

**ПРИВАТНИЙ ЗАКЛАД ВИЩОЇ ОСВІТИ
«КИЇВСЬКИЙ МІЖНАРОДНИЙ УНІВЕРСИТЕТ»**

Кваліфікаційна наукова праця
на правах рукопису

СОКОЛОВСЬКА НАТАЛЯ ВІКТОРІВНА

УДК 342.7 (477)+(470)

**ДИСЕРТАЦІЯ
ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ ЗА
ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ ТА ВЕЛИКОЇ БРИТАНІЇ**

Подається на здобуття наукового ступеня доктора філософії в галузі права.
у галузі знань 08 Право
за спеціальністю 081 Право

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей,
результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело.
_____ Н. В. Соколовська

Науковий керівник:
БІСЮК ОЛЕНА СЕРГІЙВНА,
кандидат юридичних наук, доцент

Київ – 2025

АНОТАЦІЯ

Соколовська Н. В. Правове регулювання гендерної рівності за законодавством України та Великої Британії. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 «Право». – Приватний заклад вищої освіти «Київський міжнародний університет». Київ, 2025.

Дисертація є першим комплексним порівняльним дослідженням гендерної рівності за законодавством України та Великої Британії.

У *Вступі* обґрунтовано вибір та актуальність обраної теми, визначено об'єкт і предмет, завдання, методологічну і теоретичну основи дослідження, методи дослідження, розкрито наукову новизну отриманих результатів та особистий внесок здобувачки, наведено дані щодо апробації результатів дослідження на конференціях та в публікаціях.

У всьому світі питання гендерної дискримінації залишається актуальним, оскільки для більшості коментаторів це питання стосується історичної несправедливості щодо жінок, привілеїв чоловіків та укорінених соціокультурних упереджень щодо гендерних прав та ролей. В Україні та Великій Британії це питання не менш актуальне.

Об'єкт дисертаційного дослідження – система суспільних відносин, які пов'язані з гендерною рівністю за законодавством України та Великої Британії.

Предмет дисертаційного дослідження – правове регулювання гендерної рівності за законодавством України та Великої Британії.

Науковою проблемою дисертаційного дослідження є аналіз ефективності законодавства України та Великої Британії, розробка наукових положень та перспективи подальшого розвитку правового регулювання гендерної рівності в Україні.

Мета цього дослідження – аналіз законодавства, запровадженого Україною та Великою Британією та виявлення, чи мають країни ефективний підхід; аналіз

передумов, які впливають на стан гендерної дискримінації в обох країнах, стан гендерної дискримінації на сьогодні та зосередження на найкращих міжнародних практиках, оскільки вони є прикладами найефективніших законів та керівних принципів.

У *Першому розділі* «Теоретико-правові засади дослідження гендерної нерівності» проведено аналіз правової природи гендерної нерівності, узагальнено форми гендерної нерівності в Україні та Великій Британії та досліджено прояви гендерної нерівності у світі. Особлива увага приділена міждисциплінарному характеру поняття «гендер», яке в юридичному дискурсі розглядається як соціальний конструкт, що формується під впливом культурних норм, соціальних практик та механізмів повсякденної взаємодії. Це поняття поєднує індивідуальні й суспільні, культурно-специфічні та універсальні, тілесні й символічні виміри і визначає соціальні ролі, що закріплюються у процесі виховання, освіти та через засоби масової комунікації.

У дослідженні розглянуто низку ключових аспектів гендерної нерівності, які залишаються актуальними як на глобальному, так і на національному рівнях. Одним із таких аспектів є нерівний доступ до освіти, що особливо гостро постає в умовах нерівномірного розподілу ресурсів, збереження традиційних уявлень про роль жінок у суспільстві та обмеженої підтримки з боку інституцій. Це зменшує можливості жінок щодо отримання якісної освіти та реалізації професійного потенціалу, що, у свою чергу, впливає на їхню економічну незалежність і соціальну мобільність.

Досліджено також нерівні можливості жінок на ринку праці. Незважаючи на зростання рівня участі жінок у трудовій діяльності, у багатьох країнах, включаючи Україну, зберігаються прояви дискримінації у сфері працевлаштування. Це стосується не лише доступу до певних професій, але й обмеженого просування по службі, меншої представленості на керівних посадах та нижчого рівня заробітної плати. У системі соціального захисту також спостерігаються прояви

дискримінації – обмеження у доступі до страхування, пільг, відпусток і програм охорони праці.

Окрему увагу приділено проблемі обмеженої участі жінок у процесі прийняття рішень. Недостатнє представництво жінок у політичних, управлінських і громадських структурах негативно впливає на розробку та реалізацію державної політики, орієнтованої на потреби всіх соціальних груп. Рівне представництво у владі є не лише показником демократичності, а й важливою умовою забезпечення балансу інтересів у суспільстві.

Не менш значущим є питання економічної дискримінації. Жінки часто мають обмежений доступ до фінансових ресурсів, кредитування, підприємницької діяльності, а також до керівних позицій у бізнесі. Розрив у рівні доходів між чоловіками та жінками залишається стабільним показником гендерної нерівності, що демонструє системність цієї проблеми.

Одним із найгостріших проявів гендерної нерівності є насильство щодо жінок, що трактується як серйозне порушення прав людини. Жінки в усьому світі продовжують зазнавати фізичного, сексуального та психологічного насильства, яке не лише шкодить їхньому здоров'ю, але й позбавляє можливостей для реалізації прав у сфері праці, освіти та участі в суспільному житті.

У межах порівняльного аналізу розглянуто ситуацію з гендерною нерівністю в Україні та Великій Британії. Основними формами дискримінації, спільними для обох країн, є нерівність в оплаті праці, обмежений доступ жінок до політичного представництва, гендерно зумовлене насильство та професійна сегрегація. Водночас у Великій Британії гендерна дискримінація переважно набуває латентних форм, таких як «скляна стеля» та непропорційна представленість у технічних та високооплачуваних галузях. В Україні ж дискримінація має здебільшого інституційний характер, що вимагає посилення правових механізмів захисту.

Таким чином, перший розділ закладає концептуальне підґрунтя для подальшого дослідження правового регулювання гендерної рівності та окреслює

основні проблеми, що мають бути враховані при розробці ефективної державної політики у цій сфері.

У Другому розділі «Правове регулювання гендерної рівності: міжнародний та національний виміри» розглянуті аспекти міжнародних стандартів і правових підходів до забезпечення гендерної рівності, а також еволюції законодавчого регулювання у цій сфері в Україні та Великій Британії.

У межах дослідження здійснено аналіз міжнародного правового регулювання гендерної рівності, що охоплює систему конвенцій, угод та інших актів, спрямованих на утвердження рівних прав і можливостей для осіб різної статі. Принцип недискримінації, як один з основоположних у сфері захисту прав людини, зафіксований у більшості універсальних міжнародних документів і охоплює широке коло аспектів – від міждержавних відносин до функціонування міжнародних організацій і реалізації міжнародної політики.

Особливу увагу приділено нормативно-правовим актам, прийнятим у рамках діяльності Організації Об'єднаних Націй, які мають на меті захист прав жінок та усунення дискримінаційних практик. Серед них – Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (1979 року), Загальна декларація прав людини (1948 року), Пекінська платформа дій (1995 року), Декларація про викорінення насильства щодо жінок (1993 року), Конвенція про політичні права жінок (1952 року) та інші документи, що закладають нормативну базу для формування міжнародної політики у сфері гендерної рівності. Їхній зміст становить цілісну систему принципів і стандартів, яка покликана гарантувати рівноправне ставлення до жінок і чоловіків у політичній, соціальній, економічній та культурній сферах.

Національний вимір правового регулювання в Україні розкрито крізь призму аналізу конституційних та спеціальних законодавчих положень. Конституція України виступає базовим джерелом закріплення принципу рівності прав та свобод, гарантує рівні можливості для чоловіків і жінок і визначає напрями державної політики в цій сфері. Спеціальні закони, зокрема Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», «Про засади

запобігання та протидії дискримінації в Україні», «Про протидію торгівлі людьми» тощо, формують законодавче підґрунтя для реалізації державної гендерної політики. У дослідженні простежено етапність формування національної нормативної бази з урахуванням міжнародних зобов'язань України у сфері прав людини.

У контексті порівняльного правознавства проаналізовано розвиток законодавства у Великій Британії щодо питань гендерної рівності. Акцент зроблено на довготривалому процесі формування правової системи, який супроводжувався значними соціальними змінами та трансформацією суспільного сприйняття ролі жінок. Встановлено, що Велика Британія володіє однією з найбільш розвинених законодавчих систем у галузі забезпечення рівності статей. Законодавчі акти, прийняті у XX та XXI століттях, у тому числі Закон про дискримінацію за статевою ознакою (1975 року), Закон про рівність (2010 року), Закон про визнання гендерної ідентичності (2004 року), є свідченням послідовної політики держави в цьому напрямі.

Уперше в українській юридичній науці здійснено системний аналіз правового регулювання гендерної рівності у Великій Британії, включно з хронологією ухвалення ключових нормативно-правових актів. Досліджено не лише законодавчу базу, але й практичні механізми реалізації прав жінок, зокрема державні програми, просвітницькі кампанії та інституційні підходи до подолання гендерної дискримінації.

Підсумовано, що попри високий рівень нормативної деталізації, як в Україні, так й у Великій Британії зберігаються проблеми ефективного застосування правових норм, що зумовлено низкою чинників – від недостатньої координації між інституціями до недостатнього ресурсного забезпечення. Це підтверджує необхідність подальшого удосконалення нормативної бази та практичних підходів до реалізації принципу рівності в повсякденному житті.

У *Третьому розділі* «Удосконалення правового механізму забезпечення гендерної рівності в Україні: напрями розвитку» здійснено ґрунтовний аналіз

сучасного стану правового регулювання гендерної рівності в Україні. Особливу увагу зосереджено на оцінці ефективності реалізації наявного законодавства, а також на розробці конкретних пропозицій щодо його вдосконалення відповідно до міжнародних стандартів та національних потреб.

У ході дослідження встановлено, що, попри наявність нормативної бази, спрямованої на утвердження принципу рівності, практичне її втілення залишається непослідовним і часто формальним. Основні проблеми полягають у недостатній міжінституційній координації, обмеженому ресурсному забезпеченні, а також у відсутності ефективного моніторингу за дотриманням норм права. Особливої актуальності набуває необхідність вдосконалення правового механізму у трьох ключових напрямках: боротьбі з гендерно зумовленим насильством, подоланні дискримінації в оплаті праці, а також забезпеченні рівного політичного представництва.

Проблема насильства щодо жінок в Україні набула системного характеру і залишається критичним викликом для правозастосовної практики. У межах дослідження визначено, що наявні заходи боротьби з насильством є недостатньо ефективними, а механізми правового захисту – фрагментованими. З огляду на це, обґрунтовано необхідність криміналізації всіх форм насильства відповідно до положень Стамбульської конвенції, запровадження підвищеної відповідальності за повторні акти насильства, особливо щодо вразливих категорій осіб, та розширення інфраструктури підтримки постраждалих, зокрема шляхом створення мережі кризових центрів і служб соціально-психологічної допомоги.

Ще одним важливим аспектом удосконалення гендерної політики є подолання економічної дискримінації, зокрема дискримінації в оплаті праці. Попри існування нормативних приписів, що гарантують рівну оплату за рівноцінну працю, у реальному секторі економіки зберігається значний розрив у доходах між чоловіками і жінками. Причинами цієї ситуації є не лише структурні особливості ринку праці, а й соціальні стереотипи, відсутність чіткого контролю з боку держави та непрозорість оплати праці. У розділі запропоновано внесення змін до чинного

трудового законодавства, які б зобов'язували роботодавців дотримуватися принципу рівної оплати, а також запровадження механізмів звітності й моніторингу заробітних плат за гендерною ознакою, що сприятиме підвищенню прозорості та зменшенню розривів у доходах.

У контексті забезпечення політичної участі жінок було встановлено, що формальне впровадження гендерних квот у виборчому законодавстві України не супроводжується належним контролем та санкційним механізмом. Відтак рівень реального представництва жінок у політичному житті залишається низьким. У межах дослідження обґрунтовано необхідність запровадження зобов'язань для політичних партій щодо дотримання паритетного принципу формування виборчих списків, зокрема використання «зебрового принципу» чергування кандидатів за статтю, а також впровадження законодавчих норм, які передбачають обов'язкову заміну вибулих депутатів кандидатами тієї ж статі. Такі заходи сприятимуть реальному впровадженню принципу гендерної збалансованості у політиці та підвищенню інклюзивності процесу прийняття рішень.

Після узагальнення результатів аналізу слід зазначити, що запропоновані в розділі правові та інституційні механізми спрямовані на усунення системних бар'єрів до досягнення фактичної гендерної рівності. Їхня реалізація дозволить не лише підвищити ефективність державної політики у цій сфері, але й посилити рівень соціальної справедливості, зміцнити демократичні інститути та сприяти розвитку інклюзивного суспільства. Повноцінна імплементація запропонованих змін відповідатиме міжнародним зобов'язанням України у сфері прав людини, забезпечуючи стабільне правове підґрунтя для формування рівноправного та справедливого суспільного устрою.

У *Висновках* наведено результати наукової праці щодо правового регулювання гендерної рівності за законодавством України та Великої Британії. Підсумовано доробок автора з розв'язання поставленого наукового завдання, яке полягає в аналізі ефективності законодавства України та Великої Британії,

розробці наукових положень та перспектив подальшого розвитку правового регулювання гендерної рівності в Україні.

Узагальнено викладені пропозиції та запропоновано напрями вдосконалення правового регулювання гендерної рівності в Україні та виявлення додаткових заходів для кращої реалізації законодавчої бази.

Ключові слова: гендер, прояви гендерної нерівності, гендерне законодавство, гендерна рівність, гендерна дискримінація, дискримінація, права людини, міжнародне регулювання гендерної рівності, правове регулювання, нормативно-правовий акт, міжнародний правовий акт, гендерна політика, принцип рівності, вікова дискримінація, правовий захист.

SUMMARY

N. V. Sokolovska. Legal Regulation of Gender Equality under the Legislation of Ukraine and the United Kingdom. – A Qualifying Academic Work in Manuscript Form.

Dissertation submitted for the degree of Doctor of Philosophy in Specialty 081 "Law" – Private institution of higher education "Kyiv International University". Kyiv, 2025.

This dissertation constitutes the first comprehensive comparative study of gender equality legislation in Ukraine and the United Kingdom.

The Introduction substantiates the selection and relevance of the chosen topic, defines the object and subject of research, outlines the research objectives, methodological and theoretical frameworks, and research methods employed. It further elucidates the scientific novelty of the obtained results and the author's personal contribution, providing details regarding the presentation of research findings at conferences and in publications.

The issue of gender discrimination remains globally pertinent. Commentators widely acknowledge it as a reflection of historical injustices against women, enduring male privilege, and deeply ingrained sociocultural biases concerning gender roles and rights. This issue holds particular significance within the Ukrainian and British contexts.

The object of this dissertation research is the system of social relations associated with gender equality under the legislation of Ukraine and the United Kingdom.

The subject of this dissertation research is the legal regulation of gender equality under the legislation of Ukraine and the United Kingdom.

The scientific problem addressed in this dissertation is the analysis of the effectiveness of Ukrainian and UK legislation in this domain. This analysis underpins the development of scientific propositions and perspectives for the further development of legal frameworks governing gender equality in Ukraine.

This study aims to analyse the legislation implemented by Ukraine and the United Kingdom, assessing the effectiveness of each country's approach. It investigates the

prerequisites influencing the state of gender discrimination in both countries, examining the current situation and focusing on best international practices as exemplars of effective legislation and guiding principles.

The first chapter, titled "The Theoretical and Legal Foundations of the Study of Gender Inequality" provides an analysis of the legal nature of gender inequality, offers a generalization of its forms in Ukraine and the United Kingdom, and examines its manifestations in the global context. Particular attention is given to the interdisciplinary nature of the concept of gender, which, in legal discourse, is understood as a social construct formed under the influence of cultural norms, social practices, and mechanisms of everyday interaction. The concept integrates individual and societal dimensions, both culturally specific and universal, as well as corporeal and symbolic aspects, determining social roles entrenched through education, upbringing, and mass communication.

The study examines several critical aspects of gender inequality that remain relevant at both global and national levels. One such aspect is unequal access to education, which is particularly acute in contexts where resources are unevenly distributed, traditional views on the role of women persist, and institutional support is limited. This restricts women's access to quality education and professional development, thus affecting their economic independence and social mobility.

Unequal opportunities in the labor market are also investigated. Despite increasing female participation in the workforce, women in many countries, including Ukraine, still face various forms of employment discrimination. These include restricted access to certain professions, limited career advancement, underrepresentation in leadership positions, and lower wages. Discrimination is also present in the social protection system, including limited access to insurance, benefits, leave entitlements, and occupational safety programs.

The issue of limited participation of women in decision-making processes is also emphasized. The underrepresentation of women in political, managerial, and public structures negatively impacts the development and implementation of policies responsive to the needs of diverse social groups. Equal representation in governance is not only a

marker of democracy but also a prerequisite for achieving a balance of interests within society.

Economic discrimination constitutes another significant dimension of gender inequality. Women often face limited access to financial resources, credit, entrepreneurial opportunities, and leadership positions in business. Income disparity between men and women remains a stable indicator of systemic inequality.

One of the most acute manifestations of gender inequality is violence against women, considered a severe violation of human rights. Women worldwide continue to experience physical, sexual, and psychological violence, which not only harms their health but also deprives them of opportunities in work, education, and public life.

As part of the comparative analysis, gender inequality in Ukraine and the United Kingdom is examined. Common forms of discrimination in both countries include pay inequality, limited political representation of women, gender-based violence, and occupational segregation. In the United Kingdom, gender discrimination predominantly manifests in latent forms such as the "glass ceiling" and disproportionate representation in high-paying and technical sectors. In Ukraine, discrimination tends to have an institutional character, necessitating stronger legal protection mechanisms.

Thus, Chapter One lays the conceptual groundwork for further study of the legal regulation of gender equality and outlines key issues that must be addressed in the development of effective state policy in this field.

Chapter Two, entitled "Legal Regulation of Gender Equality: International and National Dimensions," examines the international standards and legal approaches to ensuring gender equality, as well as the evolution of legislative regulation in this sphere in Ukraine and the United Kingdom.

The study includes an analysis of international legal regulation of gender equality, covering a system of conventions, agreements, and other legal acts aimed at promoting equal rights and opportunities for individuals of different sexes. The principle of non-discrimination, as a cornerstone of human rights protection, is enshrined in most universal

international documents and encompasses a broad range of areas, from interstate relations to the operation of international organizations and international policymaking.

Special attention is given to legal acts adopted within the framework of the United Nations, which aim to protect women's rights and eliminate discriminatory practices. These include the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (1979), the Universal Declaration of Human Rights (1948), the Beijing Platform for Action (1995), the Declaration on the Elimination of Violence against Women (1993), and the Convention on the Political Rights of Women (1952), among others. These documents collectively establish a normative framework for forming international policy in the sphere of gender equality. Their contents represent a comprehensive system of principles and standards designed to ensure equal treatment of women and men in political, social, economic, and cultural spheres.

The national dimension of legal regulation in Ukraine is explored through the analysis of constitutional and special legislative provisions. The Constitution of Ukraine serves as the primary legal source enshrining the principle of equality of rights and freedoms and guarantees equal opportunities for men and women, setting the direction for state policy in this area. Special laws, such as the Law of Ukraine "On Ensuring Equal Rights and Opportunities for Women and Men," the Law "On the Principles of Prevention and Combating Discrimination in Ukraine," the Law "On Combating Human Trafficking," and others, form the legislative foundation for implementing state gender policy. The study traces the stages of the formation of Ukraine's national regulatory framework, considering the country's international human rights obligations.

In the context of comparative legal studies, the development of gender equality legislation in the United Kingdom is analyzed. The focus is on the long-term process of legal evolution accompanied by significant social changes and transformations in societal perceptions of women's roles. It is established that the United Kingdom has one of the most advanced legislative systems in the field of gender equality. Legislative acts adopted in the 20th and 21st centuries, including the Sex Discrimination Act (1975), the Equality

Act (2010), and the Gender Recognition Act (2004), attest to the state's consistent policy in this domain.

For the first time in Ukrainian legal scholarship, a systematic analysis of gender equality regulation in the United Kingdom is conducted, including a chronology of the adoption of key legal acts. The study examines not only the legislative framework but also practical mechanisms for the implementation of women's rights, including government programs, awareness campaigns, and institutional approaches to addressing gender discrimination.

In conclusion, despite the high level of normative detail in both Ukraine and the United Kingdom, problems with effective enforcement persist. These are attributed to factors such as insufficient institutional coordination and lack of resources. This confirms the need for continued refinement of the regulatory framework and practical approaches to realizing the principle of equality in everyday life.

Chapter Three, entitled "Improvement of the Legal Mechanism for Ensuring Gender Equality in Ukraine: Development Directions," provides an in-depth analysis of the current state of gender equality regulation in Ukraine. Particular emphasis is placed on assessing the effectiveness of existing legislation and formulating specific proposals for its improvement in accordance with international standards and domestic needs.

The study finds that, despite the existence of a normative base aimed at affirming the principle of equality, its practical implementation remains inconsistent and often merely formal. The primary challenges include insufficient inter-institutional coordination, limited resource provision, and the absence of effective monitoring mechanisms for compliance. Three key areas requiring legal improvement are identified: combating gender-based violence, addressing pay discrimination, and ensuring equal political representation.

Gender-based violence in Ukraine has assumed a systemic nature and remains a critical challenge for law enforcement. The study establishes that current measures to address violence are insufficiently effective and that legal protection mechanisms are fragmented. In response, the necessity of criminalizing all forms of violence in

accordance with the provisions of the Istanbul Convention is substantiated, along with proposals to introduce harsher penalties for repeated offenses, especially against vulnerable individuals, and to expand support infrastructure through crisis centers and social-psychological services.

Another crucial aspect of improving gender policy is eliminating economic discrimination, particularly regarding wage inequality. Despite legal guarantees of equal pay for equal work, a significant income gap persists between men and women in the real economy. This situation is attributed not only to structural characteristics of the labor market but also to social stereotypes, lack of state oversight, and non-transparent wage-setting practices. The chapter proposes amendments to labor legislation requiring employers to comply with the principle of equal pay and introduces mechanisms for wage reporting and gender-based monitoring, which are expected to increase transparency and reduce income disparities.

In the context of political participation, it is found that the formal introduction of gender quotas in Ukraine's electoral legislation is not accompanied by adequate enforcement or sanctions. As a result, women's actual representation in political life remains low. The study justifies the need to impose obligations on political parties to adhere to the principle of gender parity in forming electoral lists, including the implementation of the "zebra principle" (alternating candidates by gender), and introduces legal norms mandating the replacement of withdrawn elected officials with candidates of the same gender. These measures aim to ensure genuine gender balance in politics and greater inclusivity in decision-making processes.

In summary, the legal and institutional mechanisms proposed in this chapter are designed to remove systemic barriers to achieving de facto gender equality. Their implementation would not only enhance the effectiveness of state policy in this domain but also strengthen social justice, reinforce democratic institutions, and contribute to the development of an inclusive society. The full implementation of the proposed reforms would align with Ukraine's international human rights obligations and provide a stable legal foundation for the creation of an equitable and just social order.

The Conclusion presents the research findings regarding the legal regulation of gender equality under the legislation of Ukraine and the United Kingdom. It summarizes the author's contribution to addressing the research objective, which entailed analyzing the effectiveness of legislation in both countries, developing scientific propositions, and outlining perspectives for the further development of legal frameworks governing gender equality in Ukraine and the United Kingdom.

The Conclusion generalizes the proposed recommendations and suggests avenues for enhancing the legal regulation of gender equality in both countries. It further identifies additional measures to ensure the more effective implementation of the existing legislative framework.

Keywords: gender, manifestations of gender inequality, gender legislation, gender equality, gender discrimination, discrimination, human rights, international regulation of gender equality, legal regulation, regulatory act, international legal act, gender policy, principle of equality, age discrimination, legal protection.

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧКИ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Наукові праці, у яких опубліковані основні наукові результати дисертації:

1. Бісюк О. С., Соколовська Н. В., Соколовська П. В. Genesis of development of gender discrimination in Ukraine and Great Britain. *Європейські перспективи : наук.-практ. журнал*. Харків: ЮНЕСКО Соціо, 2021. № 3. С. 175–181. DOI: 10.32782/EP.2021.3.26.
2. Соколовська Н. В. Вплив війни на формування гендерних відносин у суспільстві. *Юридична Україна*. Київ : Урінком Інтер, 2023. № 3 (243). С. 6–15. DOI 10.37749/2308-9636-2023-3(243)-1.
3. Соколовська Н. В. Забезпечення гендерної рівності сучасної молоді. *Актуальні проблеми вдосконалення чинного законодавства України*. 2023. № 61. С. 15–25. DOI: <https://doi.org/10.15330/apiclu.61.1.15-1.25>.
4. Соколовська Н. В. Прояви гендерної нерівності в світі. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2024. № 1. С. 21–25. DOI: <https://doi.org/10.32782/pyuv.v1.2024.4>.
5. Соколовська Н. В. Форми гендерної нерівності в Україні та Великої Британії. *Південноукраїнський правничий часопис*. 2024. № 1. С. 18–25. DOI: <https://doi.org/10.32850/sulj.2024.1.3>.

Наукові праці, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

1. Соколовська Н. В. Забезпечення гендерної рівності сучасної молоді. *Інноваційний розвиток університетської науки та освіти: глобальний і національний вимір змін*. № 30: збірник матеріалів XXVII Міжнародної науково-практичної конференції «Інноваційний розвиток університетської науки та освіти: глобальний і національний вимір змін», 17 – 18 березня 2022 року / Київський міжнародний університет. Київ: КиМУ, 2022. С. 54–63.
2. Соколовська Н. В. Вплив війни на формування гендерних відносин у суспільстві. *Матеріали XXVIII Міжнародної науково-практичної конференції*

молодих учених, аспірантів і студентів, №43: у 3 томах: «Перспективи та інновації студентських наукових досліджень і освітніх систем в умовах воєнного стану», 25 – 26 квітня 2023 року/ ПЗВО «Київський міжнародний університет». Київ: КиМУ, 2023. Т2. С. 259–264.

