, тобто депутати, які мають новонароджених або усиновлених дітей, все що зможуть брати участь у парламентських голосуваннях. Тепер ця реформа стала постійною. У листопаді 2019 року Стелла Крізі стала першим членом парламенту, який призначив заступника для свого материнства. Вона продовжувала агітувати за те, щоб члени парламенту, які перебувають у відпустці по догляду за дитиною, покривали всі їхні обов'язки в парламенті під час їх відсутності, як це зараз відбувається для міністрів уряду, відповідно до Закону про міністерські та інші допомоги по вагітності та пологах 2021 року. (18) Крізі також підтримав те, що більше матерів йдуть у політику за допомогою кампанії під назвою «Ця мама голосує» і виступає за те, щоб матерям дозволили приносити своїх дітей до Палати громад [17].

У 2005 і 2012 роках також були змінені години засідань Палати громад. У 1980-х і 1990-х роках понад 25% днів засідання тривали після півночі, але в рік після виборів 2017 року це сталося лише тричі. Це полегшує роботу в парламенті для тих, хто має обов'язки по догляду за дитиною.

Деякі інші країни використовують виборчі квоти, щоб просувати більше жінок-кандидатів на виборах. Це легше реалізувати в країнах із пропорційною системою представництва. Хоча у Великій Британії це не так, політичним партіям було дозволено використовувати короткі списки, що складаються лише з жінок, для відбору кандидатів на вибори після прийняття Закону про дискримінацію за статтю 2002 року [18].

**Насильство щодо жінок** продовжує залишатися серйозною соціальною проблемою в Великій Британії, яка вимагає негайних заходів для протидії. Порушення своїх прав людини актами зґвалтування, домашнього насильства, сексуальних домагань, торгівля людьми та примусові шлюби продовжують обмежувати життя жінок і дівчат і зменшувати їх участь на всіх рівнях суспільства.

Спектр і поширеність цих злочинів є широкими, а статистика щодо насильства проти жінок у Великій Британії є тривожною. Приблизно 1,6 мільйона

жінок віком від 16 до 74 років зазнали домашнього насильства в Англії та Уельсі за останній рік, а близько 5,1 мільйона жінок віком від 18 до 74 років стали жертвами тієї чи іншої форми насильства в дитинстві.

А враховуючи деякі з менш прихованих злочинів, за оцінками експертів, 1 із 3 жінок у Великобританії старше 16 років піддавалася принаймні одній формі домагань за останній рік. Це збільшується до 2 із 3 для жінок віком від 16 до 34 років [19].

За даними AVA ( Against violence & Abuse), 40% підлітків перебувають у аб'юзивних стосунках, щороку 400 000 жінок піддаються сексуальному насильству і 80 000 жінок зазнають зґвалтувань [20].

Урядова стратегія подолання насильства щодо жінок і дівчат, запроваджена урядом Великої Британії в листопаді 2021 року, зазначає, що «злочинів насильства проти жінок і дівчат багато і вони різноманітні». Приклади включають зґвалтування та інші сексуальні злочини, переслідування, домашнє насильство, примусовий шлюб та інше. У Стратегії зазначається, що «спільним для цих злочинів є те, що вони непропорційно впливають на жінок і дівчат», хоча чітко зазначено, що «злочинці та жертви можуть бути як чоловіками, так і жінками» [21].

**Висновки.** Гендерна нерівність залишається актуальним викликом у сучасному світі, а її прояви можуть варіюватися в залежності від країни.

Дослідження форм гендерної нерівності в Україні та Великій Британії відіграє важливу роль у підвищенні усвідомленості суспільства щодо проблемних аспектів, що впливають на жінок та чоловіків. Дослідження причин і наслідків гендерної нерівності, сприяє розробці та впровадженню ефективних заходів і політик, спрямованих на подолання гендерної нерівності та створення рівних можливостей. Так, Урядом Великої Британії впроваджена низка заходів, спрямованих на покращення реагування кримінальної юстиції на насильство щодо жінок і дівчат [22], зокрема:

- удосконалення етапів розслідування та судового переслідування системи кримінального правосуддя щодо випадків зґвалтування;

- переглянути, як докази використовуються під час кримінального переслідування за зґвалтування та серйозні сексуальні злочини;

- ухвалення Закону про насильство в сім'ї 2021 року, який передбачає нове законодавче визначення насильства в сім'ї [23];

- припинити звільнення правопорушників по програмі «halfway release», засуджених за серйозні насильницькі та сексуальні злочини.

### Література

1. Левченко: В Україні різниця оплати праці становить до 30% не на користь жінок. URL: <https://web.archive.org/web/20190430032342/https://www.ukrinform.ua/rubric-society/2543712-levchenko-v-ukraini-riznica-oplati-praci-stanovit-do-30-ne-na-korist-zinok.html> (дата доступу 17.06.2023).

2. Експерти показали різницю доходів чоловіків і жінок в Україні (інфографіка). URL: <https://news.finance.ua/ua/news/-/369204/eksperty-pokazaly-riznytsyu-dohodiv-cholovikiv-i-zhinok-v-ukrayini-infografika> (дата доступу 18.02.2024).

3. Жінки та чоловіки на ринку праці. URL: [https://ukrstat.gov.ua/operativ/pro\\_stat/Prosto/m&w/j\\_ch-na%20runky\\_praci.pdf](https://ukrstat.gov.ua/operativ/pro_stat/Prosto/m&w/j_ch-na%20runky_praci.pdf) (дата доступу 18.02.2024)

4. Кімел, Майкл С. Гендероване суспільство: [пер. з англ. Сусанна Альошкіна] / М. С. Кімел. Київ: вид. Сфера, 2003., ст. 265-308.