3. Соколовська Н. В. Роль мас-медіа у формуванні гендерної рівності в суспільстві. *Сучасні проблеми формування демократичних цінностей у світовому просторі* № 32: у 2 томах: збірник матеріалів XXIX Міжнародної науковопрактичної конференції «Сучасні проблеми формування демократичних цінностей у світовому просторі», 21 – 22 березня 2024 року / Київський міжнародний університет. Київ: КиМУ, 2024. Т.2. С. 241–248.

4. Бісюк О. С., Соколовська Н. В. Національне законодавство у сфері гендерної політики України. *II Всеукраїнська науково-практична конференція з міжнародною участю «PROKIIВ»*, Київ. 04 грудня 2024р. С. 655–658.

5. Соколовська Н. В. Актуальність проблеми захисту жінок від насильства в умовах імплементації Стамбульської конвенції. *Законодавство України: проблеми та перспективи розвитку в умовах воєнного стану: збірник тез міжнародної науково-практичної конференції* (Київ, 30 квітня 2025). Київ: ВНЗ «Київський університет ринкових відносин». 2025, С. 33–36.

6. Соколовська Н. В. Міжнародні зобов'язання України у сфері забезпечення гендерної рівності: сучасний стан та виклики імплементації. *Матеріали XXX Міжнародної науково-практичної конференції молодих учених, аспірантів і студентів, №44: у 2 томах: «Практико-орієнтований аспект наукових досліджень здобувачів освіти: стан, проблеми, перспективи»*, 24-25 квітня 2025 року/ ПЗВО «Київський міжнародний університет». Київ: КиМУ, 2025. Т2. С. 15–19.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	20
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ.....	31
1.1. Концептуальні підходи до визначення понять «гендер» та «гендерна рівність» у юридичній науці.....	31
1.2. Гендерна дискримінація як юридична категорія: правова сутність і форми прояву в міжнародному та національному контекстах.....	44
1.3. Компаративний аналіз форм прояву гендерної нерівності в Україні та Великій Британії.....	72
Висновки до Розділу 1.....	85
РОЗДІЛ 2. ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ: МІЖНАРОДНИЙ ТА НАЦІОНАЛЬНИЙ ВИМІРИ.....	88
2.1. Міжнародно-правові інституції забезпечення гендерної рівності.....	88
2.2. Еволюція правового регулювання гендерної рівності в Україні: історико-правовий аспект.....	105
2.3. Становлення та сучасний стан правового механізму забезпечення гендерної рівності у Великій Британії	139
Висновки до Розділу 2.....	183
РОЗДІЛ 3. УДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВОВОГО МЕХАНІЗМУ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В УКРАЇНІ: НАПРЯМИ РОЗВИТКУ.....	188
Висновки до Розділу 3.....	208
ВИСНОВКИ.....	211
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	216
ДОДАТКИ.....	257

ВСТУП

Актуальність теми. Забезпечення гендерної рівності – це необхідна умова утвердження правової держави, побудови демократичного суспільства та досягнення сталого соціально-економічного розвитку. Рівність жінок і чоловіків у правах і можливостях становить не лише моральну цінність, а й важливу правову категорію, закріплену в низці міжнародно-правових актів і конституційних положень демократичних держав, зокрема України.

Україна активно розвиває законодавчу базу у сфері забезпечення гендерної рівності, ухвалюючи нові нормативно-правові акти та вносячи зміни до чинного законодавства. Разом із тим, як підкреслено в дисертації, на практиці імплементація цих норм здебільшого залишається формальною. У роботі акцентовано увагу на тому, що ключовими чинниками такої ситуації є відсутність ефективних правозастосовних механізмів, недостатня інституційна спроможність та низький рівень правової обізнаності населення. У дисертаційному дослідженні виявлено основні причини зазначених проблем і запропоновано конкретні напрями вдосконалення законодавчих та інституційних засад забезпечення гендерної рівності в Україні.

Гендерна рівність має розглядатися як один із провідних векторів демократичного розвитку держави. У дисертації здійснено системний аналіз правового регулювання гендерної рівності в Україні, зосереджений на трьох найбільш актуальних проявах дискримінації: насильстві щодо жінок, нерівності в оплаті праці та недостатньому представництві жінок у політичному й громадському житті. У кожному з цих напрямів виявлено конкретні проблеми та обґрунтовано низку практичних заходів для їхнього подолання.

Міжнародно-правові зобов'язання України, зокрема такі ключові документи, як: Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, Пекінська платформа дій, Стамбульська конвенція, – відіграють важливу роль у правовому регулюванні гендерної рівності. У дисертації досліджено рівень імплементації

положень цих актів у національне законодавство, підкреслено необхідність їхньої подальшої адаптації та забезпечення реального механізму реалізації задекларованих прав.

У межах дисертації також проаналізовано правовий досвід Великої Британії – держави з високим рівнем інституціоналізації політики рівних можливостей. Дослідження британської моделі дало змогу виокремити ефективні правові інструменти та управлінські практики, які можуть бути адаптовані до українських реалій. Такий підхід сприяє глибшому розумінню сучасних тенденцій у сфері правового забезпечення гендерної рівності та формуванню обґрунтованих пропозицій щодо вдосконалення вітчизняної правової системи.

Крім того, важливу роль у забезпеченні рівності відіграють соціально-економічні чинники. Активне залучення жінок до бізнесу, підприємництва, зменшення дискримінації у сфері зайнятості та кар'єрного зростання сприяють підвищенню продуктивності праці, економічній інклюзії та соціальній стабільності. Дослідження правового регулювання в цьому контексті є важливою передумовою для формування ефективних державних політик, спрямованих на інклюзивний розвиток.

З урахуванням вищезазначеного, актуальність обраної теми зумовлена необхідністю всебічного наукового аналізу правових засад гендерної рівності, оцінки ефективності правового регулювання як в Україні, так і за її межами, а також розробки практичних пропозицій щодо вдосконалення національної правової системи. Основна цінність дослідження полягає в його прикладному спрямуванні: робота орієнтована на формування конкретних законодавчих рекомендацій, здатних забезпечити реальне досягнення гендерної рівності в сучасному українському суспільстві.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Робота відповідає Стратегії розвитку наукових досліджень Національної академії правових наук України на 2021-2025 роки, схваленої постановою загальних зборів Національної академії правових наук України від 26.03.2021 р. № 12-21.

Дисертацію виконано в межах наукових тем Навчально-наукового інституту міжнародних відносин та права «Тенденції розвитку сучасної правової науки в умовах інтеграційних процесів: теоретичні та практичні аспекти» (номер державної реєстрації 0120U100413) та «Сучасні виклики міжнародно-правових відносин і роль України у формуванні світового правопорядку» (номер державної реєстрації 0122U000743).

Мета дослідження. Мета дисертаційної роботи полягає в аналізі законодавства, запровадженого Україною та Великою Британією, виявленні, чи мають країни ефективний підхід, та формулюванні підґрунтя для подальшого вдосконалення правової та освітньої бази гендерної рівності країн. Також у дисертаційній роботі проаналізовано передумови, які впливають на стан гендерної дискримінації в обох країнах, стан гендерної дискримінації на сьогодні та зосередження на найкращих міжнародних практиках, оскільки вони є прикладами найефективніших законів та керівних принципів.

У межах дисертаційного дослідження передбачено виконання таких *завдань* для досягнення поставленої мети:

- окреслити змістовне наповнення понять «гендер» і «гендерна рівність» у сучасному правовому дискурсі, дослідивши еволюцію їх розуміння в юридичній науці;
- визначити правову природу гендерної дискримінації та охарактеризувати основні її форми у міжнародному і національному праві;
- здійснити порівняльний аналіз основних форм гендерної нерівності в Україні та Великій Британії, враховуючи специфіку правових підходів кожної держави;
- проаналізувати основні міжнародні акти у сфері гендерної рівності та оцінити їх вплив на формування правової політики держав;
- дослідити ключові етапи становлення та розвитку правового регулювання гендерної рівності в Україні;

- охарактеризувати розвиток правового механізму забезпечення гендерної рівності у Великій Британії та визначити його особливості;
- виявити основні проблеми та прогалини у функціонуванні національного правового механізму забезпечення гендерної рівності;
- розробити науково обґрунтовані пропозиції щодо вдосконалення правового регулювання у сфері забезпечення гендерної рівності в Україні.

Об'єкт дисертаційного дослідження – система суспільних відносин, які пов'язані з гендерною рівністю за законодавством України та Великої Британії.

Предмет дисертаційного дослідження – правове регулювання гендерної рівності за законодавством України та Великої Британії.

Методи дослідження. Методологічна основа дисертаційної роботи визначається її метою, завданнями, об'єктом та предметом. У дисертаційному дослідженні застосовано широкий спектр загальнотеоретичних і спеціально-наукових методів пізнання. Зокрема, використано такі методи пізнання: метод абстрагування – для оцінки значення гендерних стереотипів у сучасному українському і британському суспільстві (розділ 1); для аналізу основ правового регулювання гендерної рівності в Україні та Великій Британії (розділ 2); метод аналізу – для дослідження сучасного стану вивченості проблем гендерної рівності в Україні та Великій Британії (розділ 1, 2); для виявлення спільних і відмінних рис правового регулювання гендерної рівності в Україні та Великій Британії (розділи 2, 3); метод дедукції та індукції – для дослідження основ правового регулювання гендерної рівності в Україні та Великій Британії (розділ 2); історико-правовий метод – для з'ясування трансформації та розвитку гендерних стереотипів та аналізу подій, що вплинули на сучасний стан гендерної рівності в Україні та Великій Британії; а також для аналізу реалізації правового регулювання гендерної рівності в Україні та Великій Британії (підрозділи 1.1, 2.2 та 2.3); метод моделювання – під час формулювання пропозицій щодо покращення сучасного стану правового регулювання гендерної рівності в Україні та ефективності його реалізації (розділ 3); метод синтезу – для розв'язання сформульованого в

дисертаційному дослідженні наукового завдання в цілому (розділи 2, 3); формально-логічний метод – для визначення основних понять юридичних конструкцій та для загального розуміння понятійних категорій (підрозділ 1.1); системно-функціональний – для здійснення узагальнення та впорядкування правової нормативної бази України та Великої Британії (розділ 2); для аргументації необхідності подальшого вдосконалення чинного законодавства та програм України у сфері гендерної рівності (розділ 3); порівняльний метод – для зіставлення практики Великої Британії та України у сфері гендерної рівності, формування висновків щодо шляхів вдосконалення ситуації в Україні, а також порівняння теоретичних засад законодавства з гендерної рівності з його практичним утіленням (розділи 1–3); теоретичний метод – для аналізу та узагальнення наукової інформації з обраної теми задля визначення ефективності законодавства та доцільність розвитку законодавства України в напрямку гендерної рівності (розділи 2, 3); статистичний метод – використання статистичних даних для аналізу та порівняння щодо гендерної рівності України та Великої Британії (розділи 1–2).

Теоретичною основою дисертаційного дослідження стали наукові розробки таких українських і зарубіжних авторів, як: Alice Brown, Elise Gould, Esther Breitenbach, Fiona Mackay, Janette Webb, Jessica Schieder, Judith Butler, Michael Scott Kimmel, Shover M. J., М. Байдак, О. Бісюк, К. Восьний, Г. Герасименко, О. Дашковська, М. Дядюк, О. Коваль, Л. Магдюк, Г. Мамонова, Т. Марценюк, О. Матвієнко, Т. Мельник, Н. Оніщенко, Н. Пархоменко, О. Піжук, О. Руднєва, Ю. Скібіцька, К. Чижмарь.

Нормативно-правова база дисертаційного дослідження охоплює широкий спектр міжнародних та національних документів, серед яких: Загальна декларація прав людини 1948 року, Статут ООН 1945 року, Конвенція ООН про запобігання злочинам геноциду та покарання за них 1948 року, Конвенція Ради Європи про захист прав людини й основних свобод 1950 року, Конвенція про політичні права жінок 1952 року, Конвенція про громадянство заміжньої жінки 1957 року, Конвенція про згоду на вступ у шлюб, мінімальний шлюбний вік та реєстрацію

шлюбів 1962 року разом з відповідною Рекомендацією 1965 року, Конвенція ООН про рівну оплату праці для чоловіків і жінок за роботу однакової цінності 1951 року, Конвенція ООН про дискримінацію в галузі праці і занять 1958 року, Конвенція ООН про боротьбу з дискримінацією в галузі освіти 1960 року, Декларація ООН про ліквідацію всіх форм расової дискримінації 1963 року, Міжнародна конвенція ООН про ліквідацію всіх форм расової дискримінації 1965 року, Міжнародний пакт ООН про громадянські та політичні права 1966 року, Міжнародний пакт ООН про економічні, соціальні і культурні права 1966 року, Декларація ООН про ліквідацію дискримінації щодо жінок 1967 року, Міжнародна конвенція ООН про припинення злочину апартеїду і покарання за нього 1973 року, Декларація про захист жінок і дітей у надзвичайних ситуаціях та під час збройних конфліктів 1974 року, Декларація ЮНЕСКО про расу і расові забобони 1978 року, Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок 1979 року, Декларація ООН про ліквідацію усіх форм нетерпимості та дискримінації на основі релігії або переконань 1981 року, Декларація ООН про права осіб, які належать до національних або етнічних, релігійних і мовних меншин 1992 року, Декларація про викорінення насильства щодо жінок 1993 року, Пекінська платформа дій та Пекінська декларація 1995 року, Декларація тисячоліття ООН 2000 року, Цілі сталого розвитку 2016–2030 років (Порядок денний для сталого розвитку – 2030), а також законодавчі акти Великої Британії, такі, як: Великий реформний акт 1832 року, Закон про власність подружжя 1869 року, Третій реформний акт 1884 року, Закон про представництво народу 1918 року, Закон про представництво народу 1928 року, Закон про сімейні виплати 1944 року, Закон про рівну оплату праці 1970 року, Закон про дискримінацію за статевою ознакою 1975 року, Закон про рівність 2010 року, Закон про права людини 1998 року, Закон про відпустку у зв'язку з вагітністю та батьківство 1999 року, Закон про визнання гендерної ідентичності 2004 року, Закон про права працівників 1996 року, Закон про сексуальні злочини 2003 року, Закон про домашнє насильство, злочини та жертви 2004 року, Закон про шлюб 2013 року (Marriage Same Sex Couples Act 2013), Закон

про захист від переслідування 2019 року (Stalking Protection Act 2019), Закон про домашнє насильство 2021 року (Domestic Abuse Act 2021), Закон про захист від сексуальних домагань у публічних місцях 2023 року (Protection from Sex-based Harassment in Public Act 2023), а також національне законодавство України, зокрема Конституція України, Загальна декларація прав людини 1948 року, Конвенція ООН «Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок» 1979 року, Конвенції МОП № 100 (1951 року), 111 (1958 року), 156 (1981 року), Закон України «Про охорону праці», Сімейний кодекс України, закони України «Про попередження насильства в сім'ї» 2001 року, «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» 2005 року, «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України у зв'язку з прийняттям Закону України “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків”» 2008 року, «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо вдосконалення законодавства стосовно протидії насильству в сім'ї» 2008 року, «Про протидію торгівлі людьми» 2011 року, «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» 2012 року, Указ Президента України «Про вдосконалення роботи центральних і місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» 2005 року, постанови Кабінету Міністрів України «Про проведення гендерно-правової експертизи» 2006 року, «Про затвердження Державної програми з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року» 2006 року, «Про затвердження Державної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2016 року» 2013 року, які сукупно формують законодавче підґрунтя для забезпечення гендерної рівності, запобігання дискримінації та боротьби з насильством щодо жінок, тощо.

Емпіричну основу дослідження становлять статистичні узагальнення, словники, практика розгляду законодавчої бази України та Великої Британії, публікації засобів масової інформації, довідкові видання.

Наукова новизна отриманих результатів полягає в тому, що це дослідження є першою науковою працею, в якій проаналізовано міжнародно-правові механізми регулювання гендерної рівності через систему сукупностей конвенцій, угод та інших міжнародних актів, спрямованих на усунення дискримінації та забезпечення рівних прав і можливостей для осіб незалежно від статі та сформульовано підґрунтя для подальшого вдосконалення правового регулювання гендерної рівності в Україні з урахуванням досвіду Великої Британії.

Ґрунтуючись на розв'язанні зазначеного наукового завдання, сформулювали такі висновки і пропозиції:

уперше:

1. теоретично проаналізовано та охарактеризовано генезис розвитку правового регулювання гендерної рівності у Великій Британії;
2. виявлено особливості формування правового регулювання гендерної рівності у Великій Британії;
3. встановлено, що активне застосування міжнародної співпраці для розв'язання проблеми сприяло поліпшенню ситуації щодо гендерної рівності в Україні та Великій Британії. Зокрема, в Україні міжнародна співпраця проявилася у впровадженні міжнародних стандартів через участь у програмах ООН, Раді Європи, ОБСЄ, а також шляхом імплементації положень Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок та інших міжнародних актів. У Великій Британії міжнародні зобов'язання, зокрема прийняття норм Європейської конвенції з прав людини, ратифікація численних конвенцій ООН, а також участь у глобальних ініціативах зі сприяння правам людини, стимулювали прийняття базових актів у сфері забезпечення рівності – таких, як: Закон про дискримінацію за статевою ознакою (1975 року), Закон про рівність (2010 року) тощо.

удосконалено:

1. підхід до особливостей розвитку гендерних стереотипів в Україні та Великій Британії з огляду на історичну частину формування гендеру в суспільстві;

2. розуміння сутності понять «гендер», що є конструкцією концептуальною, заснованою на досвіді, що є одночасно індивідуальною та суспільною, крос-культурною та специфічно культурною, фізичною, духовною та політичною; та «гендерна рівність», що містить рівні права, рівні можливості, забезпечення рівних умов для реалізації цих прав та можливостей, а також збалансований стан гендерних відносин, у якому принцип рівних прав і можливостей може бути повністю реалізований;
3. підхід щодо переліку головних ознак, які характеризують гендер та гендерну рівність.

Особистий внесок здобувачки. Усі висновки, узагальнення, припущення, пропозиції, положення новизни, що винесено на захист, і висновки, зроблені в цій дисертації, зробили самостійно, апробували й опублікували одноособово.

Практичне значення отриманих результатів. Сформульовані в дисертації висновки і пропозиції можуть бути використані в:

- законотворчому процесі — з метою узагальнення міжнародно-правової практики з гендерних питань та забезпечення правового підґрунтя для адаптації цієї практики і розробки рекомендацій з удосконалення законів України та інших нормативно-правових актів, що регулюють гендерну рівність;
- науково-дослідній роботі — для поглиблення теоретичних розробок і досліджень проблем забезпечення гендерної рівності у правових системах, а також для вдосконалення механізмів імплементації міжнародних стандартів гендерної рівності у національне законодавство України та порівняльного аналізу з правовою практикою Великої Британії (Акт впровадження у освітній процес та науково-дослідну роботу ВНЗ «Київський університет ринкових відносин» № 258 від 17.12.2024р.);
- освітньому процесі — під час викладання курсів «Конституційне право», «Порівняльне конституційне право», «Міжнародне публічне право», «Міжнародний захист прав людини», «Теорія і історія прав людини»,

«Теоретичні та практичні проблеми приватного права» та інших правових спецкурсів, залежно від освітньої спрямованості закладу, у закладах підвищення кваліфікації державних службовців, а також під час підготовки підручників, навчальних посібників, довідкових і методичних матеріалів, монографій, присвячених проблемам забезпечення гендерної рівності, запобігання дискримінації за ознакою статі у сфері публічного управління, трудових відносин, освіти, охорони здоров'я та інших галузях суспільного життя (Акт впровадження у освітній процес та науково-дослідну роботу ВНЗ «Київський університет ринкових відносин» від № 258 17.12.2024р. та Акт впровадження у в освітній процес ПЗВО «Київський міжнародний університет» № 263 від 03.02.2025р.);

- організаційній та аналітичній роботі – для розробки і впровадження заходів, спрямованих на забезпечення гендерної рівності в Україні, а також для виявлення причин неефективності окремих нормативно-правових актів у сфері гендерної рівності (Акт впровадження у практичну діяльність ДП "Центр судової експертизи та експертних досліджень" № 27 від 10.02.2025р.);
- правозахисній діяльності – для забезпечення точного і правильного застосування міжнародного права та національного законодавства держав та для активізації правозахисної діяльності, а також для вдосконалення форм і методів цієї діяльності;
- трудовій сфері – для розроблення механізмів мотивації компаній та суспільства в цілому для створення умов для кар'єрного росту жінок;
- право-виховній роботі – для підвищення свідомості суспільства в напрямку розвитку гендерної рівності у країні.

Апробація результатів дослідження. Основні положення дисертації обговорювались на кафедрі публічно-правових дисциплін Київського міжнародного університету, а також були оприлюднені та обговорювались на таких міжнародних і національних науково-практичних конференціях: XXVII Міжнародна науково-практична конференція «Інноваційний розвиток

університетської науки та освіти: глобальний і національний вимір змін» (Київ, 2022 року); XXVIII Міжнародна науково-практична конференція студентів, аспірантів, молодих викладачів «Перспективи та інновації студентських наукових досліджень і освітніх систем в умовах воєнного стану» (Київ, 2023 року); XXIX Міжнародна науково-практична конференція студентів, аспірантів, молодих викладачів «Стратегії формування проєвропейських ціннісних орієнтирів у студентському середовищі» (Київ, 2024 року); Міжнародна науково-практична конференція «Законодавство України: проблеми та перспективи розвитку в умовах воєнного стану» (Київ, 2025); XXX Міжнародна науково-практична конференція молодих учених, аспірантів і студентів «Практико-орієнтований аспект наукових досліджень здобувачів освіти: стан, проблеми, перспективи» (Київ, 2025).

Публікації. Основні положення дисертаційного дослідження викладені у вітчизняних фахових виданнях, всеукраїнських і міжнародних конференціях.

Структура та обсяг дисертації. Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, висновків та списку використаних джерел, додатків. Загальний обсяг дисертації становить 267 сторінок, з яких основний текст складає 195 сторінки. Список використаних джерел складає 383 найменування (145 з яких іноземними мовами) на 40 сторінок.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

1.1. Концептуальні підходи до визначення понять «гендер» та «гендерна рівність» у юридичній науці

У сучасному науковому дискурсі поняття «гендер» та концепція «гендерної рівності» набувають дедалі більшого значення, оскільки відображають взаємодію соціальних, культурних і біологічних чинників, що визначають як індивідуальну ідентичність, так і структуру суспільства. Їхнє розуміння є ключовим для аналізу соціальних норм, стереотипів і механізмів забезпечення рівних прав і можливостей для осіб незалежно від статі.

Слід зазначити, що термін «гендер» виник у середині XX століття як спроба розмежувати біологічну стать і соціальні ролі, зумовлені культурою. Вперше його запропонував Джон Мані 1955 року, акцентуючи на тому, що ідентичність формується в контексті соціального виховання. Далі Роберт Столлер у праці *«Стать і гендер»* (1968 року) визначив гендер як соціальну конструкцію, яка, на відміну від статі, не є біологічною даністю, а формується через суспільні ролі та поведінкові моделі [112]. Такий підхід дав змогу зосередитися на впливі соціального середовища на формування уявлень про «чоловіче» і «жіноче», розкривши механізми нерівності між статями.

У цьому контексті важливим є внесок Енн Оуклі, яка у своїй праці *«Стать, гендер і суспільство»* (1972) підкреслила, що гендер – це соціальна категорія, що відображає культурне уявлення про маскулінність і фемінність [85]. Пізніше Джудіт Батлер у своїх роботах розширила це розуміння, визначивши гендер як динамічний конструкт, що змінюється залежно від політичного, соціального й культурного контекстів. На її думку, «гендер неможливо відокремити від політичних і культурних контекстів, у яких він незмінно виробляється і підтримується» [74]. Така позиція, на нашу думку, найбільш повно відображає складність і багатовимірність гендерної ідентичності.

Особливу увагу слід звернути на концепцію Джоан Скотт, яка у 1980-х роках запропонувала розглядати гендер як аналітичну категорію для дослідження соціальних процесів, підкреслюючи його значення у формуванні економічних, політичних та культурних відносин [162]. У підсумку, гендер розглядається як сукупність уявлень про жіночність і мужність, що формуються під впливом соціального середовища, а не лише як похідна від біологічної статі.

Варто зауважити, що розвиток поняття «гендер» значною мірою відбувався завдяки феміністській теорії та концепціям соціального конструктивізму. Вони поставили під сумнів природну зумовленість соціальних відмінностей, доводячи, що культурні практики й інституційні механізми визначають те, ким суспільство очікує бачити жінок і чоловіків [362]. Таким чином, гендер постає як ключовий інструмент аналізу соціальної взаємодії, що впливає на формування особистості, соціальних ролей і моделей поведінки.

На нашу думку, у широкому значенні гендер – це універсальна й водночас культурно специфічна категорія, яка охоплює не лише соціальну, але й особистісну ідентичність. Він виконує функцію інтеграції індивіда в соціальне середовище, де очікування, обмеження та норми формуються через систему статевих ієрархій. З моменту народження індивід автоматично включається в цю систему, де жіночі ролі традиційно пов'язувалися з пасивністю, а чоловічі – з активністю, владою та лідерством. Таке уявлення сприяло формуванню асиметричних соціальних структур, що підтримують гендерну нерівність.

Таким чином, гендер не лише визначає соціальні ролі, а й відображає глибинну систему влади та домінування, яка визначає становище особи в суспільстві. Саме через це він є важливою категорією аналізу соціальних відносин, які впливають на реалізацію прав і можливостей особистості.

Доцільно зазначити, що термін «гендер» увійшов до українського наукового обігу як запозичення з англійської мови, що свідчить про його міжнародне значення. О. Р. Дашковська підкреслює, що «гендер» є не лише терміном, а й засобом аналізу соціальних змін, який дає змогу виявити глобальні тенденції в

забезпеченні рівності між чоловіками та жінками [170]. З її позиції, саме міжнародний контекст дозволяє адекватно оцінити глибину проблематики й окреслити шляхи її розв'язання.

Не менш важливою є міждисциплінарна природа поняття гендеру, що забезпечує його широке застосування в соціології, праві, культурології, психології, економіці та політичних науках. Завдяки цьому можливо досліджувати не лише роль статі в суспільстві, але й механізми, які відтворюють нерівність у межах інституцій.

Узагальнюємо: поняття «гендер» слід розглядати як багатовимірну категорію, що виходить за межі біологічних характеристик та охоплює соціальні, культурні, економічні й політичні аспекти людського буття. Він постає як соціальна конструкція, результат соціалізації та історичних процесів, що формує уявлення про жіночність і мужність. У цьому сенсі гендер є аналітичним інструментом, за допомогою якого можна досліджувати взаємовідносини між статями, трансформації соціальних ролей і механізми нерівності. Його динамічна природа забезпечує адаптивність до соціальних змін, що робить його ключовим елементом сучасного наукового дискурсу.

Доцільно зазначити, що гендер, як соціальна конструкція, закладає основи для формування стереотипів, які визначають уявлення про жіночність і мужність та впливають на всі аспекти суспільного життя. Уявлення про ролі чоловіків і жінок, закріплені історично та підтримувані соціальними механізмами, часто обмежують можливості для самореалізації та сприяють нерівності.

На думку авторки, однією з ключових соціальних проблем сучасного світу, включаючи Україну, є існування гендерних стереотипів, які визначають ролі чоловіків і жінок у суспільстві та родині. Ці стереотипи глибоко вкорінені у традиційних уявленнях про те, які функції й обов'язки повинні виконувати люди залежно від їхньої статі. Так, значна увага до проблематики гендерних стереотипів була приділена в «Загальних рекомендаціях Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок» (CEDAW/C/GC/33) від 25 липня 2015 року, що

наголошують на необхідності подолання обмежувальних уявлень, базованих на біологічних відмінностях [194].

Слід зауважити, що гендерні стереотипи залишаються потужним інструментом формування уявлень про соціальні ролі чоловіків і жінок. Як зазначає дослідниця Марценюк Т. О., «гендерні стереотипи – це уявлення про соціальні ролі чоловіків і жінок, що базуються переважно на біологічних ознаках» [239]. Соціологічні дослідження підтверджують їхній вплив: майже 80 % українських чоловіків вважають, що головою сім'ї повинен бути чоловік, а лише 20 % допускають можливість, що цю роль може виконувати жінка. Такі уявлення підтримуються обома статями, що свідчить про глибоку інтеграцію стереотипів у суспільну свідомість [109].

Варто додати, що Марценюк Т. О. також наголошує на методологічній помилці ототожнення гендерного підходу зі статево-рольовим, який стверджує, що кожна стать має «свою» визначену роль: дівчаток готують до ролі господині та матері, а хлопчиків – до ролі захисника і годувальника [256]. Гендерна теорія, натомість, заперечує таке обмеження, вказуючи, що біологічні відмінності не можуть бути єдиною підставою для соціальних ролей і моделей поведінки.

Слід підкреслити: ідея, що гендерна ідентичність формується через соціалізацію, добре ілюструється висловом Сімони де Бовуар: «Жінкою не народжуються – жінкою стають» [239]. Цей підхід протиставляється відомій тезі Зигмунда Фрейда «Анатомія – це доля» та наголошує на ключовій ролі виховання і соціалізації в засвоєнні гендерних ролей. Як показує практика, з раннього дитинства діти включаються у процес формування гендерних схем. Наприклад, дівчаткам часто дарують іграшковий посуд, а хлопчикам – машинки. У разі відхилення від традиційних гендерних очікувань, наприклад, коли хлопчик хоче гратися посудом, це може викликати негативну реакцію, яка підкріплює існуючі стереотипи.

Так, Пітер Бергер і Томас Лукман у праці «Соціальне конструювання реальності» вказують, що процес соціалізації є поступовим засвоєнням норм і

цінностей суспільства. Вони розрізняють первинну та вторинну соціалізацію, які забезпечують інтеграцію індивіда в соціальну структуру. Психолог Лоренс Колберг додає, що гендерні схеми починають формуватися вже в ранньому дитинстві й до семи років діти розуміють сталість гендеру, що впливає на їхню подальшу поведінку [9].

Варто зауважити, що гендерна соціалізація також призводить до чіткого розмежування «чоловічих» і «жіночих» сфер активності. Жінкам традиційно приписується роль берегині домашнього затишку, тоді як чоловіки асоціюються з публічною, активною сферою діяльності [201]. Ці ролі, хоча й надають чоловікам більшого статусу, водночас вимагають дотримання жорстких поведінкових норм. Як зазначає дослідник Майкл Кіммел, навіть у дитячих іграх простежуються гендерні розмежування: «Хлопчики граються, щоб домогтися домінування; дівчатка граються, щоб добре провести час» [270].

Отже, ці приклади демонструють, наскільки глибоко закорінені гендерні уявлення у всі аспекти соціального життя. Вони не лише формують соціальні відносини, але й підтримують нерівності, що залишаються викликом для досягнення гендерної рівності в сучасному суспільстві.

Слід зазначити, що гендерні стереотипи, що передаються з покоління в покоління, залишаються однією з ключових перешкод на шляху досягнення рівності між чоловіками та жінками. Попри те, що уряд не може повністю зупинити поширення цих уявлень, важливою сферою для їхнього подолання є освіта. Саме в ранньому дитинстві формуються уявлення про «жіночі» та «чоловічі» ролі, які згодом закріплюються у вигляді стереотипів про «чоловічі» і «жіночі» професії.

Треба звернути увагу, що до недавнього часу в Україні існувало близько 500 видів робіт, заборонених для жінок через так звані «шкідливі умови праці», з якими, як вважалося, жінки не здатні впоратися. Треба зазначити, що це обмеження прямо суперечило правам жінок на вільний вибір професії, гарантованим міжнародними стандартами прав людини. До таких робіт належали ливарні роботи, роботи зі свинцем, загальні професії в чорній та кольоровій металургії,

електротехнічному виробництві, хімічній промисловості, а також у виробництві гумових сумішей, лісозаготівлі, текстилю, харчової продукції, тютюново-махоркових виробів, цементу, хлібопекарській і ферментаційній галузях. Крім того, заборони поширювалися на роботи, пов'язані з використанням свинцевих сплавів.

Слід підкреслити, що такий підхід, заснований на традиційних уявленнях про гендерні ролі та патріархальних нормах, суттєво обмежує потенціал жінок і дівчат у реалізації їхніх прав і кар'єрних можливостей. Як свідчать результати опитування, проведеного дослідниками агентства InfoSapiens 2021 року, чоловіки та жінки поділяють схожу точку зору на розподіл професій: 59 % чоловіків і 53 % жінок вважають, що професії мають бути розділені на «чоловічі» та «жіночі». Це також впливає на батьківські очікування: 21 % батьків свідомо схиляють своїх дітей до вибору професії відповідно до їхньої статі, пояснюючи це тим, що певна діяльність «краще підходить хлопцям або дівчатам» [272].

Отже, такий стан речей ілюструє глибоке вкорінення гендерних стереотипів у свідомості суспільства, що не лише формує професійні обмеження, але й підтримує традиційну ієрархію, у якій «чоловічі» професії сприймаються як більш престижні й важливі. На нашу думку, подолання цих стереотипів потребує комплексного підходу, який містить вдосконалення законодавства для забезпечення рівного доступу до професійної освіти та зайнятості незалежно від статі. Необхідно запровадити норми, які зобов'язують навчальні заклади включати в освітні програми принципи гендерної рівності, а також сприяти формуванню позитивних суспільних уявлень про рівноцінність «чоловічих» і «жіночих» професій. Крім того, державні політики мають передбачати відповідальність за порушення норм рівності в доступі до освіти та професійної діяльності, що стане важливим кроком до подолання гендерної дискримінації.

Треба наголосити, що формування гендерних стереотипів є складним процесом, на який впливають численні соціальні та культурні чинники. Гендер можна розглядати як продукт різноманітних соціальних механізмів і технологій,

що формують наші уявлення про ролі чоловіків і жінок. Ці механізми починаються з буденних практик повсякденного життя і охоплюють такі потужні інструменти впливу, як: кінематограф, реклама та масова культура, – які не лише пасивно відображають існуючі уявлення, а й активно їх відтворюють і поширюють. Через візуальні образи, сюжети та символіку ці інструменти впливу формують і закріплюють у свідомості суспільства стандарти, що визначають «нормальні» ролі, поведінку та зовнішній вигляд для чоловіків і жінок.

Наприклад, у рекламі 1950-х років образи чоловіків і жінок були різко поляризовані. Чоловік часто зображувався як успішний бос або керівник, що символізував авторитет і силу, тоді як жінка представлялася в обслуговуючій ролі – домогосподаркою, яка дбає про чоловіка і дітей. Така реклама не просто відображала тодішні уявлення, але й посилювала їх, формуючи стандарти поведінки, які й досі мають вплив.

Необхідно зауважити, що сучасний погляд на ці явища дозволяє критично оцінити їхній вплив на суспільство. Наприклад, у старих рекламних кампаніях можна побачити, як глибоко вкорінені гендерні ролі визначали життєві сценарії для жінок і чоловіків. Ці образи, транслуючи традиційні цінності, закріплювали патріархальні моделі, які досі впливають на сприйняття статей у багатьох аспектах життя. У цих рекламах чітко прослідковується поділ ролей: чоловік виступає як уособлення сили, влади й успіху, тоді як жінка зображається в ролі турботливої домогосподарки або скромної помічниці. Зображення жінок, зайнятих приготуванням їжі, прибиранням чи доглядом за дітьми, підкреслювали їхню «природну» схильність до домашніх обов'язків, тоді як чоловіки асоціювалися з професійними досягненнями та зовнішнім світом.

Треба підкреслити, що такі рекламні матеріали не лише відображали уявлення про гендерні ролі, характерні для того часу, але й активно формували ці уявлення, підкріплюючи їх у свідомості суспільства. Через повторення таких образів у засобах масової інформації вони ставали нормою, закріплюючи ідею про

те, що чоловіки та жінки повинні виконувати різні соціальні функції, засновані на статі.

У додатку А наведено детальні приклади рекламних матеріалів 1950-х років, які відображають суспільно визначені гендерні ролі того часу. Кожен із цих прикладів демонструє, як комерційні та культурні послання впливали на формування стереотипних уявлень про «чоловіче» і «жіноче» в суспільстві.

Слід зауважити, що на сьогодні реклама залишається одним із найбільш ефективних засобів просування товарів та послуг на ринку, але водночас вона стає серйозною проблемою для суспільства в контексті гендерної рівності. Одним із найпомітніших проявів цієї проблеми є сексистська комерційна реклама. Як зазначає дослідниця Марценюк Т. О., «сексизм – це ідеологія і практика дискримінації людей за ознакою статі» [239]. У сучасному суспільстві сексизм найяскравіше проявляється через поширені гендерні стереотипи, які визначають, якими повинні бути «справжній чоловік» та «справжня жінка».

Традиційні уявлення про жінок базуються на таких характеристиках, як: «жіноча логіка», акцент на зовнішній красі, надмірна емоційність, материнський інстинкт, а також психічна невірноваженість. Ці стереотипи активно відтворюються й закріплюються в суспільній свідомості завдяки мас-медіа, особливо рекламі. Вона формує уявлення про жінок та чоловіків, підкреслюючи існуючі соціальні відмінності.

Слід зазначити, що сексизм у рекламі підсилює гендерні стереотипи, сприяє нерівності та негативно впливає на суспільство. Він закріплює традиційні ролі жінок як пасивних об'єктів, а чоловіків – як домінантних фігур. Для подолання цих проблем необхідно вдосконалювати рекламні стандарти, спрямовані на повагу до обох статей і боротьбу зі шкідливими стереотипами.

Варто підкреслити, що на рівні законодавства проблема сексизму в рекламі регулюється кількома правовими актами. Зокрема, Закон України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків» у статті 3 зазначає, що «Державна політика щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і

чоловіків спрямована на [283] захист суспільства від інформації, спрямованої на дискримінацію за ознакою статі» [294]. Це свідчить про важливість боротьби із сексистськими проявами, які сприяють закріпленню гендерних стереотипів у суспільстві.

Слід додати, що у статті 6 Закону України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків» прямо зазначається, що «дискримінація за ознакою статі забороняється» [294]. Це положення є ключовим для створення рівних умов для жінок і чоловіків у всіх сферах суспільного життя. Крім того, у статті 8 Закону України «Про рекламу» [325] підкреслюється заборона на використання дискримінаційних тверджень у рекламних матеріалах. Зокрема, забороняється «вміщувати твердження, які є дискримінаційними за ознаками походження людини, її соціального і майнового стану, расової та національної належності, статі, освіти, політичних поглядів, ставлення до релігії, за мовними ознаками, родом і характером занять, місцем проживання, а також такі, що дискредитують товари інших осіб».

Отже, наявність законодавчих норм, спрямованих на подолання сексизму в рекламі, демонструє важливість державної політики в боротьбі з гендерною дискримінацією та стереотипами. Закон України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків» [294] та Закон України «Про рекламу» [325] підкреслюють неприпустимість дискримінації за ознакою статі та зобов'язують забезпечувати рівні права у всіх сферах суспільного життя. Ці положення є основою для захисту суспільства від сексистських проявів, що закріплюють гендерні стереотипи, і сприяють створенню умов для досягнення рівності між жінками та чоловіками.

Слід підкреслити, що законодавчі ініціативи, спрямовані на подолання сексизму та дискримінації, є важливим кроком до утвердження принципів рівності. Проте формальне закріплення норм про недопустимість дискримінації не завжди означає реальну реалізацію гендерної рівності в повсякденному житті.

Варто звернути увагу, що в сучасному дискурсі поняття гендеру дедалі частіше трактується як багатовимірна концепція, що охоплює численні аспекти суспільного життя та міжособистісних взаємин. Традиційно основна увага при його аналізі зосереджується на питанні рівності, однак ефективне оперування цими поняттями вимагає не лише декларативних підходів, а й глибокого осмислення його соціального змісту та практичної імплементації. У цьому контексті актуалізується потреба в комплексному дослідженні гендерної нерівності як соціального явища, що вимагає системного розв'язання.

Доцільно зауважити, що дослідження гендерної рівності сприяє не лише кращому розумінню соціальної динаміки, але й удосконаленню законодавства та практики правозастосування. Законодавство, відтак, має забезпечувати не лише формальну рівність, а й реальні умови для подолання дискримінації та стереотипів, які перешкоджають рівному доступу до ресурсів і можливостей.

Говорячи про гендерну рівність, звертаємося до поняття «рівність», яке, на думку дослідників, має розглядатися крізь призму не лише юридичної, а й соціальної реальності. Так, О. Руднева трактує рівність як реальну однаковість соціальних можливостей не тільки в реалізації прав, але й у виконанні обов'язків, підкреслюючи, що соціальна нерівність, хоч і неминуча, може бути компенсована шляхом цілеспрямованої державної політики [349]. Подібну позицію висловлює й О. Дашковська, вказуючи на те, що попри природні відмінності між людьми, рівність прав у межах соціальних груп є передумовою справедливості [171]. На думку А. Мордовця, рівноправність є передусім рівністю можливостей, що ґрунтується на політичних та морально-соціальних цінностях, і виконує стабілізуючу функцію в суспільстві [166].

Таким чином, рівність як соціально-правовий принцип охоплює юридичний, моральний і політичний виміри, формуючи умови для повної реалізації особистісного потенціалу незалежно від статі. Вона не є статичною категорією, а постійно адаптується до змін соціального контексту, відображаючи потреби і пріоритети суспільства.

У правовому аспекті гендерна рівність передбачає рівноправну участь жінок і чоловіків у публічному та приватному житті, забезпечення незалежності та відповідальності, а також усунення дискримінації, за винятком тих відмінностей, що зумовлені біологічними чинниками. Основою цієї концепції є залучення обох статей до всіх сфер суспільного життя на рівних засадах.

Згідно із Законом України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків» [294], гендерна рівність визначається як рівний правовий статус і можливості для його реалізації, що охоплює рівний доступ до ресурсів, освіти, політичної діяльності й працевлаштування. Аналогічно у Словнику гендерних термінів акцентується на необхідності створення умов для рівного використання прав та досягнення результатів соціального розвитку [356]. Як слушно зауважує О. Руднєва, гендерна рівність вимагає врахування фізіологічних та психологічних відмінностей між статями задля формування справедливих механізмів правового регулювання [350].

У цьому контексті Грибовська А. А. пропонує три аспекти розуміння гендерної рівності: формальну рівність, яка закріплює однакові права у правових актах; рівність можливостей, що спрямована на забезпечення рівного старту; та рівність результатів, яка передбачає подолання наслідків дискримінації [163]. Сукупність цих аспектів формує цілісний механізм реалізації принципу гендерної рівності.

Слід зауважити, що на міжнародному рівні гендерна рівність визнається ключовим елементом демократичного розвитку. Генеральний секретар ООН Пан Гі Мун наголошував, що досягнення гендерної рівності є основною метою демократичних перетворень і потребує спеціальних законодавчих заходів [89].

У зв'язку з цим доцільно звернутися до нормативного забезпечення гендерної рівності, що буде розглянуто у другому розділі цього дослідження. Сучасна правова доктрина виходить із того, що принцип рівності прав є універсальним і має застосовуватися з урахуванням природних відмінностей, які не можуть бути підставою для обмеження можливостей.

Таким чином, гендерна рівність постає як необхідний інструмент досягнення соціальної справедливості та сталого розвитку. Вона сприяє формуванню гармонійного середовища, в якому жінки та чоловіки мають рівний доступ до всіх сфер суспільного життя та здатні реалізовувати свої права і свободи.

Слід зазначити, що на сьогодні основу гендерного законодавства України становлять численні нормативно-правові акти, спрямовані на закріплення рівних прав і можливостей для чоловіків і жінок у різних сферах суспільного життя. Слід відокремити, що серед них найважливішими є Конституція України [228], яка гарантує рівність прав громадян незалежно від статі, та міжнародні зобов'язання, які Україна взяла на себе, включаючи Загальну декларацію прав людини 1948 року [193] та Конвенцію ООН «Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок» 1979 року [206], ратифікована 24 грудня 1980 року. До цього переліку також входять Конвенція ООН про політичні права жінок (1952 року) [218], ратифікована Президією Верховної Ради УРСР 22 липня 1952 року; Конвенція МОП № 100 про рівну оплату праці чоловіків і жінок за працю рівної цінності (1951 року) [220], ратифікована 9 червня 1956 року; Конвенція МОП № 103 про охорону материнства (1952 року) [216], ратифікована 11 серпня 1956 року; Конвенція ООН про громадянство заміжньої жінки (1957 року) [207], ратифікована 25 вересня 1958 року; Конвенція МОП № 156 про рівне ставлення і рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок із сімейними обов'язками (1981 року) [221], ратифікована 22 жовтня 1999 року, Стамбульська конвенція Ради Європи (2011 року) [224], ратифікована 20 червня 2022 року тощо. Важливу роль у формуванні політики рівних прав і можливостей відіграє також Пекінська декларація та Платформа дій 1995 року [263], прийняті за результатами IV всесвітньої конференції зі становища жінок, а також національні акти, такі, як: Сімейний кодекс України [351], Закон України «Про попередження насильства в сім'ї» (2001 року) [321], «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [294] (2005 року) тощо. У боротьбі з гендерною дискримінацією також важливе місце посідає Закон України «Про засади запобігання та протидії

дискримінації в Україні» (2012 року) [299], який спрямований на боротьбу з усіма формами дискримінації, включаючи гендерну. Значними кроками у розвитку гендерної політики стали Указ Президента України «Про вдосконалення роботи центральних і місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (№ 1135 від 26 липня 2005 року) та Постанова Кабінету Міністрів України «Про проведення гендерно-правової експертизи» (№ 504 від 12 квітня 2006 року) [163]. Окрім цього, було затверджено кілька державних програм, зокрема «Державна програма забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2016 року» (№ 717 від 26 вересня 2013 року) [147].

Слід зауважити, що попри наявність прогресивної законодавчої бази, Україна стикається з проблемами її практичної реалізації. За даними Global Gender Gap Report 2021, Україна займає лише 74 місце серед 156 країн, з найгіршими показниками в політичній сфері [118].

Зазначаємо, що лише починаючи з 2005–2006 років, гендерна політика в Україні стала сприйматися як самостійний напрям державного управління. Хоча законодавча база містить демократичні елементи, рівень юридичної чіткості й адекватності поняття «рівність жінок і чоловіків» залишається недостатнім для охоплення повного змісту гендерної рівності.

Водночас значною проблемою є розрив між нормативними положеннями та соціальною реальністю. Стереотипне сприйняття гендерних ролей продовжує обмежувати реальні можливості жінок і чоловіків. Як слушно зауважив Генеральний секретар ООН Антоніу Гутерріш, забезпечення гендерної рівності залишається «завданням, яке ще не виконано» і є одним із найгостріших викликів у сфері прав людини [24].

Підсумовуючи, підкреслюємо, що гендер і гендерна рівність є важливими концептами, які охоплюють соціальні, економічні та політичні аспекти життя людини. Доцільно додати, що гендер визначає соціально прийняті ролі й поведінкові норми, впливаючи на формування суспільних структур і відносин.

Реалізація гендерної рівності є основою для побудови справедливого, стабільного та процвітаючого суспільства. Отже, досягнення гендерної рівності є не лише політичним чи правовим завданням, але й важливим соціальним та економічним чинником, необхідним для сталого розвитку суспільства. Це вимагає подолання гендерних стереотипів, забезпечення рівного доступу до ресурсів і можливостей, а також активної участі жінок у процесах прийняття рішень.

1.2. Гендерна дискримінація як юридична категорія: правова сутність і форми прояву в міжнародному та національному контекстах

Гендерна нерівність є багатогранним явищем, яке пронизує різні аспекти суспільного життя, від політичної та економічної до соціальної й культурної сфер багатьох країн. Хоча вона впливає на можливості самореалізації як жінок, так і чоловіків, найчастіше жертвами цієї нерівності стають жінки, які залишаються найбільш вразливим класом через історично сформовані стереотипи та системну дискримінацію. Для повного розуміння гендерної нерівності необхідно аналізувати її прояви в конкретних контекстах, оскільки це явище виявляється в різних формах і на різних рівнях залежно від соціальних, культурних та економічних особливостей кожної країни. Слід акцентувати, що гендерна дискримінація є одним із найбільш гострих і видимих проявів гендерної нерівності. Фактично гендерна дискримінація виступає механізмом, який породжує та підтримує гендерну нерівність, обмежуючи рівний доступ до прав, ресурсів і можливостей. Вона безпосередньо порушує принципи рівності, закріплені як у міжнародному, так і в національному праві, та створює перешкоди для повноцінної участі жінок і чоловіків у суспільному житті. Водночас гендерна дискримінація має не лише індивідуальний вимір, але й системний характер, що впливає на структуру суспільства загалом.

Для розуміння глибинної природи гендерної нерівності необхідно детально дослідити гендерну дискримінацію, її форми та наслідки. Саме через вивчення дискримінації можна виявити, як нерівність закріплюється у правових, соціальних

та культурних практиках. У цьому розділі особливу увагу буде приділено аналізу гендерної дискримінації як фундаментального елемента гендерної нерівності, її ключовим формам та впливу на становище жінок у сучасному суспільстві.

Згідно зі статтею 1 Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, дискримінація визначається як «будь-яке розрізнення, виключення чи обмеження, зроблені за ознакою статі...» у всіх сферах суспільного життя [206]. На нашу думку, це визначення є особливо цінним з огляду на його універсальність і міждисциплінарну придатність.

Варто додати, що в сучасному науковому обігу поняття «дискримінація» визначається як обмеження прав юридичних осіб, громадян або держав порівняно з іншими суб'єктами. Зокрема, дискримінація найчастіше стосується обмеження чи позбавлення прав певних категорій населення на підставі їхньої расової або національної належності, статі, релігійних або політичних переконань [382]. Термін походить від латинського *discriminatio* – «розрізнення», що вказує на відокремлення певних осіб від рівного доступу до прав і можливостей [86].

На думку А. Х. Абашидзе, міжнародне право досі не має єдиного підходу до визначення дискримінації, що зумовлено варіативністю національних правових традицій і культурних контекстів [173]. Проте попри це, принцип недискримінації вважається засадничим у сфері прав людини. Так, стаття 2 Загальної декларації прав людини (1948 року) передбачає рівність у правах незалежно від статі, раси, мови, релігії чи інших ознак [193], а стаття 7 гарантує рівність перед законом і захист від будь-якої дискримінації.

У міжнародному праві принцип рівності також закріплений у Міжнародному пакті про громадянські та політичні права (1976 року) [248]. Відповідно до статей 2 і 3, держави зобов'язані забезпечити рівний доступ до прав без жодної дискримінації, з особливим акцентом на забезпечення рівноправності чоловіків і жінок. Аналогічні положення містяться в Міжнародному пакті про економічні, соціальні та культурні права, зокрема в частині забезпечення рівного доступу до освіти, праці та охорони здоров'я [249].

Конвенція про ліквідацію всіх форм расової дискримінації (1966 року) [246] і Конвенція про боротьбу з дискримінацією в галузі освіти (1960 року) [208] підкреслюють, що дискримінаційні практики можуть проявлятися в будь-якій сфері життя, де здійснюється нерівне поводження з особами через їхню соціальну належність.