5. Schieder, Jessica and Elise Gould, «Women's work» and the Gender Pay Gap: How Discrimination, Societal Norms, and Other Forces Affect Women's Occupational Choices—and Their Pay, Economic Policy Institute, 2016. URL: <https://www.epi.org/publication/womens-work-and-the-gender-pay-gap-how-discrimination-societal-norms-and-other-forces-affect-womens-occupational-choices-and-their-pay/> (дата доступу 17.06.2023).

6. 5 дієвих способів залучити жінок у політику. URL: <https://www.undp.org/uk/ukraine/news/5-%D0%B4%D1%96%D1%94%D0%B2%D0%B8%D1%85-%D1%81%D0%BF%D0%BE%D1%81%D0%BE%D0%B1%D1%96%D0%B2-%D0%B7%D0%B0%D0%BB%D1%83%D1%87%D0%B8%D1%82%D0%B8-%D0%B6%D1%96%D0%BD%D0%BE%D0%BA-%D1%83-%D0%BF%D0%BE%D0%BB%D1%96%D1%82%D0%B8%D0%BA%D1%83> (дата доступу 18.02.2024).

7. Global data on national parliaments. URL: [https://data.ipu.org/compare?field=chamber%3A%3Acurrent\\_women\\_percent&region=europe&structure=any\\_\\_lower\\_chamber#bar](https://data.ipu.org/compare?field=chamber%3A%3Acurrent_women_percent&region=europe&structure=any__lower_chamber#bar) (дата доступу 18.02.2024).

8. Марценюк Т. Залученість жінок у політику: країни ЄС і Україна // Гендерна рівність і розвиток: погляд у контексті європейської стратегії України. Київ, 2016. С. 235-244. URL: <https://ekmair.ukma.edu.ua/items/3d923a15-ad55-4d53-b259-2493763c16dc> (дата доступу 17.06.2023).

9. Kyivans join global rally to end violence against women, Kyiv Post (14 February 2013). URL: <https://archive.kyivpost.com/article/content/ukraine-politics/kyivans-join-global-rally-to-end-violence-against-women-320424.html> (дата доступу 17.06.2023)

10. Кожна 5 жінка в Україні стикається з тією чи іншою формою насильства. URL: <https://www.msp.gov.ua/news/18311.html> (дата доступу 18.02.2024).
11. ДОСЛІДЖЕННЯ НАСИЛЬСТВА НАД ЖІНКАМИ В УКРАЇНІ. ПРОВЕДЕНО ПІД КЕРІВНИЦТВОМ ОБСЄ. URL: [https://www.osce.org/files/f/documents/0/8/440318\\_0.pdf](https://www.osce.org/files/f/documents/0/8/440318_0.pdf) (дата доступу 18.02.2024).
12. How Much of the Remaining Gender Pay Gap is the Result of Discrimination, and How Much is Due to Individual Choices? URL: <http://www.ijull.co.uk/vol7/2/thomson.pdf> (дата доступу 18.02.2024).
13. New Earnings Survey, 2021. URL: <https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/earningsandworkinghours/adhocs/15181newearningsurveynewandannualsurveyofhoursandearningsashegenderpaygaptimeseries> (дата доступу 17.06.2023).
14. Allen, K. 'Gender pay gap: Women earn £300,000 less than men over working life', *The Guardian*, 7 March 2016.
15. World Economic Forum. *The Global Gender Gap Report. The Global Gender Gap Index 2014: Measuring the Global Gender Gap*, 2014. Part 1.
16. Bingham, J. 'Clampdown on workplace discrimination pregnant women'. *The Telegraph*, November 2013.
17. Gender balance in politics. URL: <https://www.instituteforgovernment.org.uk/explainer/gender-balance-politics> (дата доступу 18.02.2024).
18. Sex Discrimination (Election Candidates) Act 2002. URL: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2002/2/contents> (дата доступу 18.02.2024).
19. Violence against women and girls: Helping to understand the scale and impact of the problem. URL: <https://blog.ons.gov.uk/2021/11/24/violence-against-women-and-girls-helping-to-understand-the-scale-and-impact-of-the-problem/> (дата доступу 18.02.2024).
20. Against Violence and Abuse. URL: <https://avaproject.org.uk/about/gender-based-violence-and-abuse/> (дата доступу 17.06.2023).
21. Tackling violence against women and girls strategy. URL: <https://www.gov.uk/government/publications/tackling-violence-against-women-and-girls-strategy/tackling-violence-against-women-and-girls-strategy> (дата доступу 17.06.2023).
22. Sentencing for violence against women and girls. URL: <https://commonslibrary.parliament.uk/research-briefings/cdp-2023-0021/> (дата доступу 17.06.2023).
23. Domestic Abuse Act 2021. URL: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2021/17/contents> (дата доступу 17.06.2023).
24. Release of serious offenders: Police, Crime, Sentencing and Court Act 2022 factsheet. URL: <https://www.gov.uk/government/publications/police-crime-sentencing-and-courts-bill-2021-factsheets/police-crime-sentencing-and-courts-bill-2021-release-of-serious-offenders-factsheet> (дата доступу 17.06.2023).
25. Проект «Жінки - це 50% успіху України». URL: <http://50vidsotkiv.org.ua> (дата доступу 17.06.2023).
26. Проект "Жінки у політиці". URL: <http://www.womeninpolitics.org.ua> (дата доступу 17.06.2023).

**Соколовська Н. В.**,  
*orcid.org/0000-0001-9955-297X*  
аспірант кафедри публічно-правових дисциплін  
Київського міжнародного університету