Особливої уваги заслуговує Конвенція № 111 МОП (1958 року) [210], яка визначає дискримінацію у сфері праці як будь-яке виключення або перевагу, що підриває рівність можливостей у професійній діяльності. У цьому контексті важливо враховувати також позицію соціальних партнерів – профспілок і роботодавців – під час кваліфікації дискримінаційних дій.

Таким чином, аналіз зазначених джерел дозволяє дійти висновку, що дискримінація є багатовимірним явищем із комплексною структурою. Вона охоплює як юридичні, так і соціальні виміри, реалізується через різні механізми – від прямих законодавчих обмежень (*de jure*) до прихованих практик у повсякденному житті (*de facto*). Її наслідки порушують не лише права окремих осіб, але й підривають демократичні засади функціонування суспільства.

Варто підкреслити, що ключовою особливістю дискримінації є її базування на ознаках, які не залежать від волі чи дій особи, таких: як стать, раса, національність або інші характеристики. Саме тому дискримінація має особливо небезпечний характер, оскільки вона закріплює соціальну нерівність на інституційному рівні та ускладнює доступ до ресурсів, участі в прийнятті рішень і реалізації базових прав.

Доцільно зазначити, що протягом тривалого часу проблема дискримінації жінок вирішувалася переважно шляхом законодавчого закріплення прав. Однак на практиці ефективні юридичні механізми для їхньої реалізації залишалися недостатніми. На певному етапі розвитку міжнародного права акценти почали зміщуватися: представники жіночого руху в різних країнах наголошували, що формальна рівність не гарантує фактичного подолання соціальної нерівності.

Показово, що саме скандинавські країни у 1960-х роках першими виявили суперечність між проголошеною рівністю та реальною свободою й розпочали активні дії для її подолання. У цей період термін «дискримінація», закріплений у Загальній декларації прав людини [193] і міжнародних пактах, набув нового змісту, особливо в контексті забезпечення рівноправності статей.

Почалися фахові дискусії про соціальні наслідки дискримінації та її поділ на «негативну» й «позитивну». Якщо негативна дискримінація передбачає обмеження прав, то позитивна – спрямована на створення переваг для вразливих груп. Варто додати, що обидва види можуть мати як пряму, так і непряму форму: у першому випадку – це норми права, у другому – усталені соціальні практики.

Доцільно зазначити, що позитивна дискримінація, або ж спеціальні тимчасові заходи, має на меті компенсувати наслідки історичної нерівності шляхом створення сприятливих умов для самореалізації певних груп [173]. Такий підхід ґрунтується на ідеї доцільності, а також на забезпеченні соціального балансу. Водночас важливо дотримуватися принципу розумності, зокрема при впровадженні механізмів на кшталт виборчих квот, які дозволяють усунути системні диспропорції.

Варто звернути увагу, що пряма позитивна дискримінація на користь жінок може вважатися обґрунтованою лише в межах їхньої репродуктивної функції, таких: як вагітність, пологи чи догляд за немовлям. Якщо враховувати анатомічні та фізіологічні особливості, відсутність поширення цих прав на чоловіків не може вважатися дискримінацією. Водночас питання, пов'язані з батьківством і материнством (догляд за дітьми та їхнє виховання), є спільною відповідальністю та правом обох батьків. У контексті українського законодавства, однак, простежується певна асиметрія: надмірний акцент на правах жінок у сфері догляду за дітьми може водночас обмежувати їхню професійну реалізацію та створювати дискримінаційні умови для чоловіків.

Слід наголосити, що гендерна дискримінація, відповідно до ч. 1 ст. 1 Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок [223],

визначається через низку характеристик, серед яких центральне місце посідають дії, що становлять дискримінацію та які проявляються як у юридичних актах, так і в соціальних практиках, що спрямовані на створення нерівних умов для жінок порівняно з чоловіками. Важливими залишаються також об'єкт дискримінації (жінки, на яких спрямовано нерівне ставлення) та її мета або наслідки, що зводяться до обмеження чи скасування прав і свобод.

Слід додати, що оцінка дискримінації здійснюється через призму порушення принципу рівності статей з урахуванням стандарту порівняння з правами чоловіків. У цьому контексті особливої уваги заслуговує принцип незалежності прав жінки від її сімейного статусу, адже рівність має забезпечуватися незалежно від того, чи є вона заміжньою, матір'ю або самотійною особою.

Варто зауважити, що гендерна дискримінація проявляється у всіх сферах суспільного життя – від політики й економіки до культури та освіти. Вона має як юридичну форму (через норми права), так і фактичну форму – через соціальні стереотипи або недосконалі механізми правозастосування.

Слід підкреслити, що фактична дискримінація часто зумовлена саме неефективністю механізмів реалізації права. Навіть за наявності прогресивного законодавства, відсутність дієвих санкцій за порушення норм і стереотипне сприйняття ролей жінки в суспільстві зумовлюють її низьке представництво в політичній та економічній сферах.

На нашу думку, вагоме місце в підтримці дискримінаційних практик відіграють культурні установки, що асоціюють жінку винятково з роллю матері та домогосподарки. Такі уявлення, попри формальну рівність, істотно обмежують доступ жінок до кар'єрного зростання, освіти, політики та громадської участі.

У цьому зв'язку поняття «дискримінація за ознакою статі» передбачає необхідність упровадження спеціальних заходів, спрямованих на усунення фактичної нерівності. Такі заходи, як підкреслюється в міжнародному праві, мають бути тимчасовими та скасовуватися після досягнення рівності. Особливе значення в цьому контексті мають заходи, спрямовані на охорону материнства, які не

повинні вважатися формами дискримінації, оскільки вони забезпечують необхідну підтримку жінкам у специфічних життєвих обставинах.

Доцільно зауважити, що стаття 2 Конвенції ООН «Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок» (далі – Конвенція) [223] покладає на держави-учасниці обов'язок реалізації політико-правових заходів, спрямованих на викорінення дискримінації. Однією з ключових вимог є інтеграція принципу рівноправності жінок і чоловіків у національні конституції, що формує базу для подальшого правового регулювання у сфері гендерної рівності. Водночас важливо наголосити, що ефективне втілення цього принципу передбачає не лише його закріплення на рівні законодавства, а й створення дієвих механізмів реалізації, включно із санкціями та належним судовим захистом, що гарантує рівність перед законом.

Конвенція, крім того, акцентує на необхідності запобігання дискримінації з боку органів державної влади, а також закликає регулювати подібні прояви у приватному секторі, зокрема, з боку організацій та підприємств. Йдеться про необхідність створення правових норм, які дозволяють виявляти та усувати дискримінаційні практики в будь-яких сферах життя. З огляду на це, державам рекомендовано переглядати чинні норми та усувати положення, що суперечать принципу рівності.

Таким чином, визначені заходи мають системний характер і спрямовані на усунення структурних бар'єрів, що перешкоджають повноцінній участі жінок у суспільному житті. Зокрема, вони передбачають активну роль держави у створенні умов для реалізації прав жінок на рівні з чоловіками.

Окрему увагу варто звернути на феномен непрямой дискримінації, яка проявляється тоді, коли формально однакове ставлення до всіх осіб у різних життєвих умовах фактично призводить до нерівності. Такі ситуації зазвичай виникають внаслідок впровадження нібито нейтральних норм, які, втім, непропорційно негативно впливають на певні соціальні групи. У цьому контексті ключову роль відіграє не намір, а результат – саме нерівні наслідки дозволяють кваліфікувати дію як дискримінаційну.

Необхідно підкреслити, що задля недопущення непрямой дискримінації органи влади та роботодавці повинні переглядати свої норми, враховуючи специфіку різних груп населення. У правозахисній системі ООН це визначається як «особливі заходи», у праві Європейського Союзу – як «позитивні дії». Їхня мета полягає в забезпеченні «рівності по суті», тобто створенні рівних можливостей, а не лише формальної рівності.

Слід додати, що на думку Європейського суду з прав людини, «право на свободу від дискримінації в користуванні правами, гарантованими Конвенцією про захист прав людини й основоположних свобод, порушується навіть тоді, коли держава не забезпечує різного ставлення до осіб, чії ситуації суттєво відрізняються» [231, 232]. Це свідчить про необхідність гнучкого, контекстуального підходу до питань рівності.

Варто окремо зупинитися на понятті «особливі заходи», що передбачають певні переваги для осіб з уразливих груп. Залежно від контексту вони можуть називатися «позитивною дискримінацією», «зворотною дискримінацією», «пільгами» або «тимчасовими спеціальними заходами». Усі ці підходи покликані компенсувати існуючі нерівності шляхом створення справедливих умов доступу до суспільних благ.

На міжнародному рівні значення таких заходів детально розкривається в низці документів ООН. Зокрема, в Загальній рекомендації № 32 Комітету з ліквідації расової дискримінації (2009 року) [62] зазначено, що спеціальні заходи мають бути тимчасовими, спрямованими на усунення системної нерівності (UN Doc. 32, 2009 року). Аналогічно Загальний коментар № 13 Комітету з економічних, соціальних і культурних прав (1999 року) [60] підкреслює важливість подолання бар'єрів у доступі до освіти (UN Doc. E/C.12/1999/10).

Особливої уваги заслуговує Загальна рекомендація № 25 Комітету з ліквідації дискримінації щодо жінок (2000 року) [61], де йдеться про застосування тимчасових спеціальних заходів відповідно до статті 4(1) Конвенції [223]. Цей документ, поряд із Загальним коментарем № 18 Комітету з прав людини

(1989 року) [14], який формулює принцип недискримінації як фундаментальну норму прав людини, демонструє міжгалузеву важливість цієї проблематики (UN Doc. A.45.40 (Vol.I.) (SUPP), 1989 року).

Не менш значущою є Загальна рекомендація № 30 Комітету з ліквідації расової дискримінації (2005 року) [16], у якій наголошується на потребі захисту прав негромадян і забезпечення рівного доступу до соціальних і правових ресурсів (UN Doc. HRI/GEN/1/Rev.7/Add.1, 2005).

Таким чином, усі ці документи наголошують, що такі заходи мають бути тимчасовими і спрямованими на усунення системних упереджень щодо осіб, які зазвичай стикаються з дискримінацією. Вони також мають на меті створення позитивних моделей, які будуть надихати інших представників цих груп.

З огляду на це, слід визнати, що гендерна дискримінація проявляється в багатьох формах – від фізичного чи психологічного насильства до обмежень у доступі до освіти, медичних послуг, праці та політичної участі. Наслідком таких проявів стає системне невідгідне становище жінок у ключових сферах життя, що вимагає комплексного, правового та соціального реагування.

Для глибшого розуміння впливу дискримінації на суспільне життя доцільно детально розглянути ключові її форми, які залишаються актуальними в сучасному світі.

Однією з найбільш помітних форм є нерівний доступ до освіти. Цей аспект заслуговує особливої уваги, оскільки освіта є фундаментом для розвитку особистості, забезпечення соціальної мобільності та реалізації прав людини. Слід наголосити, що нерівність у доступі до освіти не лише обмежує індивідуальні можливості, але й посилює загальну соціальну несправедливість, створюючи системні бар'єри для досягнення гендерної рівності. У багатьох країнах жінки стикаються зі значними перешкодами в доступі до якісної освіти. Нерівномірний розподіл ресурсів, стереотипи щодо ролі жінки в суспільстві та недостатня підтримка з боку уряду є лише кількома з причин, які спричиняють таку нерівність. Відсутність доступу до освіти значно звужує можливості жінок для професійного

та соціального розвитку, що також обмежує їхню економічну самостійність і соціальний статус. У більшості країн жінки здобувають меншу освіту порівняно з чоловіками. Особливо виразною є дискримінація в доступі до освіти за ознакою статі в найбідніших країнах, а також у регіонах Близького Сходу і Північної Африки. У деяких країнах цього регіону частка зарахування жінок до початкового рівня освіти коливається від 67,4 % до 53 %. Перехід до середньої школи не покращує показники: частка дівчат, які навчаються, коливається від 17,9 % у Чаді до 44,1 % у Демократичній Республіці Конго. У жодній із цих країн частка жінок у вищій освіті не перевищує 11 %, тоді як частка чоловіків у всіх країнах, крім Анголи, є майже вдвічі або більше [4]. За оцінками ЮНІСЕФ, у всьому світі 122 мільйони дівчаток не відвідують школу, у тому числі 34 мільйони молодшого шкільного віку та 87 мільйонів середнього шкільного віку [65]. У глобальному масштабі з-поміж 750 мільйонів неписьменних дорослих дві третини становлять жінки [78]. Отже, наведені дані підтверджують нашу думку про те, що дискримінація в доступі до освіти за ознакою статі залишається серйозною проблемою, особливо в найбідніших країнах світу, а також у регіонах Близького Сходу та Північної Африки. Низький рівень зарахування дівчат до початкової, середньої та вищої освіти, а також значний розрив у показниках освіти між чоловіками та жінками свідчать про необхідність активізації міжнародних та національних зусиль у сфері подолання гендерної нерівності.

Треба зазначити, що згідно з положеннями Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок [223], гендерна дискримінація у сфері освіти виникає, коли жінкам накладаються обмеження у виборі напрямків навчання, професій або спеціальностей через стереотипні уявлення про роль чоловіків і жінок. Це може включати обмежений доступ до певних професійних або спеціалізованих програм, нерівність у видачі дипломів і стипендій, нерівномірність навчальних програм, включаючи додаткову освіту, відмінності в екзаменаційних вимогах, різний рівень кваліфікації викладачів, а також роздільне навчання хлопців і дівчат та обмеження в заняттях спортом і фізичній підготовці.

Слід додати, що до форм гендерної дискримінації в освіті також належать такі явища, як: навчання жінок і чоловіків за різними програмами, різна кваліфікація викладачів і стереотипні уявлення про ролі чоловіків і жінок на всіх рівнях і формах навчання. Ця проблема проявляється навіть у шкільних підручниках, де чоловіків і хлопчиків часто зображують як сильних, сміливих та рішучих, що стимулює їх до вивчення точних наук і розвитку в науковій сфері. Водночас жінок і дівчат зображують як слабких, чутливих і боязливих, чия мрія полягає в тому, щоб знайти чоловіка, мати дітей і присвятити себе родині. Такі шаблонні зображення формують нерівність уже з ранніх етапів навчання, обмежуючи дівчат у виборі майбутнього професійного шляху.

Варто підкреслити, що унаслідок таких уявлень жінкам ускладнюється доступ до різних галузей навчання і професійного розвитку. Вони можуть бути позбавлені можливості реалізувати свій потенціал у певних сферах, що призводить до нерівного представлення жінок у різних професіях. Зокрема, дівчата часто уникають дисциплін, пов'язаних із наукою, технологіями, інженерією та математикою (STEM), оскільки в школі їх підштовхували до так званих «жіночих» занять, таких, як: домашнє господарство, мистецтво, педагогіка чи доглядова праця. Крім того, через відсутність жінок у ролі професійних моделей у цих галузях вони не мають прикладів для наслідування. Це знижує кількість жінок у наукових та інженерних професіях, закріплюючи й повторюючи цей цикл.

Треба звернути увагу, що така дискримінація має довгострокові наслідки не лише для жінок, але й для суспільства загалом. Коли жінкам обмежують доступ до різних сфер знання і професій, втрачається потенціал і розмаїття ідей, які вони можуть принести в розвиток суспільства. Усунення гендерної дискримінації в освіті відповідає цілям сталого розвитку [378], зокрема Цілі № 4 (якісна освіта) та Цілі № 5 (гендерна рівність), визначеними ООН. Постійні зусилля мають бути спрямовані на створення рівних умов для жінок і чоловіків у навчанні та професійному зростанні.

Другою формою дискримінації є нерівні можливості на ринку праці. Варто наголосити, що попри поступове збільшення участі жінок у сфері зайнятості, нерівність на ринку праці залишається серйозною проблемою.

Згідно з положеннями Конвенції про ліквідацію дискримінації щодо жінок [223], жінки стикаються з різноманітними проявами дискримінації у сфері праці. Ці прояви охоплюють ситуації, коли жінкам встановлюють нерівні критерії відбору під час працевлаштування, обмежують їхнє право на вибір професії або виду діяльності, створюють перешкоди для кар'єрного зростання, обмежують гарантії зайнятості та доступ до професійних переваг. До таких форм дискримінації належить і нерівність у доступі до професійної підготовки, перепідготовки, соціального захисту, включаючи страхування у випадках непрацездатності (наприклад, через вагітність, хворобу чи інвалідність), а також у праві на відпустку, охорону здоров'я та забезпечення безпечних умов праці.

Треба наголосити, що суттєвим прикладом прямої дискримінації є заборона жінкам працювати в певних професіях. Такі заборони зазвичай виправдовуються турботою про здоров'я жінок, однак замість забезпечення відповідного навчання, заходів безпеки або попередження ризиків, держава часто застосовує колективну заборону. Це обмежує професійні можливості жінок, ігноруючи їхні індивідуальні бажання, здібності та волю.

Варто зазначити, що жінки повинні мати право обирати професійну діяльність на власний розсуд і реалізовувати свій потенціал у будь-якій сфері, яка відповідає їхнім здібностям та інтересам. Загальні та необґрунтовані заборони стають бар'єром на шляху до забезпечення рівноправ'я та рівності в суспільстві, позбавляючи жінок можливостей для повноцінної професійної реалізації.

Необхідно додати, що окрім обмежень у доступі до професій, однією з найбільш поширених форм дискримінації є гендерна нерівність в оплаті праці. Згідно зі статистичними даними, жінки в середньому отримують зарплату, що на 20 % нижча, ніж у чоловіків, навіть за умови виконання однакової роботи або наявності аналогічного рівня освіти та досвіду. Наприклад, згідно зі статистичним

звітом Євростату за 2022 рік, як представлено на малюнку 1, що в додатку Б, найбільший гендерний розрив в оплаті праці серед країн ЄС був зафіксований в Естонії (21,3 %), тоді як найменший – у Люксембурзі, де цей показник становив 0,7 % [57].

Жінки також значно рідше досягають високих посад у бізнесі та політиці, що свідчить про серйозну нерівність у професійному середовищі. Наприклад, у провідних 500 компаніях США приблизно 84 % топменеджерських посад і 88 % директорських позицій займають чоловіки, тоді як жінки складають значну частку працівників нижчих рівнів у цих організаціях [105].

Слід акцентувати, що дискримінація також проявляється під час набору персоналу. Жінки нерідко стикаються з питаннями щодо їхніх майбутніх планів на материнство, сімейного статусу або навіть зовнішності. Такі запитання є проявом упередженого ставлення, яке базується на стереотипах щодо традиційних ролей жінок у суспільстві. Часто жінкам відмовляють у працевлаштуванні через припущення, що їхній сімейний статус або майбутні обов'язки не дозволять їм відповідати робочим вимогам або ефективно виконувати свої завдання.

Варто звернути увагу, що гендерний розподіл робочих місць є ще одним аспектом нерівності. Чоловіки переважають у професіях, пов'язаних із наукою, технікою, інженерією та математикою (STEM), тоді як жінкам часто важко проникнути в ці сфери через стереотипи та культурні обмеження. Такі уявлення про ролі жінок і чоловіків суттєво впливають на їхній професійний вибір і перспективи розвитку.

Потрібно підкреслити, що для досягнення рівних можливостей у професійній сфері необхідно здійснити комплексні структурні зміни, у тому числі зосередитись на вдосконаленні гендерної політики. Одним із ключових напрямів є реформування законодавства, зокрема запровадження норм, які гарантують рівну оплату за рівну працю, незалежно від статі працівника. Це дозволить мінімізувати нерівність в оплаті праці, яка часто є наслідком дискримінаційних практик.

Слід додати, що важливо також регулярно оцінювати професії з точки зору їхньої складності, майстерності та значущості. Періодичний аналіз цих критеріїв сприятиме розробці програм, які забезпечують об'єктивне порівняння професій і їхню справедливую оплату. Крім того, необхідно формувати державну політику, яка регулює процеси найму, просування працівників і контролю за оплатою праці з урахуванням принципів гендерної рівності.

Особливу увагу слід приділити розв'язанню проблеми так званої «доріжки для матусь», яка створює перешкоди для жінок, змушуючи їх відмовлятися від кар'єрного зростання через сімейні обов'язки. Впровадження заходів, які дозволяють поєднувати професійні обов'язки з доглядом за дітьми, допоможе зберегти професійний потенціал жінок.

Ще одним ефективним інструментом є впровадження гендерних квот, які сприятимуть збільшенню кількості жінок у професіях, де вони традиційно недостатньо представлені, і залученню чоловіків до сфер, де домінують жінки. Це дозволить зламати усталені стереотипи про «чоловічі» та «жіночі» професії.

Не менш важливою є й активна протидія усталеним стереотипам, яка може включати проведення інформаційних кампаній та освітніх заходів, спрямованих на зміну суспільного уявлення про ролі жінок і чоловіків у професійному середовищі. Усе це в сукупності сприятиме створенню умов для рівноправної участі обох статей у всіх аспектах професійного життя.

Третьою формою дискримінації виступає обмеження рівноправної участі у процесах прийняття рішень. Жінки залишаються недостатньо представленими в політичних та управлінських структурах, що призводить до обмеження їхнього впливу на процеси прийняття рішень. Така ситуація має значний вплив на формування законодавчої бази, політики та програм, які визначають розвиток суспільства. Забезпечення рівної участі жінок у прийнятті рішень є одним із ключових аспектів досягнення гендерної рівності та побудови справедливого суспільства.

Варто звернути увагу, що за даними річного Звіту про глобальний гендерний розрив (Global Gender Gap Report) [67], який складає Світовий економічний форум, політичне представництво є однією з чотирьох основних сфер нерівності між жінками та чоловіками поряд з економічною участю, рівнем освіти та станом здоров'я. Глобальний індекс гендерного розриву демонструє позитивну динаміку щодо політичної участі жінок. Зокрема, середня світова частка жінок на міністерських посадах між 2006 і 2022 роками зросла з 9,9 % до 16,1 %. 2022 року найвищі показники частки жінок-міністрів зафіксовано в таких країнах, як: Бельгія (57,1 %), Нікарагуа (58,8 %) та Швеція (57,1 %) [67].

Аналогічно, частка жінок у парламентах зросла з 14,9 % 2006 року до 22,9 % 2022 року. Найвищі показники жіночого представництва в парламентах спостерігаються в таких країнах, як: Мексика (50 %), Нікарагуа (50,6 %) та Руанда (61,3 %). Зокрема, Руанда утримує лідерство з найвищим рівнем жіночого представництва в парламенті у світі [67].

Окрім цього, за останні 50 років значно зросла кількість жінок, які обіймають найвищі державні посади, як можна спостерігати на малюнку 2 (додаток Б). Це свідчить про поступове, але важливе розширення жіночої участі в управлінських структурах та підвищення їхньої видимості в політичному житті.

Слід підкреслити, що 2024 рік став одним із найважливіших в історії виборів, коли в більш ніж 60 країнах, включаючи такі великі економіки, як: Бангладеш, Бразилія, Індія, Індонезія, Мексика, Пакистан і США, відбулися національні вибори. Серед країн, охоплених Глобальним індексом гендерного розриву за 2024 рік, у 24 державах на найвищих державних посадах перебували 25 жінок. Унікальною була ситуація в Барбадосі, де як прем'єр-міністром, так і президентом були жінки.

Доцільно наголосити, що, на жаль, між березнем 2023 року та березнем 2024 року жінки, які представляли Фінляндію, Францію, Угорщину, Непал, Сінгапур, Тринідад і Тобаго, а також Туніс, залишили свої посади. За цей же період

лише дві жінки були обрані главами держав – у Латвії та Тринідаді і Тобаго, причому в останній країні жінка змінила на посаді попередницю.

Слід додати, що протягом останніх 50 років майже половина економік (47,2 %), охоплених Глобальним індексом гендерного розриву, мала хоча б одну жінку на найвищій політичній посаді. Серед лідерок із найдовшим терміном служби виділялися Ангела Меркель (Німеччина), Вігдіс Фіннбогадоттір (Ісландія) та Шейх Хасіна (Бангладеш), кожна з яких перебувала на своїй посаді понад 15 років. 2023 року вигорання стало однією з головних причин відставки таких відомих політикинь, як: Джасінда Ардерн, Санна Марін і Нікола Стерджен. Це також підкреслило актуальність проблеми політичного насильства щодо жінок-лідерок.

Варто зауважити, що рівень гендерного паритету в парламентах досяг рекордного показника в 33 % 2024 року, майже подвоївшись із 2006 року, коли цей показник становив 18,8 %. Латинська Америка продовжувала демонструвати стабільне зростання в цьому аспекті, тоді як у Центральній Азії спостерігалось зниження рівня паритету. Серед країн, які суттєво вплинули на позитивну динаміку, можна виділити ОАЕ, які зберігали паритет із 2021 року, Коста-Рику з рівнем паритету 90 %, а також Болівію, Данію та Іспанію, де 2024 року цей показник перевищив 80 % [68].

Не можна оминути увагою, що на рівні місцевого самоврядування зростання участі жінок у процесах ухвалення рішень також продовжувалося. За даними Глобального звіту про гендерні розриви за 2024 рік (Global Gender Gap Report 2024), частка жінок у місцевих органах влади збільшилася з 33,9 % у 2019 році до 35,5 % у 2023 році. Найвищий рівень участі жінок зафіксовано в Ісландії (51,3 %), Сенегалі (47,2 %) та Швеції (44,2 %). Водночас у Йорданії, Бахреїні та Омані ці показники знизилися [68].

Слід підкреслити, що однією з ключових стратегій підвищення участі жінок у політичному житті є впровадження гендерних квот. Гендерні квоти – це законодавчі або добровільні заходи, які спрямовані на забезпечення певного

відсотка місць для жінок у політичних структурах. Такі квоти можуть передбачати зарезервовані місця для жінок у виборчих органах, створення окремих списків кандидаток-жінок або інші механізми, які сприяють розширенню політичного представництва жінок [260].

Наприклад, у системах із зарезервованими місцями держава гарантує визначену кількість місць для жінок у виборчих органах. У таких випадках створюються спеціальні списки, де жінки-кандидатки конкурують між собою. Цей підхід активно використовується в таких країнах, як: Руанда (57 % жінок у парламенті), Афганістан (28 %), Ірак (27 %) та Бангладеш (20 %) [66].

Варто зауважити, що гендерні квоти можуть бути закріплені на різних рівнях законодавства. У деяких країнах вони включені до конституції (наприклад, Афганістан, Еквадор, Гаїті, Сербія, Франція), тоді як в інших – до законів про вибори (ПАР, Бельгія, Киргизстан, Узбекистан, Португалія, Панама, Південна Корея). Серед країн Європейського Союзу такі квоти застосовуються в Бельгії, Греції, Ірландії, Іспанії, Італії, Польщі, Португалії, Словенії та Франції [259].

Слід наголосити, що важливими перевагами гендерних квот є їхній внесок у подолання нерівності між чоловіками та жінками. Забезпечуючи більшу представленість жінок у політичних структурах, ці заходи сприяють розширенню їхнього впливу на процес прийняття рішень. Залучення жінок до політики дозволяє краще враховувати їхні специфічні потреби та інтереси, що сприяє формуванню більш збалансованих і комплексних підходів до розв'язання суспільних проблем.

Треба підкреслити, що розрахунки Всесвітнього економічного форуму свідчать, що збільшення представництва жінок у місцевих органах влади та парламентах значною мірою було обумовлено впровадженням гендерних квот. 2024 року ця тенденція отримала перевірку в 47 парламентах, які використовували гендерні квоти [68].

Не можна оминати увагою, що водночас гендерні квоти викликають суперечки щодо їхньої ефективності та доцільності. Критики наголошують на ризику «примусовості» цих заходів, що може сприйматися як обмеження вибору

виборців. Вони також звертають увагу на необхідність ґрунтувати вибір політичних лідерів на їхній компетенції та заслугах, а не лише на гендерних критеріях.

Наступною формою дискримінації можна визначити дискримінацію в економічній сфері, яка охоплює всі види розрізнення, виключення чи обмеження на основі статі, що перешкоджають жінкам мати рівний доступ до економічних ресурсів, можливостей та переваг. Така дискримінація має значний вплив на загальний економічний розвиток і соціальну рівність, оскільки створює нерівні умови для участі жінок у суспільно-економічному житті.

Слід відокремити, що одним із найпомітніших аспектів економічної дискримінації є обмежений доступ жінок до кредитів та фінансування. Фінансові установи часто застосовують дискримінаційну політику, що базується на стереотипах, які вважають жінок менш надійними чи менш компетентними позичальниками. Таке ставлення суттєво ускладнює жінкам можливість започаткування або розвитку власного бізнесу, здійснення інвестицій та досягнення фінансової незалежності.

Ще одним проявом економічної дискримінації є нерівна участь жінок у прийнятті економічних рішень. Жінки рідше долучаються до процесів прийняття рішень, як у рамках сімейного бюджету, так і на рівні громад, організацій чи держави. Це обмежує їхній вплив на розподіл ресурсів, формування економічної політики та впровадження нових ініціатив, що часто мають вирішальне значення для забезпечення рівноправності.

Окрім того, жінки стикаються з нерівністю в доступі до ринку праці та доходів. Гендерний розрив в оплаті праці залишається однією з найбільш гострих проблем, навіть коли жінки виконують аналогічну роботу з чоловіками. Також існують значні бар'єри, які обмежують доступ жінок до високооплачуваних та перспективних галузей економіки, створюючи штучні перешкоди для їхньої професійної самореалізації.

Таким чином, дискримінація в економічній сфері є не лише порушенням прав жінок, але й серйозною перешкодою для досягнення соціальної справедливості та сталого економічного розвитку. Усунення таких форм дискримінації вимагає комплексного підходу, включаючи зміну суспільних стереотипів, удосконалення законодавства та впровадження механізмів, що гарантують рівні можливості для всіх.

Наступним важливим аспектом гендерної дискримінації є насильство щодо жінок. Слід зауважити, що насильство щодо жінок залишається одним із найбільш поширених і тривожних проявів гендерної нерівності, яке завдає значної шкоди як окремим особам, так і суспільству загалом. Фізичне, сексуальне та психологічне насильство впливає на мільйони жінок у всьому світі, стаючи бар'єром для їхньої безпеки, здоров'я та можливостей для повноцінної участі в суспільному житті.

Доцільно звернути увагу, що в Декларації ООН про викорінення насильства проти жінок (далі – Декларація) [23] містяться принципи, що стосуються визначення гендерного насильства. Згідно з першою статтею Декларації, гендерне насильство – це «будь-який акт насильства за ознакою статі, що завдає або може завдати фізичної, сексуальної чи психологічної шкоди або страждання жінкам, включаючи погрози здійснення таких актів, примус чи свавільне обмеження свободи, незалежно від того, відбувається це в суспільному чи особистому житті» [23].

Варто акцентувати, що у ст. 2 Декларації визнається загальний характер форм гендерного насильства. Це визначення охоплює, але не обмежується фізичним, сексуальним та психологічним насильством, яке має місце як у сім'ї, так і в суспільстві, включаючи побиття, сексуальне насильство проти дівчаток, насильство, пов'язане з посяганням і зґвалтуванням у шлюбі, пошкодження жіночих статевих органів та інші шкідливі традиційні практики, позашлюбне насильство, насильство, пов'язане з експлуатацією, сексуальними домаганнями і залякуванням на роботі і в освітніх установах, примусові вагітності, аборти і

стерилізацію, торгівлю жінками і примусову проституцію, а також насильство, здійснюване з боку або з потуранням держави [23].

Отже, Декларація ООН про викорінення насильства проти жінок [23] підкреслює багатогранність і всеохопний характер гендерного насильства, яке порушує базові права жінок та завдає шкоди їхньому фізичному, сексуальному та психологічному благополуччю. Визначення гендерного насильства, закріплене в документі, акцентує на тому, що воно може проявлятися як у публічній, так і в приватній сферах, включаючи як індивідуальні дії, так і систематичні практики, що впливають із суспільних та культурних норм.

Особлива увага приділяється широкому спектру форм насильства – від фізичного та сексуального до психологічного і структурного, включаючи шкідливі традиційні практики, сексуальну експлуатацію, торгівлю жінками та насильство, що підтримується або здійснюється з потуранням державних органів. Цей підхід визнає не лише пряму шкоду, але й примус, загрози та свавільне обмеження свободи жінок як серйозні порушення їхніх прав.

Таким чином, гендерне насильство визнано глобальною проблемою, яка потребує комплексного підходу, включаючи правові, соціальні та освітні заходи, спрямовані на викорінення всіх форм дискримінації та насильства за ознакою статі.

Слід зауважити, що, як уже підкреслювалося в наших попередніх публікаціях [351], у Стамбульській конвенції Ради Європи [241], яка є важливим міжнародним правовим документом, спрямованим на боротьбу з насильством щодо жінок і домашнім насильством, аналогічно визначається поняття насильства проти жінок. Водночас ця конвенція розширює визначення, підкреслюючи, що насильство проти жінок є не лише «порушенням прав людини та формою дискримінації», а й включає економічну шкоду, що раніше не завжди розглядалося серед основних форм насильства [241].

Варто зазначити, що відповідно до Програми народонаселення ООН [10], «гендерне насильство – це насильство, яке стосується чоловіків і жінок, жертвами якого переважно є жінки. Воно виникає як наслідок нерівних владних стосунків

між жінками і чоловіками. Це насильство, яке спрямоване проти жінки, тому що вона жінка, чи непропорційно впливає на жінок». У документі також зазначено, що таке насильство включає (але не обмежується) фізичну, сексуальну та психологічну шкоду, зокрема «залякування, страждання, примус та/або позбавлення свободи в сім'ї чи в суспільстві взагалі». Крім того, підґрунтям проблеми може бути і бездіяльність держави, яка «не зупиняє насильство» або не вживає достатніх заходів для його попередження [19].

Необхідно наголосити, що в Декларації про усунення насильства проти жінок (далі – Декларація) [171], ухваленій ООН 1993 року, зазначається, що насильство щодо жінок є наслідком історично нерівних владних відносин між чоловіками та жінками. Ця нерівність призводить до домінування чоловіків, дискримінації жінок й обмеження їхнього повноцінного розвитку. Таким чином, «насильство проти жінок виступає одним із ключових соціальних механізмів, яким жінок примушують до позиції підлеглості відносно чоловіків» [171].

Варто також підкреслити, що Декларація класифікує насильство щодо жінок на три основні категорії: насильство, що відбувається в межах родини (домашнє насильство), насильство, яке має місце в суспільстві, та насильство, яке здійснюється чи допускається державою.

Слід зазначити, що за даними, отриманими в ході досліджень у 87 країнах, «одна з кожних п'яти жінок, які є молодшими за 50 років, стикалася з фізичним насильством протягом останніх 12 місяців перед проведенням опитування». Водночас у країнах Центральної та Південної Азії цей показник є ще вищим і становить 23,1 % [129].

Варто додати, що Конвенція Ради Європи щодо запобігання насильству проти жінок і домашньому насильству [240] чітко наголошує, що насильство проти жінок і випадки домашнього насильства не є приватними справами. Навпаки, для відображення їхньої серйозності та травматичних наслідків, особливо коли вони відбуваються в сімейному колі, можуть застосовуватися «більш суворі судові рішення щодо осіб, винних у таких діях». У документі зазначається, що це

особливо актуально у випадках, коли жертвою є «дружина (чоловік), партнерка (партнер) або інший член сім'ї». Таким чином, держави зобов'язані вживати активних заходів для запобігання таким явищам, захисту постраждалих та покарання винних [240].

Необхідно підкреслити, що через нерівність у правових можливостях, дискримінацію та недостатню повагу до жінок їхня здатність уникнути насильства значно ускладнюється. У багатьох випадках і громадськість, і державні органи не сприймають серйозно свідчення жінок, які пережили насильство. Це посилює їхню вразливість перед повторними актами насильства, що в окремих випадках навіть становить загрозу їхньому життю.

Необхідно додати, що гендерне насильство проти жінок має багатоаспектну природу, на яку впливає низка чинників. Одним із головних є глобальна гендерна нерівність, що сприяє зростанню жіночої бідності та значно посилює розрив у заробітній платі між чоловіками та жінками. Така нерівність створює залежність жінок від економічно стабільніших партнерів, що також може посилювати ризик насильства в сім'ї та поза її межами.

Варто зауважити, що суттєвий вплив мають також гендерні стереотипи та культурні норми, які закріплюють нерівність і толерують насильство. Соціальний тиск, спрямований на те, щоб жінки мовчазно приймали роль жертви, є настільки сильним, що багато постраждалих навіть не намагаються звертатися за допомогою. Наприклад, у деяких арабських і мусульманських країнах рівень прийняття насильства серед жінок досягає тривожних 90 %, як це ілюструє статистика (малюнок 3, додаток Б), що свідчить про серйозність проблеми та її глибоке коріння в суспільній свідомості.

Потрібно наголосити, що недосконалість законодавства також відіграє значну роль у поширенні гендерного насильства. У багатьох країнах механізми захисту прав жінок залишаються слабкими, а покарання за акти насильства – недостатньо суворими. Це призводить до безкарності агресорів і сприяє відтворенню насильницьких моделей поведінки.

Ще одним негативним фактором є сексуальна об'єктивація жінок, яка проявляється в медіа, рекламі, відеоіграх та інших формах культурної продукції. Такий підхід знижує сприйняття жінок як повноправних членів суспільства, закріплюючи уявлення про них як об'єкти, що існують для задоволення потреб інших, зокрема чоловіків. Це не лише посилює нерівність, але й сприяє поширенню насильства.

Таким чином, фактори, що зумовлюють гендерне насильство, мають комплексний характер і вимагають всебічного підходу для їхнього усунення, включаючи боротьбу з економічною нерівністю, подолання стереотипів і зміну суспільного ставлення до жінок.

Варто зауважити, що світова законодавча база, спрямована на боротьбу з насильством проти жінок, охоплює низку ключових документів, які визначають основні принципи та заходи для протидії цьому явищу. Одним із перших актів став прийнятий 1974 року документ – Декларація ООН про захист жінок і дітей при надзвичайних обставинах та під час збройних конфліктів [175]. Цей акт акцентує на особливій уразливості жінок і дітей у ситуаціях війни, громадських заворушень та інших надзвичайних ситуацій, коли вони зазнають серйозних страждань і шкоди.

Наступним важливим кроком стала Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації жінок (CEDAW) [206], прийнята 1979 року та ратифікована 189 державами. Ця конвенція стала міжнародним договором, що зобов'язує держави-учасниці забезпечувати рівні права жінок та вживати всіх можливих заходів для ліквідації дискримінації, враховуючи особливі заяви і застереження понад 50 країн.

Слід підкреслити, що 1993 року ООН ухвалила Декларацію про усунення насильства проти жінок [170], яка ввела термін «насильство проти жінок» та окреслила це явище як порушення основних прав людини. Цей документ став важливим інструментом для посилення уваги до проблеми та розробки стратегій протидії.

2002 року Рада Європи прийняла Рекомендації Комітету міністрів (Council of Europe Recommendation Rec, 2002) [92], які містили конкретні вказівки для країн-учасниць щодо забезпечення захисту жінок від насильства. Ці рекомендації стали фундаментом для подальших регіональних ініціатив.

Найбільш комплексним документом у цій сфері стала Угода Ради Європи про запобігання насильству проти жінок і домашньому насильству, відома як Стамбульська конвенція, ухвалена 2011 року [241]. Ця угода не лише визначила насильство проти жінок як порушення прав людини та форму дискримінації, але й запропонувала системний підхід до розв'язання проблеми. Конвенція передбачає профілактичні заходи, ефективний захист постраждалих та притягнення винних до відповідальності. Вона наголошує на необхідності впровадження контрольованих і систематичних стратегій, спрямованих на викорінення насильства.

Таким чином, міжнародна спільнота створила потужну законодавчу базу, що забезпечує боротьбу з насильством проти жінок, сприяючи захисту їхніх прав і свобод у глобальному масштабі. Світова законодавча база щодо насильства передбачає захист прав як жінок, так і чоловіків. Міжнародні документи, зокрема Загальна декларація прав людини [193], Міжнародний пакт про громадянські та політичні права [265] та Конвенція ООН проти катувань [239], гарантують рівний захист усіх людей від будь-яких форм насильства, незалежно від статі. У сфері боротьби з домашнім насильством Стамбульська конвенція [241], хоча й зосереджена переважно на захисті жінок, закликає держави-учасниці розвивати універсальні механізми підтримки, доступні для всіх постраждалих – як жінок, так і чоловіків. Проблема насильства щодо чоловіків часто залишається недооціненою через суспільні стереотипи, які створюють бар'єри для визнання їх жертвами. Тому необхідно забезпечувати гендерно нейтральні підходи до законодавства, щоб ефективно захищати права як жінок, так і чоловіків у боротьбі з насильством.

Варто акцентувати, що торгівля жінками також є формою насильства, що на сьогодні має поширений характер. Це явище включає сучасні форми рабства, такі, як: домашнє рабство, сексуальну експлуатацію, примусові шлюби, участь у

виготовленні порнографічної продукції, боргову кабалу, примусове народження дітей чи виконання нестерпних форм праці. Найчастіше торгівля людьми розглядається як торгівля жінками та дітьми або як торгівля з метою сексуальної експлуатації.

Слід відзначити, що боротьба з торгівлею жінками на міжнародному рівні розпочалася ще 1904 року, коли більшість європейських країн підписали в Парижі Міжнародну угоду, спрямовану на протидію «білому рабству». Згодом, 1949 року, ООН ухвалила Нью-Йоркську конвенцію «Про боротьбу з торгівлею жінками та експлуатацією проституції третіми особами» [135].

Цей документ суттєво розширив перелік правопорушень, які держави зобов'язалися кваліфікувати як злочини у сфері торгівлі людьми та сексуальної експлуатації. Відповідно до статей 1–4 цієї Конвенції, до міжнародних злочинів відносяться такі дії, як: примушення чи схиляння до проституції іншої особи, навіть за її згодою, звідництво, утримання будинків розпусти та експлуатація проституції.

Окремо варто наголосити, що стаття 9 Конвенції містить зобов'язання для держав забезпечити притягнення винних до відповідальності відповідно до норм національного законодавства.

Доцільно зазначити, що 1993 року ООН прийняла Декларацію про подолання насильства над жінками [271], у якій торгівля жінками, їхня експлуатація та примус до проституції чітко визначені як форми насильства, що держави зобов'язані ліквідувати. Проте, попри значні міжнародні зусилля, щороку десятки тисяч жінок стають жертвами торгівлі людьми, зазнаючи насильства та психологічних тортур. Це порушення базових прав жінок спостерігається як у країнах походження, так і в країнах призначення.

Необхідно акцентувати, що традиційні дискримінаційні практики щодо дівчат і жінок (багатоженство та ранні шлюби) також є поширеними формами насильства. Обидва явища суперечать міжнародним стандартам прав людини, але часто відкрито підтримуються владою чи релігійними лідерами. Ранні

насильницькі шлюби зазвичай супроводжуються «звичаєм» викрадення нареченої, що включає акти насильства, унаслідок яких дівчата стають дружинами чи наложницями проти своєї волі. У низці мусульманських країн також трапляються «вбивства честі», які виправдовуються суспільством і навіть окремими представниками влади.

Ще однією проблемою є примусове обрізання дівчат і жінок (циркумцизія), що залишається поширеним як у мусульманських країнах, так і в Європі. Пропаганда цієї практики через релігійні медіа сприяє її популяризації. Маленькі дівчатка часто стають жертвами цієї процедури без їхньої згоди, а дорослі жінки зазнають тиску з боку родичів чи суспільства.

Таким чином, торгівля жінками є однією з найпоширеніших форм сучасного насильства, що включає численні прояви експлуатації, такі, як: примусові шлюби, сексуальну експлуатацію, боргову кабалу та інші форми рабства. Попри значний міжнародний прогрес у боротьбі з цим явищем, включаючи прийняття ключових документів, проблема залишається надзвичайно актуальною. Щороку тисячі жінок продовжують ставати жертвами торгівлі людьми, зазнаючи тяжких порушень своїх прав. Це підкреслює важливість посилення зусиль на міжнародному рівні для викорінення цього явища, зокрема через ефективну імплементацію міжнародних стандартів у національні законодавства.

Слід наголосити, що дискримінація жінок може також мати перекресний характер, коли їхні права порушуються на основі кількох ознак одночасно. Вік, расова чи етнічна приналежність, релігія, інвалідність, соціально-економічний статус, громадянство чи сексуальна орієнтація – всі ці фактори можуть посилювати дискримінацію.

Офіційні міжнародні документи неодноразово наголошували на взаємозв'язку гендерної та інших форм дискримінації. Так, на IV Всесвітній конференції зі становища жінок держави визнали, що «багато жінок стикаються з додатковими перешкодами на шляху здійснення своїх прав людини через такі фактори, як: їхня раса, мова, етнічна приналежність, культура, релігія, інвалідність

або соціально-економічний стан, або тому, що вони корінні народи, мігранти, у тому числі жінки-мігранти, переміщені жінки або біженці» [240].

Подібну позицію закріплено в Дурбанській декларації, де підкреслюється, що «расизм, расова дискримінація, ксенофобія і пов'язана з ними нетерпимість виявляються диференційованим чином щодо жінок і дівчаток і можуть бути серед факторів, що призводять до погіршення умов їхнього життя, злиднів, насильства, багатьох форм дискримінації та обмеження або заперечення їхніх прав людини» [28]. Держави-учасниці також погодилися з необхідністю врахування гендерного аспекту у стратегіях і програмах боротьби з расизмом та дискримінацією, щоб ефективно розв'язувати множинні форми утисків [263].

Слід додати, що у своїй Загальній рекомендації № 25 (2000 року) Комітет з ліквідації расової дискримінації розглянув цей аспект і зазначив, що «расова дискримінація не завжди зачіпає жінок і чоловіків рівною мірою або в той же спосіб. Існують обставини, при яких расова дискримінація зачіпає лише жінок або зачіпає інакше, ніж чоловіків. Така расова дискримінація часто уникає виявлення, якщо немає явного визнання або визнання різного життєвого досвіду жінок і чоловіків у сфері як суспільного, так і приватного життя» [194].

Аналогічний підхід відображено в Загальній рекомендації № 25 Комітету з ліквідації дискримінації щодо жінок, який підкреслює, що держави-учасниці повинні враховувати множинні форми дискримінації стосовно жінок і запроваджувати тимчасові спеціальні заходи для їхнього подолання.

Водночас Конвенція про права осіб з інвалідністю 2006 року [236] стала першим обов'язковим міжнародним договором у сфері прав людини; вона охоплює як жінок, так і чоловіків, враховуючи права всіх осіб з інвалідністю незалежно від статі. Однак у тексті документа приділено окрему увагу жінкам і дівчатам з інвалідністю через їхню вразливість до множинної дискримінації. Цей документ зобов'язує держави-учасниці впроваджувати заходи для забезпечення рівного доступу жінок і чоловіків з інвалідністю до всіх прав людини та основних свобод.

На основі викладеного матеріалу можемо дійти висновку, що гендерна дискримінація залишається однією з найактуальніших і найбільш деструктивних соціальних проблем сучасності. Попри значний прогрес у міжнародному правовому регулюванні, зокрема прийняття Нью-Йоркської конвенції 1949 року [226], Декларації ООН про подолання насильства над жінками 1993 року [271] та Конвенції про права осіб з інвалідністю [236], ці заходи досі не є достатніми для повного подолання дискримінації та насильства щодо жінок.

На нашу думку, особливу увагу слід звернути на множинні форми дискримінації, які охоплюють такі фактори, як: раса, релігія, інвалідність та соціально-економічний статус. Ці форми є складними для виявлення через їхній прихований характер, тому необхідно інтегрувати підхід міждисциплінарного аналізу в розробку національних політик.

Особливо тривожним є те, що традиційні практики, такі, як: ранні шлюби, «вбивства честі» та примусове обрізання дівчат, – продовжують існувати і в деяких випадках отримують мовчазну підтримку з боку суспільства чи окремих представників влади. На нашу думку, для ефективного подолання цих явищ необхідно впроваджувати системні підходи, які поєднують юридичні, соціальні та культурні інструменти. Це включає не лише посилення правового захисту, а й проведення просвітницьких кампаній для зміни суспільних стереотипів та норм.

Необхідно також вдосконалити законодавчі механізми, які забезпечать рівний доступ до освіти, працевлаштування та участі в політичному житті. Важливо впроваджувати гендерні квоти для збільшення представництва жінок на рівні прийняття рішень, а також створювати стимули для їхньої участі у високотехнологічних та інноваційних секторах економіки.

Варто підкреслити, що освіта залишається ключовим інструментом у боротьбі з дискримінацією. Зміна освітніх програм, що інтегрують принципи гендерної рівності, сприятиме формуванню нових суспільних стандартів та підвищенню рівня обізнаності щодо прав жінок.

Крім того, хоча міжнародні документи мають значний потенціал у боротьбі з гендерною дискримінацією, однак їхня імплементація на національному рівні часто є фрагментарною. На нашу думку, розв'язання цієї проблеми вимагає більшої активності у співпраці між державами, міжнародними організаціями та громадянським суспільством, що повинні стати основою для обміну найкращими практиками в подоланні гендерної дискримінації.

Таким чином, лише комплексний підхід, що базується на повазі до прав людини, подоланні гендерних стереотипів та підвищенні рівня освіти, здатний забезпечити поступ у досягненні гендерної рівності. Це є не лише питанням справедливості, але й умовою сталого розвитку суспільства, оскільки дискримінація стримує реалізацію як індивідуального, так і суспільного потенціалу.

Гарантія рівноправ'я жінок і чоловіків є ключовим чинником демократичного суспільства, основою правової держави та необхідною передумовою загального прогресу. Сучасні суспільні процеси вимагають подолання бар'єрів, що обмежують жінок у реалізації їхніх можливостей, а також створення рівних умов для доступу до освіти, працевлаштування, економічних ресурсів та участі в ухваленні політичних рішень. Використання інтелектуального потенціалу, професійних навичок та креативних здібностей жінок є важливим інструментом для подолання глобальних викликів і досягнення сталого розвитку.

Рівноправна участь жінок у політичному, громадському та професійному житті має супроводжуватися забезпеченням рівної відповідальності у процесі прийняття рішень як на державному, так і на суспільному рівнях. Важливими напрямками є подолання дискримінаційних практик, розвиток законодавчих механізмів підтримки жінок і впровадження стратегій, спрямованих на формування суспільства, де гендерна рівність стане реальністю, а не лише декларативною нормою.

1.3. Компаративний аналіз форм прояву гендерної нерівності в Україні та Великій Британії

Гендерна нерівність є складним соціальним явищем, яке виявляється через різноманітні форми дискримінації, що здебільшого стосуються жінок. Вона охоплює обмеження в доступі до ресурсів, можливостей та прав, які мають забезпечуватися на рівних умовах для всіх, незалежно від статі. Як вже було розглянуто в попередньому розділі, гендерна дискримінація може бути як негативною, наприклад, у формі обмеження прав або доступу до певних сфер діяльності, так і позитивною, коли запроваджуються спеціальні заходи для сприяння інтеграції жінок у раніше недоступні сфери. Однак навіть позитивна дискримінація іноді викликає дискусії, особливо в контексті досягнення балансу між правами і свободами обох статей.

Слід зауважити, що Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW), прийнята Генеральною Асамблеєю ООН 1979 року [223], визначає кілька основних форм гендерної дискримінації, таких, як: дискримінація в політичній, економічній, освітній сферах, у сфері шлюбу та сім'ї, а також на основі шкідливих звичаїв. Ці форми становлять основу для розуміння проблем гендерної нерівності, які проявляються по-різному в різних країнах, включаючи Україну та Велику Британію. Нижче будуть розглянуті основні форми гендерної дискримінації, яка є одним із найгостріших і найпомітніших проявів гендерної нерівності, характерні для України з урахуванням національного законодавства, соціальних реалій та міжнародних зобов'язань держави.

Перш за все розглянемо дискримінацію у сфері праці. В Україні жінки часто стикаються з нерівністю в оплаті праці порівняно з чоловіками. Це проявляється у вигляді нижчої заробітної плати за однакову роботу або роботу, яка вимагає аналогічних навичок та кваліфікації. Згідно із заявою Урядової уповноваженої з питань гендерної політики К. Левченко, в Україні різниця в оплаті праці «становить до 30 % не на користь жінок» [253].

На початковому етапі кар'єри, за даними аналітиків, зарплати жінок становлять лише 72 % від зарплат чоловіків на аналогічних посадах. На керівних посадах ця різниця стає ще більш вираженою: оклади жінок іноді ледве досягають 60 % від зарплати їхніх колег-чоловіків [253].

Дані Державної служби статистики України за 2021 рік (малюнок 1, додаток В) підтверджують значні відмінності в рівні заробітної плати між чоловіками та жінками в більшості галузей. Винятком є сектор адміністративного та допоміжного обслуговування, де середні зарплати чоловіків і жінок є рівними. У всіх інших галузях заробітні плати жінок коливаються від 66 % до 97 % від рівня заробітних плат чоловіків [189].

Щодо динаміки гендерної нерівності в оплаті праці, як видно з малюнку 2, додаток В, у період з 2012 до 2020 року спостерігалось скорочення розриву між заробітними платами чоловіків і жінок. Зокрема, 2012 року заробітна плата жінок складала 78 % від зарплати чоловіків, тоді як до 2020 року цей показник зріс майже до 80 % [189].

Таким чином, наведені дані (додаток В) підтверджують нашу позицію щодо наявності дискримінації жінок у сфері оплати праці, що вказує на необхідність подальшого розв'язання цієї проблеми надалі.

На нашу думку, для подолання розриву в заробітних платах між жінками та чоловіками, що зумовлений впливом гендерних стереотипів, дискримінацією під час прийому на роботу, сегрегацією на ринку праці та законодавчими обмеженнями, необхідно впровадити комплексний підхід. У третьому розділі буде детально розглянуто низку заходів, запропонованих нами для розв'язання цієї проблеми, оскільки проблема нерівності не лише обмежує економічні можливості жінок, але й закріплює традиційні уявлення про їхню роль у суспільстві.

Другою формою гендерної дискримінації є обмежений доступ жінок до політичного життя. Попри наявність прогресивного законодавства, фактичний рівень участі жінок у процесах ухвалення рішень і на керівних посадах в Україні залишається низьким, що свідчить про збереження суттєвих бар'єрів. Слід особливо

наголосити, що хоча жінки складають «53,6 % населення України», їхня частка серед народних депутатів становить лише 20,8 %. Дещо вища представленість жінок у місцевих органах влади, проте навіть в обласних і міських радах жінки займають лише 35,9 % місць [149].

Як уже було окреслено в попередніх публікаціях автора [350], відповідно до статистичних даних бази даних «Жінки в національних парламентах» та звіту «Глобальні дані національних парламентів» (Global data of national Parliaments), станом на 1 січня 2023 року рівень представництва жінок у парламенті України становив лише «20,43 %» (Додаток Г). Водночас цей показник у багатьох країнах Європейського Союзу є значно вищим (Додаток Г) [15].

Варто підкреслити, що, як уже зазначалось у публікаціях автора [350], в Україні в останні роки була впроваджена низка ініціатив, спрямованих на розширення доступу жінок до політики. Зокрема, було реалізовано такі проєкти, як: «Жінки – це 50 % успіху України», «Жінки в політиці», «Побудова жіночого політичного лобі в Україні». Крім того, стартував Перший всеукраїнський Форум Політичного українського лобі (ПУЛ) жінок під назвою «Жінка в сучасній українській політиці – стратегії участі та перспективи». У рамках цих ініціатив також було створено міжфракційні об'єднання «Рівні можливості», які сприяють активній участі жінок у політичному житті.

Значним кроком у вдосконаленні виборчого законодавства в Україні стало запровадження 2013 року «30 % гендерної квоти» для виборів народних депутатів. Відповідні зміни до Закону «Про політичні партії України» [206] закріпили норму, згідно з якою мінімальна частка представництва жінок у виборчих списках кандидатів у народні депутати України має становити не менше ніж 30 % від загальної кількості кандидатів. Ця ініціатива була спрямована на збільшення участі жінок у політичному житті країни та подолання гендерного дисбалансу в представництві на високих державних посадах.

Проте під час виборів 2014 року реалізація цієї норми постала перед труднощами. Багато політичних партій не дотрималися встановлених квот: лише 9

з 29 партій виконали цю вимогу [260]. Основними причинами такого результату були відсутність санкцій за порушення законодавства та нечітка вимога щодо розміщення жінок у виборчих списках. Унаслідок цього квота залишилася формальним положенням, що не забезпечило реального впливу на гендерний баланс у парламенті. Слід додати, що 2015 року ця норма була поширена на місцеві вибори шляхом внесення змін до Закону України «Про місцеві вибори» [204]. Це дозволило включити принцип гендерної рівності до процесу формування місцевих рад, розширивши сферу дії квот. Однак без усунення попередніх недоліків (відсутність санкцій та чітких вимог щодо місця у списку) виконання цієї норми також залишалося проблематичним.

Наступним етапом у реформуванні виборчого законодавства в Україні стало ухвалення 19 грудня 2019 року нового Виборчого кодексу України, який набрав чинності 1 січня 2020 року. Ці зміни передбачили підвищення гендерної квоти до 40 % для парламентських і місцевих виборів. Кодекс закріпив правило, що в кожній п'ятірці виборчого списку партії має бути не менше ніж два представники кожної статі. Це стало важливим кроком у забезпеченні реального гендерного балансу та підвищенні рівня політичної участі жінок.

Треба акцентувати, що після ухвалення нового Виборчого кодексу 2020 року ситуація щодо представництва жінок дещо покращилася. На місцевих виборах 2020 року частка жінок серед обраних депутатів місцевих рад зросла до 38 %, тоді як у попередньому складі вона становила лише 15 % [169].

Отже, одним із позитивних наслідків квот стало збільшення кількості жінок-кандидаток у виборчих процесах. Однак їхня фактична представленість у політиці залишається нижчою за встановлені квоти, що свідчить про необхідність посилення механізмів контролю за виконанням законодавчих норм. Введення санкцій за порушення квот, а також запровадження дієвих механізмів підтримки жінок у політиці може стати наступним кроком до досягнення справжньої гендерної рівності у представницьких органах влади.

Таким чином, законодавчі зміни 2013–2020 років демонструють прагнення України наблизитися до міжнародних стандартів гендерної рівності. Водночас ефективність цих заходів залишається обмеженою через формальний підхід до виконання квот. Для досягнення реального паритету необхідні додаткові реформи, спрямовані на посилення контролю за дотриманням законодавства та створення умов для активної участі жінок у політичному житті.

Ще однією формою гендерної дискримінації є насильство проти жінок, яке залишається серйозною проблемою в Україні, проявляючись у різних формах і на різних рівнях суспільного життя. Як уже зазначалося в попередніх публікаціях [351], згідно зі звітом ООН за 2013 рік, близько 45 % населення України стикається з різними видами насильства, що становить значну частку. Серед основних форм насильства виокремлюють фізичне, яке проявляється у вигляді нападів, жорстокого поводження та побиттів; сексуальне, що включає насильницькі дії статевого характеру, насильство в сім'ї та сексуальні домагання; а також психологічне, яке виявляється через психічний тиск, залякування та емоційне насильство. Варто підкреслити, що найбільш вразливою групою, яка страждає від цих форм насильства, залишаються жінки [374].

Окремої уваги заслуговує статистика, що свідчить про масштаби цієї проблеми: кожна п'ята жінка в Україні зазнавала насильства [219]. Водночас результати опитування 2019 року демонструють ще більш тривожну картину – «67 % жінок віком від 15 років зазнавали психологічного, фізичного чи сексуального насильства з боку партнера чи іншої особи» [95].

Не менш важливим є питання доступу жінок до допомоги в разі насильства. Як показує Дослідження насильства над жінками в Україні, проведене під керівництвом ОБСЄ, потерпілі жінки нерідко постають перед труднощами в пошуку необхідної підтримки. Лише «50 % жінок вважають себе достатньо обізнаними щодо можливих дій у таких ситуаціях», тоді як близько 47 % мають обмежені знання або взагалі не знають, як діяти у випадках насильства. Значна частина жінок, які стали жертвами фізичного або сексуального насильства з боку

свого партнера чи інших осіб, не зверталася до поліції навіть у найсерйозніших випадках [182].

Попри наявність Центру соціальних служб сім'ї, дітей і молоді, жінки зазвичай не звертаються до нього. Половина постраждалих (50 %) приховувала випадки сексуального насильства, не розповідаючи про це нікому. Ті, хто все ж наважувалися поділитися своїм досвідом, переважно зверталися до друзів або членів родини, а не до поліції чи спеціалізованих організацій.

Серед найбільш поширених форм насильства над жінками залишається домашнє насильство, яке включає фізичне, психологічне, сексуальне та економічне насильство в межах сімейних або близьких стосунків. Жінки часто стикаються з «побиттями, знущаннями, погрозами, контролем над їхнім життям та фінансами». Відповідно до Дослідження насильства над жінками в Україні, 26 % опитаних жінок вважають домашнє насильство особистою проблемою. Експерти наголошують на високому рівні толерантності суспільства до насильства, а учасниці дослідження підкреслюють, що почуття сорому значно ускладнює можливість звернення за допомогою. Щодо насильства з боку партнера, понад «81 % жінок, які зазнали найсерйознішого інциденту, не звернулися до поліції чи будь-якої іншої організації» [182].

Варто зауважити, що хоча чоловіки також можуть зазнавати насильства, відсоток постраждалих серед них є значно меншим порівняно з жінками. Це частково пояснюється тим, що чоловіки рідше звертаються за допомогою через суспільні стереотипи про «сильну статтю», які змушують їх приховувати свої переживання. Низький рівень звернень також пов'язаний із недостатньою кількістю служб підтримки, орієнтованих на чоловіків, та загальною стигматизацією цієї проблеми. Відсутність даних і недостатня видимість проблеми насильства щодо чоловіків у суспільному дискурсі ускладнюють її аналіз і подальше впровадження ефективних заходів захисту.

Таким чином, хоча масштаби насильства щодо чоловіків значно менші, ніж щодо жінок, вони все одно потребують уваги, зокрема в контексті розвитку політик

і служб, які б забезпечували доступ до підтримки для всіх постраждалих, незалежно від статі.

У Великій Британії, як і в багатьох інших країнах, жінки стикаються з різними формами дискримінації, які суттєво обмежують їхні права та можливості в різних сферах життя. Попри прогрес у забезпеченні гендерної рівності, викликаний змінами в законодавстві, культурних і соціальних практиках, проблеми дискримінації залишаються актуальними. Жінки часто зазнають нерівності в доступі до оплачуваної праці, політичного представництва та керівних посад. Також поширеними є дискримінація в оплаті праці, насильство за ознакою статі та обмеження в доступі до ресурсів і можливостей, які мають забезпечуватися на рівних умовах.

Однією з форм гендерної дискримінації в Великій Британії, яку буде розглянуто нижче, є дискримінація у сфері праці. На сьогодні залишаються ключові відмінності в характеристиках зайнятості чоловіків і жінок у Великобританії. Відповідно до результатів досліджень, жінки частіше, ніж чоловіки, зайняті неповний робочий день і рідше працевлаштовані у великих фірмах. Крім того, дослідження виявили, що, як можна побачити на малюнку 6, додаток Д, жінки частіше, ніж чоловіки, працюють у державному секторі [124].

Варто додати, що 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 % менше, ніж чоловіки, які працюють повний робочий день, виходячи із середнього погодинного заробітку, як зазначено на малюнку 7, додаток Д. Слід зауважити, що цей розрив менший для жінок, які працюють неповний робочий день (New Earnings Survey, 2021 рік) [276].

Як уже зазначалося в попередніх публікаціях [169], різниця в доходах створює для жінок підвищений ризик опинитися за межею бідності, а також

ускладнює можливість накопичення достатніх заощаджень для пенсії в майбутньому житті.

Ще однією формою дискримінації на робочому місці є небажання роботодавців приймати жінок на роботу виключно через їхню стать. Особливо помітною нерівність в оплаті праці стає 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» [2]. У зв'язку з цим багато жінок побоюються, що народження дитини може зашкодити їхній кар'єрі або навіть повністю її зруйнувати. Як наслідок, вони прагнуть відкласти материнство, щоб досягти певної фінансової стабільності – у Сполученому Королівстві середній вік народження першої дитини жінками становить 30 років [143].

Дослідження підтверджують, що на початку кар'єрного шляху чоловіки й жінки мають однакові шанси на успіх, однак до 30 років розрив між кількістю чоловіків і жінок у багатьох професіях стає очевидним. Це свідчить про те, що саме материнство, яке зазвичай припадає на цей вік, відіграє вирішальну роль у зміні кар'єрних можливостей. Згідно з результатами недавнього опитування юридичної фірми Slater & Gordon, третина британських матерів визнала, що після виходу з відпустки по догляду за дитиною для них було «неможливо» просуватися кар'єрними сходами [5].

Узагальнюючи вищенаведений аналіз, можемо стверджувати, що проблема гендерної дискримінації у сфері праці у Великій Британії залишається актуальною та потребує системного підходу до розв'язання. Зменшення розриву в оплаті праці, боротьба з професійною сегрегацією та забезпечення рівних можливостей для жінок і чоловіків на робочому місці є ключовими пріоритетами. Важливо запровадити політики, спрямовані на підтримку жінок після народження дитини, створення умов для кар'єрного зростання та адаптації роботи під сімейні потреби. Це сприятиме не лише підвищенню добробуту жінок, але й покращенню загальної продуктивності економіки та соціальної справедливості.

Дискримінація жінок у політиці у Великій Британії є ще однією формою нерівності. Попри здобуте право голосу, більшість політичних кандидатів продовжують бути чоловіками. Згідно з даними Compare data on Parliaments [15], 2022 року лише 34.51 % усіх обраних депутатів у парламент були жінками. Хоча за останні двадцять років кількість жінок у політиці зросла удвічі, з 17 % до 34 % (малюнок 8, додаток E), ці цифри все ще не дорівнюють кількості чоловіків у політиці.

Варто підкреслити, що хоча Великій Британії ще потрібно зробити певний шлях, щоб досягти гендерного паритету в парламенті, вона 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 (малюнок 9, додаток E). У всьому світі лише три країни, Руанда, Куба та Нікарагуа, мають жіночу більшість у парламентах [281].

Необхідно зауважити, що, як уже було висвітлено в попередніх публікаціях [351], збільшення кількості жінок у парламенті значною мірою залежить від того, чи вирішить більше жінок балотуватися на виборах та чи будуть вони обрані. Хоча на це рішення впливає багато факторів, уряд запровадив спеціальні заходи, спрямовані на те, щоб зробити парламент більш доступним і привабливим для майбутніх жінок-депутатів.

Однією з ключових ініціатив у цьому напрямку стали зміни в підтримці, яка надається членам парламенту з обов'язками догляду за дитиною. Зокрема, у січні 2019 року було впроваджено пілотну схему голосування за довіреністю для депутатів, які перебувають у відпустці по догляду за дитиною. Це означає, що «депутати, які мають новонароджених або усиновлених дітей, усе ще зможуть брати участь у парламентських голосуваннях». Надалі ця реформа була закріплена на постійній основі. У листопаді 2019 року Стелла Крізі стала першою депутаткою, яка призначила заступника для виконання своїх обов'язків під час декретної відпустки. Вона також активно виступала за те, щоб члени парламенту, які перебувають у відпустці по догляду за дитиною, мали змогу повністю передавати

свої парламентські обов'язки тимчасовим заступникам, аналогічно до того, як це передбачено для міністрів уряду відповідно до Закону про міністерські та інші допомоги по вагітності та пологах 2021 року [102]. Крізі також підтримала залучення більшої кількості матерів у політику через кампанію під назвою «Ця мама голосує» та виступала за дозвіл для матерів приносити своїх дітей до Палати громад [281].

Окремо варто відзначити, що у 2005 і 2012 роках було змінено години засідань Палати громад. У 1980-х і 1990-х роках понад 25 % засідань тривали після півночі, тоді як у рік після виборів 2017 року подібні випадки трапилися лише тричі. Важливо підкреслити, що такі зміни значно спрощують роботу в парламенті для тих, хто має обов'язки по догляду за дитиною, створюючи більш сприятливі умови для жінок-політикинь.

Доцільно звернути увагу, що багато країн використовують виборчі квоти для збільшення представництва жінок у політиці, проте їхня ефективність залежить від виборчої системи. Квоти найкраще реалізуються у країнах із пропорційною виборчою системою, де партії формують списки кандидатів. Однак навіть у державах із мажоритарною системою, як Велика Британія, можливі альтернативні підходи. Політичним партіям було дозволено застосовувати «короткі списки», що складаються виключно з жінок, для висунення кандидатів на виборах після ухвалення Закону про дискримінацію за статтю (Sex Discrimination Act, 2002) [102]. Це дало змогу партіям активніше залучати жінок до політики, попри відсутність законодавчо закріплених квот на загальнонаціональному рівні.

Отже, дискримінація жінок у політичній сфері у Великій Британії залишається важливим викликом, попри досягнутий прогрес у збільшенні кількості жінок у парламенті та запровадження ініціатив для підтримки їхньої участі в політиці. Для подальшого подолання цієї проблеми доцільно розвивати механізми, які забезпечують рівний доступ жінок до політичних посад, впроваджувати гендерні квоти та підтримувати програми, спрямовані на поєднання політичної діяльності із сімейними обов'язками. Комплексний підхід, що поєднує

законодавчі реформи, політичну волю та суспільну підтримку, сприятиме зменшенню ґендерного дисбалансу та розвитку демократичного суспільства.

Розглянемо ще одну форму ґендерної дискримінації – насильство щодо жінок, яке залишається серйозною соціальною проблемою у Великій Британії та потребує невідкладних заходів для протидії. Домашнє насильство, зґвалтування, сексуальні домагання, торгівля людьми та примусові шлюби продовжують обмежувати життя жінок і дівчат та зменшувати їхню участь на всіх рівнях суспільства.

Слід зауважити, що 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 тієї форми насильства в дитинстві. А враховуючи деякі з менш прихованих злочинів, за оцінками експертів, 1 із 3 жінок у Великобританії старше ніж 16 років піддавалася принаймні одній формі домагань. Це збільшується до 2 із 3 для жінок віком від 16 до 34 років [30].

Варто додати, що за даними організації AVA (Against violence & Abuse) [29], 40 % підлітків перебувають в аб'юзивних стосунках, щороку 400 000 жінок піддаються сексуальному насильству і 80 000 жінок зазнають зґвалтувань [53].

Треба підкреслити, що Урядова стратегія подолання насильства щодо жінок і дівчат, запроваджена урядом Великої Британії в листопаді 2021 року (далі – Стратегія) [355], 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» [355].

Слід окреслити, що Стратегія уряду передбачає впровадження низки заходів [77], спрямованих на вдосконалення реагування системи кримінальної юстиції на

насильство щодо жінок і дівчат. Зокрема, передбачається підвищення ефективності розслідувань і судового переслідування у справах про зґвалтування, а також перегляд підходів до використання доказів у кримінальних процесах, що стосуються зґвалтувань і серйозних сексуальних злочинів.

Доцільно уточнити, що в рамках Стратегії був ухвалений Закон про насильство в сім'ї 2021 року (Domestic Abuse Act, 2021) [26], який запровадив нове законодавче визначення насильства в сім'ї. Окрім цього, уряд припинив практику звільнення правопорушників за програмою «halfway release» для осіб, засуджених за серйозні насильницькі та сексуальні злочини [93]. Ці заходи спрямовані на посилення відповідальності правопорушників і забезпечення більш ефективного захисту постраждалих.

Узагальнюючи, можемо стверджувати, що насильство щодо жінок залишається однією з найгостріших форм гендерної дискримінації у Великій Британії, яка має далекосяжні соціальні наслідки. Попри значні зусилля уряду, зокрема впровадження Стратегії 2021 року та ухвалення Закону про насильство в сім'ї, масштаби цієї проблеми залишаються тривожними. Запропоновані заходи (вдосконалення кримінального переслідування, запровадження нових підходів до роботи з доказами та зміцнення захисту постраждалих) є важливими кроками в напрямі зменшення насильства та його наслідків. Проте ефективна боротьба з насильством вимагає системного підходу, який включатиме не лише правові ініціативи, але й просвітницькі кампанії, підтримку постраждалих, а також заходи для запобігання насильству. Лише через комплексні дії можна досягти суттєвого зменшення рівня насильства та створення безпечного середовища для жінок і дівчат у британському суспільстві.

Таким чином, аналіз форм гендерної нерівності в Україні та Великій Британії демонструє, що, попри значний прогрес у забезпеченні рівності, обидві країни досі стикаються з численними викликами в цій сфері. У Великій Британії, яка має тривалу традицію боротьби за гендерну рівність, проблема переважно полягає в подоланні прихованих форм дискримінації та забезпеченні збалансованого

представництва жінок у всіх сферах суспільного життя. В Україні, де соціальні, економічні та культурні чинники гальмують швидкий прогрес, значна увага повинна приділятися усуненню системних перешкод для реалізації рівних прав.

Варто наголосити, що для ефективного подолання гендерної нерівності в Україні та Великій Британії важливо зосередитися на вдосконаленні законодавства та забезпеченні його ефективної реалізації. У Великій Британії акцент варто зробити на виявленні та усуненні прихованих форм дискримінації, таких, як: розрив в оплаті праці чи професійна сегрегація. В Україні необхідно забезпечити виконання існуючих законів та адаптувати механізми їхньої реалізації до місцевих соціальних та економічних умов.

Слід зауважити, що просвітницькі кампанії та освітні ініціативи є важливим інструментом у зміні суспільних стереотипів і формуванні культури гендерної рівності. Інтеграція гендерних аспектів у навчальні програми та реалізація інформаційних кампаній можуть допомогти підвищити обізнаність суспільства і зменшити упередження щодо ролі жінок і чоловіків у суспільному житті.

Доцільно додати, що підвищення представництва жінок у різних сферах також є важливим напрямом. У Великій Британії необхідно підтримувати жінок у політиці, на керівних посадах та в інших впливових сферах. В Україні доцільно запроваджувати ініціативи, які спрямовані на подолання структурних перешкод, наприклад, квотування чи програми для підтримки жінок-лідерок.

Треба підкреслити, що економічна підтримка жінок є невіддільною частиною подолання гендерної нерівності. Це передбачає заходи, спрямовані на зменшення розриву в оплаті праці та забезпечення рівного доступу до економічних ресурсів. В Україні особливу увагу слід приділити підтримці підприємництва серед жінок та створенню умов для їхнього професійного розвитку, особливо в сільській місцевості.

Варто виділити, що захист від насильства залишається важливою сферою для обох країн. У Великій Британії необхідно вдосконалювати правові механізми і розвивати програми підтримки постраждалих. В Україні слід розширити доступ до

кризових центрів, посилити заходи профілактики та забезпечити відповідальність за ґендерно зумовлене насильство.

Загалом подолання ґендерної нерівності потребує комплексного підходу, який поєднує законодавчі ініціативи, освітні заходи, економічну підтримку та боротьбу з насильством. Взаємодія державних органів, громадських організацій та міжнародної спільноти може стати основою для досягнення суттєвих змін у забезпеченні рівності між чоловіками та жінками.

Висновки до Розділу 1

1. У межах юридичного дискурсу поняття «ґендер» і «ґендерна рівність» мають міждисциплінарний характер, що включає біологічні, соціальні, культурні та психологічні аспекти. Ґендер трактується як соціальний конструкт, сформований під впливом суспільних очікувань і культурних норм.

2. Розмежування понять «стать» і «ґендер» дозволяє зрозуміти, що джерелом ґендерної нерівності є не фізіологічні відмінності, а соціальні ролі, які нав'язуються індивіду через механізми виховання, освіти та масової культури.

3. Ґендерні стереотипи є ключовою причиною структурної дискримінації жінок, зокрема у сфері освіти, праці та сімейного життя. Встановлено, що стереотипи відтворюються як через інститути соціалізації (родина, школа), так і через медіа, рекламу та популярну культуру.

4. У галузі освіти виявлено тенденцію професійної сегрегації: дівчата орієнтуються на гуманітарні спеціальності, тоді як хлопці — на технічні. Це зумовлює недостатнє представництво жінок у галузях STEM, що знижує їхній доступ до високооплачуваної праці.

5. Проаналізовано роль медіа та реклами як засобів, що формують і закріплюють у масовій свідомості образи «традиційних» ґендерних ролей. Встановлено, що жінки здебільшого зображуються в пасивних або об'єктивованих ролях, що сприяє поширенню сексистських уявлень.

6. Узагальнено, що хоча в українському законодавстві наявні норми, спрямовані на боротьбу з дискримінаційним контентом у рекламі, ефективність їх реалізації обмежена. Необхідне удосконалення механізмів державного нагляду за дотриманням вимог законодавства, а також активізації суспільних кампаній, спрямованих на боротьбу із проявами сексизму в рекламній сфері.

7. Досліджено основні форми прояву гендерної дискримінації: пряму (*de jure*) та непряму (*de facto*), а також латентні практики, зокрема «скляну стелю», професійну сегрегацію та обмежений доступ до ресурсів. Зазначено, що такі прояви є системними і мають глобальний характер.

8. Визначено, що одними з найбільш поширених форм гендерної нерівності є: домашнє насильство, дискримінація в оплаті праці, обмеження в доступі до керівних посад, низька участь жінок у політичному житті, а також обмеження в доступі до ресурсів і правосуддя. Ці форми притаманні як Україні, так і Великій Британії, хоча в останній нерівність часто виявляється у прихованих формах – через бар'єри у просуванні, економічну сегрегацію, упередження в корпоративному середовищі.

9. Здійснено правовий аналіз домашнього насильства як однієї з найбільш поширених форм гендерної дискримінації. Підтверджено, що проблема носить системний характер, охоплює фізичне, психологічне та економічне насильство, і значна частина випадків залишається латентною.

10. Виявлено, що економічна дискримінація жінок у Великій Британії проявляється через 12 % розрив в оплаті праці, а в Україні – понад 20 %. Причини включають структурну сегрегацію ринку праці, упередження щодо «традиційних» ролей жінки та відсутність контролю за дотриманням принципу рівної оплати.

11. Досліджено питання представництва жінок у політичному житті. В Україні жінки становлять 20,8 % депутатів парламенту, попри наявність 40 % квоти. Проблеми – формалізм у дотриманні квот, відсутність санкцій та нерозвиненість механізмів політичного залучення.

12. Виокремлено особливості прояву гендерної дискримінації в Україні та Великій Британії: якщо в Україні дискримінація має переважно інституційний характер, то у Великій Британії частіше фіксуються приховані форми, зокрема розрив в оплаті праці, «скляна стеля» та професійна ізоляція жінок у технічних секторах.

13. Встановлено, що у Великій Британії завдяки розвиненим механізмам правового захисту та реалізації гендерних політик досягнуто вищої ефективності у забезпеченні рівних можливостей для жінок у політиці, на ринку праці та у сфері протидії насильству. Водночас в Україні зберігається потреба в подоланні структурних бар'єрів шляхом активізації квотування, розвитку мережі кризових центрів і підтримки жіночого підприємництва.

РОЗДІЛ 2. ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ: МІЖНАРОДНИЙ ТА НАЦІОНАЛЬНИЙ ВИМІРИ

2.1. Міжнародно-правові інституції забезпечення гендерної рівності

Рівень суспільного розвитку визначається за сукупністю показників, проте однією з ключових ознак демократичності держави є забезпечення рівних умов для участі жінок і чоловіків у процесах ухвалення рішень. Реалізація прав і свобод людини, зокрема їхня гарантованість, невід'ємність та захищеність, можлива лише за умов створення відповідного правового, соціального й інституційного середовища, яке унеможливує дискримінацію та сприяє ефективному використанню потенціалу кожної особи незалежно від статі. Забезпечення рівних прав у всіх сферах життя – соціальній, економічній, політичній, культурній та трудовій – потребує не лише зусиль національних урядів, а й активної участі міжнародних інституцій, які формують нормативні орієнтири глобального значення.

Слід наголосити, що міжнародне співробітництво є важливим чинником формування належного середовища для захисту прав жінок, оскільки воно передбачає спільну розробку стратегій, підтримку ініціатив, координацію діяльності спеціалізованих органів, фондів і програм, включаючи ті, що діють під егідою ООН.

На сучасному етапі сформовано широку систему універсальних, регіональних і національних організацій, що опікуються питаннями прав людини. У межах дисертаційного дослідження доцільно систематизувати ці структури за рівнем їхньої діяльності. Так, до універсальних належать Організація Об'єднаних Націй та інші міжнародні урядові й неурядові організації, які не входять до її системи [346]. Регіональні механізми представлено, зокрема, Африканською комісією з прав людини і народів, Міжамериканським судом і комісією з прав людини. У системі Ради Європи діють Європейський суд з прав людини, Комітет міністрів, Комісар Ради Європи з прав людини тощо. В Європейському Союзі

функції у сфері прав людини виконують Європейська комісія, Європейський соціальний фонд, Європейський парламент тощо.

Значну роль у забезпеченні гендерної рівності на національному рівні відіграють парламенти, уряди, уповноважені з прав людини, суди, а також професійні об'єднання та правозахисні організації [290]. Ці інституції не лише співпрацюють із міжнародними структурами, а й інтегруються в їхню діяльність, формуючи основу для розробки політик у сфері прав людини.

Залежно від характеру членства міжнародні організації поділяються на урядові, що об'єднують держави, та неурядові, створені недержавними суб'єктами. Серед урядових організацій, що мають суттєвий вплив у сфері захисту прав жінок і чоловіків, слід назвати Всесвітню організацію охорони здоров'я, Міжнародну організацію праці, Міжнародну організацію з міграції, ОБСЄ тощо.

Неурядовий сектор представлений такими структурами, як: Міжнародна федерація Червоного Хреста і Червоного Півмісяця, Міжнародна рада жінок, Глобальний альянс проти торгівлі жінками, Міжнародна Гельсінська федерація, Міжнародна амністія, Міжнародний комітет Червоного Хреста, Міжпарламентський союз та інші організації, які активно працюють у сфері прав людини.

Класифікація міжнародних організацій також здійснюється за критерієм взаємозв'язку з системою ООН. До структури ООН належать, зокрема, Управління Верховного комісара з прав людини, Фонд ООН для розвитку в інтересах жінок (ЮНІФЕМ), Міжнародний суд, Всесвітня організація охорони здоров'я (ВООЗ), Міжнародна організація праці (МОП), ЮНЕСКО тощо [162]. Поза системою ООН діють численні організації, які, втім, підтримують тісну співпрацю з її інституціями.

Залежно від напрямів діяльності міжнародні організації поділяються на організації загального профілю, спеціалізовані організації та судові установи. Перші охоплюють широкий спектр прав людини і включають Уповноваженого Ради Європи, Верховного комісара ООН, Організацію з безпеки і співробітництва

в Європі (ОБСЄ), Африканську комісію з прав людини тощо. Спеціалізовані організації зосереджені на гендерній проблематиці – до них належать ЮНІФЕМ, Керівний комітет Ради Європи з питань рівності, Міжустановчий комітет ООН зі становища жінок. У сфері судового захисту прав людини важливу роль відіграють Європейський суд з прав людини, Міжнародний суд ООН, Міжамериканський суд з прав людини.

Окремо слід зупинитися на діяльності Всесвітнього економічного форуму (ВЕФ) – міжнародної неурядової організації, що з 2001 року реалізує Програму жінок-лідерів. Гендерна проблематика стала інтегрованою частиною діяльності ВЕФ, оскільки визнано, що розширення участі жінок є важливим чинником національного розвитку [99]. Починаючи з 2006 року, ВЕФ щорічно публікує Звіт про глобальний гендерний розрив (The Global Gender Gap Report), який оцінює рівень гендерної нерівності за чотирма напрямками: економіка, освіта, політика та охорона здоров'я.

Отже, міжнародні організації відіграють ключову роль у захисті прав жінок і чоловіків та просуванні гендерної рівності. Їхня діяльність охоплює як універсальні, так і регіональні ініціативи, спрямовані на реалізацію міжнародних стандартів. Запропонована класифікація, хоча й не є вичерпною, дозволяє систематизувати основні суб'єкти міжнародного впливу у сфері прав людини, зокрема в контексті гендерної рівності, та сформувані цілісне уявлення про функціонування відповідних механізмів. Водночас актуальним залишається питання підвищення ефективності, координації та адаптації їхньої діяльності до нових викликів сучасного світу.

Особливої уваги заслуговує міждержавне співробітництво у сфері захисту прав жінок, що здійснюється на основі численних міжнародно-правових актів. Міжнародне правове регулювання гендерної нерівності охоплює низку конвенцій, угод та інших міжнародних документів, спрямованих на забезпечення захисту прав і рівних можливостей для жінок і чоловіків. Принципи заперечення дискримінації, рівності та неприпустимості дискримінації є фундаментальними положеннями,

закріпленими в більшості міжнародних актів, що стосуються прав людини, міждержавних відносин, діяльності міжнародних організацій та реалізації міжнародної політики.

До ключових міжнародних документів, які регламентують питання гендерної рівності, належать: Статут ООН (1945 року) [353], Загальна декларація прав людини (1948 року) [193], Конвенція про запобігання злочинам геноциду та покарання за них (1948 року) [228], Конвенція Ради Європи про захист прав людини й основоположних свобод (1950 року) [229], Конвенція про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності (1951 року) [237], Конвенція про дискримінацію в галузі праці і занять (1958 року) [227], Конвенція про боротьбу з дискримінацією в галузі освіти (1960 року) [225], Декларація про ліквідацію всіх форм расової дискримінації (1963 року) [176], Міжнародна конвенція про ліквідацію всіх форм расової дискримінації (1965 року) [263], Міжнародний пакт про громадянські та політичні права (1966 року) [265], Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права (1966 року) [266], Декларація про ліквідацію дискримінації щодо жінок (1967 року) [177], Міжнародна конвенція про припинення злочину апартеїду і покарання за нього (1973 року) [264], Декларація ЮНЕСКО про расу і расові забобони (1978 року) [179], Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (1979 року) [223], Декларація про ліквідацію усіх форм нетерпимості та дискримінації на основі релігії або переконань (1981 року) [178], Декларація про права осіб, які належать до національних або етнічних, релігійних і мовних меншин (1992 року) [321] тощо.

Окремої уваги заслуговує той факт, що Статут Організації Об'єднаних Націй (далі – Статут) став першим міжнародним документом, який офіційно закріпив принцип рівноправності чоловіків і жінок, визнавши його однією з основних умов соціального прогресу та покращення якості життя людства. У тексті Статуту міститься проголошення віри в «основні права людини, гідність і цінність особистості, рівноправність чоловіків і жінок, а також рівність прав великих і

малих націй» [353]. Відповідно до Статуту ООН має на меті розв'язання ключових глобальних викликів сучасності, зокрема забезпечення миру та безпеки, сталого розвитку, захисту прав людини, а також досягнення гендерної рівності.

У межах системи ООН функціонує низка спеціалізованих органів, що займаються питаннями забезпечення рівних прав жінок і чоловіків. Зокрема, вже 1946 року свою роботу розпочала Комісія зі становища жінок, яка є функціональним органом Економічної та Соціальної Ради ООН. Основними завданнями Комісії є моніторинг виконання державами-членами міжнародних стандартів у сфері прав жінок, формулювання рекомендацій щодо їхньої реалізації та сприяння зміцненню правових механізмів захисту. До складу Комісії входять представники 45 держав-членів ООН, які обираються на чотири роки, а її засідання проходять у відкритому форматі, що дозволяє всім державам-членам брати участь у дискусіях. Прийняті резолюції передаються на затвердження Економічної та Соціальної Ради.

У цьому контексті важливо наголосити, що формування міжнародних підходів до забезпечення гендерної рівності відбувалося також через організацію всесвітніх конференцій з прав жінок, які проводилися під егідою ООН у 1975, 1980, 1985 та 1995 роках. Перша з них відбулася в Мехіко 1975 року, де було проголошено початок «Десятиліття жінок» та ухвалено Всесвітній план дій, спрямований на забезпечення рівного доступу жінок до освіти, праці, охорони здоров'я, житлових умов і політичної участі.

Варто наголосити, що значним результатом посилення уваги міжнародної спільноти до прав жінок стало прийняття 1979 року Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок [231]. Вона визначила не лише зобов'язання держав щодо викорінення дискримінаційних соціальних і культурних моделей поведінки, але й передбачила створення Комітету з ліквідації дискримінації щодо жінок, що здійснює моніторинг виконання положень Конвенції, надає рекомендації та розглядає індивідуальні скарги відповідно до Факультативного протоколу.

Слід додати, що II Всесвітня конференція, що відбулася 1980 року в Копенгагені, була присвячена оцінці виконання Всесвітнього плану дій 1975 року. За її результатами було визнано досягнутий прогрес, проте водночас підкреслено необхідність подальшого вдосконалення політик, зокрема у сфері праці, охорони здоров'я та освіти.

Також III конференція, що проходила 1985 року в Найробі, завершилася ухваленням Найробіських перспективних стратегій до 2000 року, які стали рамковим документом для впровадження гендерної рівності на національному рівні. Було визначено, що забезпечення прав жінок не може здійснюватися ізольовано, а має бути частиною системного підходу, інтегрованого у всі аспекти державної політики.

Доцільно виділити, що IV конференція, що відбулася 1995 року в Пекіні, ознаменувалася ухваленням Пекінської декларації та Платформи дій, які стали найбільш всеосяжними міжнародними документами у сфері розширення прав і можливостей жінок [286]. У них було зазначено, що відсутність ефективних національних та міжнародних механізмів контролю залишається однією з головних перешкод на шляху до гендерної рівності. Водночас було визначено, що об'єднання зусиль національних урядів, міжнародних структур і громадських організацій є ключовим чинником досягнення поставлених цілей.

Треба підкреслити, що з метою підбиття підсумків реалізації положень Пекінської платформи дій Генеральна Асамблея ООН провела серії оглядових сесій у 2000, 2005 та 2010 роках, які увійшли в історію під назвами «Пекін+5», «Пекін+10» і «Пекін+15». Вони сприяли оновленню зобов'язань держав, поглибленню міжнародної співпраці та підтримці динаміки в досягненні гендерної рівності.

Варто зазначити, що органи системи ООН ухвалили низку міжнародно-правових актів, спрямованих на регулювання конкретних прав жінок. Ці документи покликані не лише забезпечити гендерну рівність, але й створити передумови для повної реалізації прав жінок у різних сферах життя. Кожен із них враховує

специфіку національних систем та пропонує нормативні рішення, здатні впливати на трансформацію соціальних практик.

Доцільно відокремити, що Загальна декларація прав людини 1948 року [193] заклала фундамент міжнародної системи прав людини. Хоча в документі не використовується термін «гендерна рівність», його положення мають універсальний характер і передбачають недискримінацію за ознакою статі. Так, стаття 1 наголошує, що «всі люди народжуються вільними і рівними у своїй гідності та правах», а стаття 2 передбачає рівність у правах без будь-якої дискримінації, у тому числі за статевою ознакою.

Треба наголосити, що значний внесок у нормативне забезпечення прав жінок зробила Конвенція про політичні права жінок 1952 року [234], яка стала першим міжнародним документом, що закріпив політичні права жінок як самостійних суб'єктів публічного життя. Конвенція визначає три базові політичні права: право голосу, право бути обраною та право обіймати посади в публічній сфері. Ці положення розкривають імплементацію принципу рівноправності, закладеного у Статуті ООН та Загальній декларації прав людини, зокрема, коли у статті 21 останньої зазначено, що «кожна людина має право брати участь в управлінні своєю країною... і право рівного доступу до державної служби» [193].

Конвенція про громадянство заміжньої жінки 1957 року [224] усунула юридичну норму, згідно з якою жінка автоматично набувала чи втрачала громадянство внаслідок зміни громадянства її чоловіка. Статті 1 і 2 скасували принцип «дружина слідує за чоловіком», що існував у класичному міжнародному праві, тим самим утвердивши індивідуальну правосуб'єктність жінки у сфері громадянства.

Правове регулювання шлюбних відносин було закріплено в Конвенції про згоду на вступ у шлюб, мінімальний шлюбний вік і реєстрацію шлюбів 1962 року [230], а також у відповідній Рекомендації 1965 року [348]. Вони мають на меті запобігання примусовим та дитячим шлюбам, а також гарантування реєстрації шлюбу як юридичного акту. Ці документи лягли в основу змін національного

законодавства в багатьох країнах і стали вагомим інструментом у захисті прав жінок і дітей у контексті сімейного життя.

Підсумовуємо: усі зазначені акти стали важливою передумовою для подальшого розвитку міжнародного нормативного поля, зокрема для прийняття Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок 1979 року [206], а також для формулювання відповідних цілей у рамках Цілей сталого розвитку, зокрема пункту 5.3 [378], який передбачає викорінення шкідливих практик, таких, як: дитячі шлюби.

Визначальним документом перехідного етапу між декларативним та обов'язковим міжнародним правом у сфері прав жінок є Декларація про ліквідацію дискримінації щодо жінок 1967 року (далі – Декларація 1967 року) [173]. Цей документ встановлює принципи, відповідно до яких держави мають забезпечити рівноправність жінок у політичній, соціальній, економічній та культурній сферах. Відповідно до Декларації 1967 року, країни повинні закріпити принцип рівності в конституційних нормах і законах, скасувати дискримінаційні положення та запровадити ефективний юридичний захист. Особливе значення має визначення у статті 1, що дискримінація щодо жінок є «несправедливістю» і «порушенням людської гідності».

Декларація 1967 року містить детальне бачення рівності в різних сферах. У політичній – ідеться про виборчі права, доступ до державної служби та виконання публічних функцій. У шлюбно-сімейній – про рівність у правоздатності, володінні майном, укладенні шлюбу за взаємною згодою та рівноправному батьківстві. В освітній сфері наголошено на рівному доступі до навчання, однакових програмах, екзаменаційних вимогах і можливості отримання стипендій. У соціально-економічній площині встановлено право на професійну підготовку, працю, рівну оплату, соціальні виплати та декретні гарантії.

Слід додати, що Декларація також підкреслює необхідність скасування дискримінаційних звичаїв і практик, зокрема стереотипів, які базуються на уявленні про нижчий статус жінки. Застосування її положень покликане змінити

не лише юридичне, але й культурне середовище, в якому функціонує гендерна нерівність.

Отже, попри те, що Декларація 1967 року не містить обов'язкових механізмів реалізації, її значення полягає у встановленні нормативної рамки, в межах якої держави зобов'язані формулювати та адаптувати національні механізми забезпечення рівноправ'я. У цьому контексті її положення слугують дороговказом, що потребує подальшої інституціоналізації у правовому полі окремих країн. На думку автора, саме гнучкість, що дозволяє враховувати національну специфіку, є важливою умовою ефективного впровадження норм гендерної рівності на практиці.

Необхідно наголосити, що значущим міжнародно-правовим актом у сфері захисту жінок у кризових умовах стала Декларація про захист жінок і дітей у надзвичайних обставинах і в період збройних конфліктів 1974 року [174], ухвалена Генеральною Асамблеєю ООН. У цьому документі вперше на рівні міжнародного права було чітко підкреслено необхідність особливого захисту найбільш уразливих груп населення – жінок і дітей – під час збройних конфліктів та надзвичайних ситуацій. Її поява стала важливою віхою у формуванні міжнародного гуманітарного права та передувала прийняттю Протоколів I і II до Женевських конвенцій 1949 року (1977 року) і Римського статуту Міжнародного кримінального суду (1998 року). Таким чином, Декларація 1974 року не лише відобразила гуманітарну частину міжнародного права, а й закликала до солідарної відповідальності міжнародної спільноти щодо захисту жінок і дітей у періоди конфліктів.

Слід окреслити, що Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок 1979 року (CEDAW) [206] є ключовим документом, що системно визначив стандарти забезпечення прав жінок у правовій площині. Її значення полягає не лише в закріпленні універсального принципу рівності, а й у визнанні дискримінації за статевою ознакою як перешкоди до розвитку, участі в суспільному житті й реалізації людського потенціалу. Конвенція CEDAW охоплює всі сфери життя –

політику, економіку, охорону здоров'я, освіту – та зобов'язує держави-учасниці не лише формально гарантувати права, а й здійснювати позитивні дії задля досягнення реальної рівності. Згідно зі статтею 2 Конвенції, держави зобов'язані імплементувати принцип рівності в національне законодавство, тоді як стаття 4 передбачає можливість впровадження тимчасових спеціальних заходів для пришвидшення фактичної рівності [206].

Варто зазначити, що імплементация Конвенції в національні правові системи дозволила ряду країн не тільки адаптувати законодавство, а й забезпечити практичну дієвість принципів недискримінації. У більшості країн-учасниць були прийняті закони, які прямо забороняють дискримінацію за статевою ознакою у сфері праці, освіти, політики, соціального захисту. Наприклад, у Канаді Закон про справедливу зайнятість 1986 року запровадив спеціальні зобов'язання для роботодавців, у Норвегії й Швеції ще у 1978–1979 роках було ухвалено закони про рівні можливості, а Закон Фінляндії про рівність 1986 року встановив обов'язки роботодавців щодо забезпечення гендерної рівності [161].

Варто підкреслити, що особливу роль у забезпеченні виконання положень CEDAW відіграє створений при ООН Комітет з ліквідації дискримінації щодо жінок, який розглядає звіти держав кожні чотири роки. Важливим кроком стала ратифікація 1999 року Факультативного протоколу до CEDAW [373], що надав змогу фізичним особам звертатися до Комітету зі скаргами щодо порушень їхніх прав, передбачених Конвенцією. Така можливість значно підвищила ефективність механізмів контролю, зробивши їх доступними на індивідуальному рівні.

Слід додати, що Конвенція також закликає держави вдаватися до тимчасових спеціальних заходів, які мають прискорити досягнення рівності, з умовою їхнього скасування після реалізації відповідних цілей (стаття 4 CEDAW) [206]. Таким чином, Конвенція CEDAW поєднує правові зобов'язання з інституційними механізмами контролю та методами стимулювання практичної рівності.

Заслуговує на увагу і Декларація про викорінення насильства щодо жінок, ухвалена 1993 року Генеральною Асамблеєю ООН [173] (далі – Декларація

1993 року), яка стала першим міжнародним документом, що офіційно визначив насильство щодо жінок як порушення прав людини. Вона заклала концептуальні засади розуміння насильства як акту, що «призводить або може призвести до фізичної, сексуальної чи психологічної шкоди або страждань жінок, включаючи загрози таких дій, примус чи довільне позбавлення свободи, як у публічному, так і в приватному житті» [173].

Треба акцентувати, що Декларація 1993 року містить конкретні орієнтири для держав, закликаючи їх до змін у законодавстві, політиці та соціальних практиках, які мають забезпечити запобігання насильству, захист жертв, доступ до правосуддя та механізми притягнення до відповідальності. Вона підкреслює роль просвітницької діяльності у зміні суспільних уявлень, що підтримують гендерну нерівність, і наголошує на необхідності комплексного підходу, який охоплює правову, соціальну та культурну трансформацію.

На нашу думку, значення Декларації 1993 року виходить за межі декларативного формату: вона стала основою для подальших правових ініціатив, зокрема Пекінської платформи дій 1995 року та Стамбульської конвенції 2011 року, і засвідчила, що боротьба з насильством є ключовим елементом стратегії досягнення гендерної рівності. Її вплив полягав не лише в нормативному закріпленні проблеми, але й у формуванні глобального зобов'язання міжнародної спільноти щодо боротьби з гендерно зумовленим насильством.

Варто зазначити, що одним із ключових документів у сфері міжнародного права, спрямованих на досягнення гендерної рівності, є Пекінська декларація [262] та Пекінська Платформа дій [263], прийняті на IV світовій конференції ООН з питань жінок 1995 року. Ці документи заклали стратегічну основу для глобальної політики у сфері гендерної рівності, окресливши комплекс заходів, необхідних для розширення прав і можливостей жінок та усунення всіх форм дискримінації.

Слід підкреслити, що Пекінська декларація сформулювала загальні принципи та зобов'язання, які мають сприяти забезпеченню повноправної участі жінок у всіх аспектах суспільного життя. У документі визначено пріоритетні

напрями, зокрема участь у політичному та економічному житті, доступ до освіти та охорони здоров'я, а також подолання насильства щодо жінок. Платформа дій деталізує конкретні кроки щодо реалізації цих принципів, охоплюючи дванадцять сфер, серед яких: збройні конфлікти, засоби масової інформації, механізми правового захисту, стан довкілля, соціальна та економічна участь жінок.

Підсумовуємо: зазначені документи стали міжнародним орієнтиром для країн, які зобов'язалися адаптувати національні політики до визначених у них стандартів. Вони підтвердили важливість ліквідації дискримінації та сприяли формуванню комплексного підходу до досягнення гендерної рівності. Завдяки чітко сформульованим стратегічним цілям, Пекінська декларація і Платформа дій залишаються актуальними інструментами міжнародного правового регулювання.

Варто зазначити, що в контексті глобального розвитку важливу роль відіграла й Декларація тисячоліття ООН 2000 року [95], яка окреслила головні напрямки розвитку людства, серед яких пріоритетним було визначено сприяння гендерній рівності. У документі зазначено, що жодна країна і жодна людина не повинні бути позбавлені права користуватися благами розвитку. Ця позиція стала основою для Цілей розвитку тисячоліття (ЦРТ), що реалізовувалися до 2015 року та мали на меті подолання глобальних викликів, включаючи нерівність.

Слід додати, що на основі ЦРТ були сформульовані Цілі сталого розвитку (ЦСР) на 2016–2030 роки [378], які стали новим етапом у забезпеченні соціального, економічного та екологічного прогресу. Важливою частиною цієї стратегії стала ЦСР 5, присвячена досягненню гендерної рівності та розширенню прав і можливостей жінок і дівчат. Вона містить комплексні завдання, такі, як: усунення всіх форм насильства, забезпечення участі жінок у прийнятті рішень, доступ до медичних послуг та реалізація репродуктивних прав.

Особливої уваги заслуговують Резолюція 1325 (2000 року) та Резолюція 1820 (2008 року), прийняті Радою Безпеки ООН. Резолюція 1325 визнала важливу роль жінок у процесах миротворення, урегулювання конфліктів та відновлення миру. Вона закликала до збільшення участі жінок у прийнятті рішень, а також до

врахування їхніх потреб у процесах репатріації, реабілітації та реінтеграції переміщених осіб [343].

Резолюція 1820 [343] зосередилася на протидії сексуальному насильству в умовах конфлікту, наголосивши на необхідності засудження цього явища як воєнного злочину, притягнення винних до відповідальності та надання постраждалим доступу до медичної допомоги та правового захисту. Було започатковано відповідні освітні програми для миротворчого персоналу, створено механізми збору та аналізу даних, а також розширено участь громадських організацій у протидії гендерно обумовленому насильству.

Узагальнюючи викладене, зазначимо, що резолюції Ради Безпеки ООН 1325 (2000 року) та 1820 (2008 року) суттєво вплинули на формування міжнародно-правової бази із забезпечення прав жінок у контексті миру та безпеки. Вони не лише підтвердили важливість залучення жінок до процесів запобігання конфліктам, їхнього мирного врегулювання та післяконфліктного відновлення, але й заклали основу для інтеграції гендерного підходу в миротворчу діяльність. У цих документах особлива увага приділяється підвищенню участі жінок у прийнятті рішень, урахуванню їхніх потреб у кризових ситуаціях, а також боротьбі з гендерно зумовленим насильством, зокрема сексуального характеру.

Таким чином, зазначені міжнародно-правові документи сформували фундамент сучасної системи гендерного врегулювання. Вони визначають ключові пріоритети для національних урядів і міжнародних інституцій, закріплюючи ідею, що сталий мир і розвиток можливі лише за умови дотримання принципів гендерної рівності, поваги до прав жінок та їхньої повноцінної участі в усіх сферах життя.

У контексті вдосконалення міжнародних механізмів захисту прав жінок варто окремо відзначити Додатковий протокол до Конвенції CEDAW [373], ухвалений Генеральною Асамблеєю ООН 1999 року. Цей документ суттєво розширює можливості індивідів і груп звертатися безпосередньо до Комітету з ліквідації дискримінації щодо жінок у разі порушення прав, гарантованих Конвенцією. Такий механізм сприяє не лише персоніфікованому захисту, а й

підвищенню ефективності реалізації норм міжнародного права у сфері гендерної рівності.

Основною метою Протоколу є створення юридичної платформи, що дозволяє постраждалим від дискримінації на гендерному ґрунті реалізувати свої права в міжнародному правовому полі. Таким чином, цей інструмент істотно підсилює наглядові функції Комітету та сприяє забезпеченню прав жінок через індивідуальні та колективні звернення, що має значення не лише в контексті міжнародного контролю, але й у формуванні правозастосовної практики на національному рівні.

Треба підкреслити, що цей поступ є логічним продовженням послідовної та масштабної політики ООН, спрямованої на досягнення гендерної рівності. Зокрема, у Декларації тисячоліття 2000 року рівність між жінками та чоловіками була визначена серед пріоритетів світової спільноти. У статті 6 цього документа чітко зазначено: «Жодна людина і жодна країна не повинні бути позбавлені можливості користуватися благами розвитку. Повинна бути гарантована рівність прав і можливостей чоловіків і жінок» [93].

Не менш важливою є реалізація завдань, визначених у Пекінській Платформі дій 1995 року, положення якої й дотепер залишаються орієнтиром для держав-членів ООН у сфері подолання дискримінації та розширення можливостей жінок. З метою забезпечення належної реалізації цих завдань у структурі ООН функціонує широка мережа спеціалізованих органів, таких, як: Відділ із поліпшення становища жінок, Комісія зі становища жінок, Комітет з ліквідації дискримінації щодо жінок, Інститут міжнародних досліджень й освіти жінок (INSTRAW), Фонд розвитку жінок (ЮНІФЕМ), а також Канцелярія Спеціального радника з гендерних питань.

Заслуговує на окрему увагу створення 2010 року структури «ООН-Жінки» [329], яка офіційно розпочала діяльність з січня 2011 року. Її функцією стало забезпечення координації діяльності у сфері прав жінок на рівні всієї системи ООН. Водночас раніше створені інституції зберегли свої функції, звітуючи про діяльність новоутвореному органу.

Значним ресурсом для поширення інформації та взаємодії між структурами стало створення порталу «Women Watch», який забезпечує доступ до актуальної інформації, статистичних даних, досліджень та програм у сфері гендерної рівності. Завдяки включенню до інформаційного простору матеріалів із широкого кола установ – від Секретаріату ООН до наукових інститутів – цей ресурс виконує роль глобальної платформи для підтримки та моніторингу прогресу в галузі розширення прав жінок.

Таким чином, системна діяльність ООН у напрямі утвердження гендерної рівності демонструє не лише політичну волю, а й ефективну інституційну та нормативну основу для реалізації прав жінок як важливої частини сталого глобального розвитку.

У контексті міжнародно-правового забезпечення гендерної рівності слід враховувати не лише універсальні акти, але й діяльність регіональних і національних правових систем, які адаптують відповідні стандарти до локальних умов. Однак саме міжнародне право виконує координуючу функцію, встановлюючи загальні рамки й зобов'язання для держав. У цьому аспекті особливу увагу слід приділити документам, ухваленим Міжнародною організацією праці (МОП) та Міжнародним кримінальним судом (МКС).

МОП відіграє провідну роль у формуванні стандартів у сфері праці, що стосуються гендерної рівності, зокрема шляхом прийняття конвенцій, які регулюють питання рівної оплати праці, охорони материнства, підтримки працівників із сімейними обов'язками. Водночас Статут МКС (далі – Статут) [348], заснований на Римській конференції 1998 року та який набрав чинність 1 липня 2002 року, визнає статеві та гендерні злочини як злочини проти людяності, що свідчить про послідовне включення гендерного виміру в міжнародне кримінальне правосуддя. Статут не лише криміналізує зґвалтування, сексуальне рабство та інші форми насильства, а й гарантує процесуальні права незалежно від статі, зокрема шляхом взаємодії із Гендерним бюро МКС.

Конвенції МОП становлять основний інструмент регулювання гендерних відносин у сфері праці. Ратифікація таких документів передбачає зобов'язання держав гармонізувати національне законодавство із закріпленими в них нормами та надавати регулярну звітність щодо їхньої імплементації [360]. Однією з найбільш фундаментальних є Конвенція № 100 1951 року [220], яка встановлює принцип рівної оплати праці за працю рівної цінності. Конвенція № 103 1952 року [216] деталізує гарантії для жінок у період материнства, включаючи право на оплачувану відпустку, медичний нагляд та захист від шкідливих умов праці.

Слід додати, що Конвенція № 122 [217] визначає політику у сфері зайнятості як чинник економічного та соціального добробуту, підкреслюючи необхідність забезпечення рівних можливостей, зокрема для жінок. Зі свого боку, Конвенція № 156 1981 року [221] акцентує на правах працівників із сімейними обов'язками, запроваджуючи принцип недопущення дискримінації за цією ознакою. Особливої уваги заслуговує Конвенція № 190 2019 року [21], яка є першим міжнародним договором, що комплексно врегульовує питання запобігання насильству та домаганням у сфері праці, включно з гендерно зумовленими формами.

Отже, документи МОП і МКС формують інтегрований нормативний простір для досягнення гендерної рівності як у трудових відносинах, так і в контексті міжнародного правосуддя. На наш погляд, ефективне впровадження їхніх положень потребує не лише ратифікації, а й розробки національних механізмів реалізації, включаючи контроль, моніторинг та правову відповідальність. Тільки за умов активної імплементації на національному рівні ці міжнародні стандарти можуть стати дієвими інструментами в боротьбі з гендерною дискримінацією.

Слід зазначити, що в законодавстві Європейського Союзу принцип гендерної рівності посідає центральне місце, що відображено в більшості нормативно-правових актів, включаючи установчі договори, регламенти, директиви та рішення інституцій ЄС. Вони містять положення про недискримінацію, рівні права та можливості для жінок і чоловіків у всіх сферах суспільного життя. Наприклад, згідно зі статтею 3 Договору про ЄС, одним із завдань є «ліквідація нерівностей та

сприяння рівності між жінками та чоловіками» [183]. Аналогічно, стаття 23 Хартії Європейського Союзу про основні права закріплює, що «рівність чоловіків і жінок повинна гарантуватися у всіх сферах» [376].

Необхідно підкреслити, що країни-члени ЄС зобов'язані інтегрувати ці норми до національного законодавства. Цей підхід демонструє єдність правових зусиль на рівні ЄС для подолання дискримінації та забезпечення фактичної рівності. Питання гендерної рівності посідає важливе місце і в роботі Ради Європи. Створений 1998 року Комітет з питань рівності та недискримінації Парламентської асамблеї Ради Європи [36] став ініціатором ряду резолюцій, зокрема Резолюції 1615 (2008 року), у якій наголошується на необхідності посилення рівності та висловлюється занепокоєння через уповільнення прогресу в цій сфері [253].

Особливу увагу Рада Європи приділяє проблемі насильства над жінками. Резолюція «Боротьба з насильством проти жінок: на шляху до конвенції Ради Європи» стала підґрунтям для створення Стамбульської конвенції (2011 року) [224], яка після її ратифікації десятима державами набула чинності. Її мета полягає у викоріненні всіх форм дискримінації щодо жінок і забезпеченні фактичної рівності, зокрема через боротьбу з насильством. 2012 року Рада Європи запровадила Стратегію гендерної рівності на 2014–2017 роки [339], виконання якої координується спеціальною Комісією. А ратифікація Стамбульської конвенції Україною 20 червня 2022 року засвідчила послідовність державної політики у сфері протидії гендерному насильству та прагнення гармонізувати національне законодавство з міжнародними стандартами.

Важливе значення для зміцнення міжнародного правового захисту жінок має і Загальна рекомендація № 35 Комітету CEDAW [63], яка оновила положення попередньої Загальної рекомендації № 19. Вона акцентує на структурному характері гендерної дискримінації, підкреслюючи її зв'язок із насильством, і містить конкретні орієнтири для держав щодо політик запобігання та реагування.

Європейський Союз також розробив власну Стратегію гендерної рівності на 2020–2025 роки [181], яка передбачає подолання системних нерівностей,

посилення представництва жінок у прийнятті рішень та рівний доступ до ресурсів. Її доповненням став Гендерний план дій у зовнішніх відносинах (ГПД III), що орієнтований на реалізацію цілей гендерної рівності в глобальному контексті [198], Резолюція 2538 Ради Безпеки ООН (2020 року) [100] сфокусувала увагу на підвищенні ролі жінок у миротворчих місіях, що стало важливим кроком до визнання внеску жінок у підтримання миру.

Таким чином, міжнародні організації через ухвалення стратегічних документів і механізмів реалізації політик гендерної рівності засвідчили, що питання прав жінок є частиною загальної системи прав людини та передумовою демократичного розвитку. Усі ці акти не лише визначають концептуальні підходи до розуміння гендерної рівності, а й забезпечують практичні механізми її впровадження на національному рівні. У цьому контексті для України їхнє значення є подвійним: з одного боку, вони слугують дороговказом для правової гармонізації, а з іншого, – формують базис для інтеграції в європейський правовий простір. Завдяки впливу таких документів відбувається зміцнення національних механізмів захисту прав людини, а також створюються умови для забезпечення рівних прав і можливостей для чоловіків і жінок у різних сферах суспільного життя.

2.2. Еволюція правового регулювання гендерної рівності в Україні: історико-правовий аспект

Питання гендерної рівності в Україні, попри наявні досягнення в цій сфері, зберігає свою актуальність і потребує подальшого вдосконалення, насамперед у контексті правового регулювання. Історичний розвиток національного законодавства засвідчує певну послідовність у закріпленні принципу рівних прав і можливостей для жінок і чоловіків. Водночас на сучасному етапі правова система ще не повною мірою забезпечує ефективний механізм подолання гендерних стереотипів, усунення структурної нерівності, а також створення рівних умов доступу до соціальних, економічних та політичних ресурсів.

Гендерна рівність виступає не лише частиною соціальної політики, а й критерієм правової та демократичної зрілості держави. Ефективне нормативно-правове регулювання в цій площині є необхідною умовою реалізації принципів справедливості, рівності можливостей і дотримання прав людини. Аналіз процесу становлення та еволюції правового забезпечення гендерної рівності в Україні дозволяє простежити вплив історичних, політичних і соціокультурних чинників на формування відповідної законодавчої бази, а також оцінити її відповідність міжнародним стандартам у сфері прав людини.

У межах цього розділу здійснюємо комплексний аналіз етапів розвитку національного правового регулювання гендерної рівності, зокрема розглядаються ключові досягнення, проблеми та виклики, що супроводжували процес формування державної політики з протидії дискримінації за ознакою статі.

Уперше принцип рівності чоловіків і жінок у політичних та громадянських правах в Україні було офіційно закріплено в Конституції Української Народної Республіки 1918 року. Зокрема, у статті 11 проголошувалося: «Ніякої різниці в правах та обов'язках між чоловіком і жінкою право УНР не знає» [230]. Це положення, безперечно, мало прогресивний характер для свого часу і свідчило про намагання українського державотворення забезпечити правову рівність незалежно від статі.

Треба зауважити, що в радянський період, коли Україна входила до складу СРСР, рівноправність жінок декларувалася як досягнення соціалістичної держави. Зокрема, у Конституції УРСР 1937 року зазначалося, що жінки мають рівні права з чоловіками в усіх сферах суспільного життя, включаючи працю, освіту, соціальне страхування та політичну участь [227]. Однак, як слушно зауважує С. Поленіна, така рівність залишалася переважно декларативною, а «відсутність поступу вперед фактично спричинила певний регрес» [171]. Попри формальне зрівняння прав, на практиці існувала розбіжність між правовими нормами та їхньою реалізацією. Радянська ідеологія, хоча й сприяла залученню жінок до

економічного та політичного життя, водночас не змогла подолати глибоко вкорінені гендерні стереотипи та асиметрію в розподілі ролей.

Ідеї соціалістичної модернізації передбачали юридичне зрівняння статей, трансформацію інституту сім'ї, залучення жінок до ринку праці та передачу частини домашніх обов'язків на плечі держави. Були прийняті декрети, що скасовували правові відмінності між дітьми, народженими в шлюбі й поза ним, гарантували право на розлучення та рівну оплату праці. Однак, попри формальну підтримку, ці нововведення часто залишалися на рівні нормативних декларацій і не забезпечували структурної зміни в суспільстві. Навіть концепція «надання» прав, що часто трапляється в риториці радянських документів, відображала підлеглий статус жінки щодо держави й чоловічого начала як джерела правового визволення.

У цьому контексті показовою була діяльність жіночих відділів (жінвідділів) при партійних структурах КП(б)У у 1920–1930-х роках. Їхнє завдання полягало в залученні жінок до соціально-політичного життя та підвищенні їхньої громадянської активності. Жінвідділи проводили делегатські збори, організовували просвітницьку діяльність, курси ліквідації неписьменності, ясла, червоні куточки, а також сприяли професійній освіті жінок. Проте їхня діяльність часто зосереджувалася на традиційно жіночих функціях, таких, як: догляд за дітьми та організація побуту, що обмежувало можливості реального впливу на прийняття рішень і підтримувало стереотипну гендерну ієрархію.

Крім того, відсутність автономії жінвідділів через їхню повну підпорядкованість партійній вертикалі знижувала потенціал інституційного впливу. Формально задеклароване розширення прав жінок не супроводжувалося створенням ефективних механізмів участі в політичному житті. У підсумку, радянська політика гендерної рівності поєднувала ідеологічно оформлені наміри з обмеженим практичним втіленням, що гальмувало досягнення фактичної рівності статей у радянській Україні.

1930 року на тлі зміцнення тоталітарної вертикалі радянська влада ліквідувала жінвідділи у структурі ВКП(б), що ознаменувало завершення короткотривалого періоду інституційної підтримки жіночих ініціатив. Такий крок відповідав загальній логіці політики так званої «тотальної рівності», яка передбачала уніфікацію суспільства через усунення будь-яких відмінностей, включно з гендерними, етнічними та культурними. У цьому контексті соціальна цінність індивідів визначалася не інтелектуальними чи лідерськими якостями, а здатністю до дисципліни й підпорядкування, що полегшувало контроль над суспільством. Уніфікація ролей призвела до фактичного ототожнення чоловіків і жінок як елементів єдиного механізму державної машини [170].

Доцільно акцентувати, що одним із позитивних показників політики щодо жінок стало зростання їхньої освітньої залученості: 1923 року жінки становили 37,8 % студентства [170]. Проте, навіть попри збільшення кількості студенток, реальна гендерна рівність в освіті залишалася недосяжною через стійкі стереотипи, обмеження в часі, пов'язані з побутовими обов'язками, а також масову трудову мобілізацію жінок у народному господарстві.

Варто зазначити, що сімейна політика радянського періоду вирізнялася суперечливістю. Початковий етап 1920-х років, позначений спробами сексуальної революції, супроводжувався радикальними новаціями – спрощенням процедур шлюбу та розлучення, а також легалізацією медичних абортів (декрет 1920 року) [274], що були закріплені в законодавстві про шлюб і сім'ю 1926 року [279]. Ці заходи мали на меті звільнення жінки від залежності в родині, проте наштовхнулися на опір традиційного селянського менталітету. Ідеї скасування інституту родини не були підтримані широкими верствами населення, а отже, мали обмежений соціальний ефект.

Слід додати, що економічні труднощі перших радянських десятиліть посилювали тиск на жінок. Держава не змогла створити дієвих механізмів підтримки материнства, що призводило до фактичного перекладання більшості обов'язків із виховання дітей та ведення господарства на жінок. Попри

декларовану рівність, саме жінки несли основний тягар побутових обов'язків, що суттєво обмежувало їхню реальну соціальну мобільність.

Від 1930-х років радянська сімейна політика зазнала консервативного повороту. Було заборонено аборти за бажанням (1936 року) [296], ускладнено процедуру розлучення, а з 1944 року скасовано рівність прав у зареєстрованих і незареєстрованих шлюбах [312]. Ці кроки мали на меті зміцнення державного контролю над приватним життям, проте водночас обмежували індивідуальні свободи громадян, сприяючи маргіналізації жінок, які не відповідали офіційній моделі «радянської матері».

Утвердження патріархальної моделі ролей відбувалося й на рівні повсякденних практик. Жінка залишалася головною відповідальною за ведення домашнього господарства, попри зайнятість на виробництві. Ідеологічна пропаганда підкріплювала ці установки, формуючи уявлення про «природну» схильність жінок до чистоти, порядку та турботи про сім'ю. Дослідники підкреслюють, що в більшості міських сімей домашня праця залишалася сферою жіночої відповідальності, попри подвійне навантаження – у родині та на роботі [377].

Варто зазначити, що у 1960-х роках радянська держава дедалі менше впливала на регулювання гендерних відносин. Фактичне залучення понад 90 % жінок до економічної сфери могло б розглядатися як досягнення гендерної рівності, проте ця «рівність» була формальною. Жінки переважно працювали в низькооплачуваних секторах і рідко обіймали керівні посади [171], що вказує на глибоку структурну нерівність, замасковану під соціалістичну рівноправність.

Слід зауважити, що в 70-х роках радянська політика шлюбно-сімейних відносин зосередилася на ідеалі «міцної соціалістичної родини». Зокрема, законодавство щодо шлюбів і розлучень наблизилося до західноєвропейських моделей: скасували дискримінаційні положення, підтримка народжуваності здійснювалася через виплати на дітей і подовження декретних відпусток, а покращення житлових умов молодих сімей мало на меті запобігання розлученням.

Однак ці заходи виявилися недостатніми: у 70-х роках Україна посідала друге місце у світі за кількістю розлучень, поступаючи лише США [80]. Більшість розлучень ініціювали жінки, а народжуваність продовжувала знижуватися.

Необхідно акцентувати, що у 80-х роках гендерна політика повернулася до ідей про «природні» відмінності між статями. У культурному дискурсі почав домінувати образ жіночності, що проявлялося в популяризації ролі жінки як матері. Водночас заклики «повернути жінку додому» набули підтримки, однак уже на початку 90-х років стало зрозуміло, що реформи призвели до руйнування соціальної сфери, зростання рівня домашнього насильства та загрози ідеалу «працюючої матері» [171].

Таким чином, ці виклики зумовили потребу перегляду гендерної політики, зокрема реабілітації батьківства, забезпечення рівної відповідальності за дітей і захисту від домашнього насильства. Ці питання стали основою для формування сучасної гендерної політики в пострадянській Україні.

Підсумовуємо: попри всі суперечності, радянська влада в Україні сприяла суттєвим змінам у вирівнюванні соціально-правового становища чоловіків і жінок. Визнання на міжнародному рівні важливості захисту прав людини стимулювало розвиток правової науки, зокрема концепції правової держави. Разом із принципами верховенства права, поділу влади, важливу роль почав відігравати принцип гарантованості рівних прав і можливостей для кожної людини. Правова держава стала сприйматися як така, що забезпечує систему конституційних і формально-юридичних гарантій.

З іншого боку, радянська гендерна політика, попри декларовані принципи рівності, мала значні суперечності між формальними положеннями та їхньою фактичною реалізацією. Хоча радянська влада сприяла активному залученню жінок до суспільного виробництва, забезпечила розширений доступ до освіти та формально закріпила рівноправність, однак це не призвело до повноцінної емансипації. Жінки продовжували нести подвійне навантаження – поєднуючи професійну діяльність із традиційними сімейними обов'язками. Крім того,

політичні й адміністративні реформи мали обмежений вплив на реальну гендерну рівність, оскільки соціальні стереотипи та обмежена інституційна підтримка жінок у політичному та економічному житті залишалися незмінними.

Доцільно підкреслити, що з поступовими змінами в суспільному устрої, гендерні питання почали набувати нового значення, що зумовило необхідність формування сучасної гендерної політики в незалежній Україні. Досвід радянського періоду демонструє, що ефективного досягнення рівноправності потребує не лише законодавчих ініціатив, а й комплексного підходу, який включає боротьбу зі стереотипами, розширення можливостей для жінок у всіх сферах життя та рівномірний розподіл сімейних і професійних обов'язків.

У контексті формування правового поля незалежної України принципи гендерної рівності визначаються, передусім, положеннями міжнародного права, що знайшли своє відображення в актах таких організацій, як: ООН, Рада Європи, ОБСЄ, Європейський Союз та НАТО. У Конституції України закріплено стратегічний курс на євроатлантичну інтеграцію [228], що передбачає зобов'язання держави впроваджувати норми, спрямовані на забезпечення рівних прав і можливостей для жінок і чоловіків. Особливої уваги заслуговує Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок [206], яка заклала концептуальні основи національної політики в цій сфері.

Варто зазначити, що Конституція України має визначальне значення для правового закріплення принципів гендерної рівності. Відповідно до статті 21, усі люди є вільні і рівні у своїй гідності та правах, а їхні права є невідчужуваними [228]. Також стаття 24 конкретизує рівність жінок і чоловіків через надання їм рівних можливостей у політичній, культурній, професійній і соціальній сферах, а також передбачає спеціальні заходи для охорони материнства.

Треба акцентувати, що Конституційні норми підтверджують прихильність держави до принципів рівноправ'я та міжнародних стандартів гендерної рівності. Основні положення гарантують чоловікам і жінкам рівний доступ до різних сфер суспільного життя, включаючи право на вільний розвиток особистості (стаття 23),

повагу до людської гідності (стаття 28), особисту недоторканність (стаття 29), свободу об'єднань у політичні партії та громадські організації (стаття 36), рівний доступ до державної служби, зокрема в органах місцевого самоврядування (стаття 38), право на власність (стаття 41), право на підприємницьку діяльність (стаття 42), право на працю (стаття 43) та соціальний захист (стаття 46) [228].

Особливого значення набуває стаття 51 Конституції, яка закріплює принцип рівноправності у сфері сімейних відносин, визначаючи, що «шлюб ґрунтується на вільній згоді жінки і чоловіка», а кожен із подружжя має «рівні права й обов'язки у шлюбі та сім'ї». Держава, відповідно до цієї статті, гарантує захист сім'ї, дитинства, материнства і батьківства [228].

Положення Конституції доповнюються нормами інших законодавчих актів, зокрема Сімейного кодексу України [351], у якому закріплено принцип юридичної рівності сторін у сімейних відносинах. У статті 7 Кодексу наголошено, що дискримінація за ознакою статі є неприпустимою у сфері сімейного життя. Право на рівний розподіл батьківських обов'язків, включаючи можливість чоловіків брати відпустку по догляду за дитиною, гарантується Законом України «Про відпустки» [282] та Кодексом законів про працю України [202].

Проте, попри закріплені в законодавстві права, на практиці чоловіки в Україні рідко користуються можливістю перебування в декретній відпустці, що суттєво відрізняється від досвіду багатьох європейських країн. Наприклад, у Німеччині передбачено 12-місячну декретну відпустку для одного з батьків або 14 місяців у разі її розподілу між обома батьками, при цьому держава компенсує 80 % втраченого доходу. У країнах Скандинавії декретна відпустка триває 480 днів, з яких 90 днів обов'язково призначені для батька. У Норвегії аналогічно визначено 12 тижнів відпустки для батьків [161].

На нашу думку, саме подібні заходи забезпечують реальний баланс у розподілі домашніх і батьківських обов'язків, сприяючи професійній мобільності жінок і зменшуючи негативний вплив декретної відпустки на їхню кар'єру. Це демонструє, що ефективна гендерна політика не обмежується лише

декларативним проголошенням рівності, а потребує інституційної підтримки, зокрема у вигляді фінансових й організаційних гарантій.

Варто додати, що окрім положень Конституції, українське законодавство містить низку спеціалізованих нормативних актів, що деталізують принцип рівності та закладають основу для реалізації державної гендерної політики. Їхній аналіз дозволяє оцінити не лише законодавчу готовність до впровадження гендерної рівності, а й реальні механізми її досягнення. Розглянемо деякі з них детальніше.

У законодавстві України, починаючи з 1990-х років, простежується послідовне закріплення принципів гендерної рівності, що, безперечно, відображає вплив міжнародних зобов'язань та загальноцивілізаційного поступу. Зокрема, Закон України «Про охорону праці» 1992 року [318] містить положення, що гарантують рівні умови праці для чоловіків і жінок, включаючи доступ до укладання трудових договорів, що формує підґрунтя для забезпечення рівноправного середовища на робочому місці.

Необхідно підкреслити, що вагомий внесок у розвиток національної гендерної політики зробили положення Пекінської декларації та Платформи дій, ухвалених 1995 року на IV Всесвітній конференції з прав жінок [262, 263]. У зазначених документах було ідентифіковано 12 критичних сфер, що потребують втручання для покращення становища жінок у світі, включно з економікою, освітою, охороною здоров'я, боротьбою з насильством, участю в ухваленні рішень, доступом до ЗМІ тощо. Ці питання були визнані ключовими під час Спеціальної сесії Генеральної Асамблеї ООН «Жінки у 2000 році» й стали основою для формування нормативних підходів в Україні [166].

Слід додати, що Положення Пекінської платформи дій суттєво вплинули на розробку законодавчих актів, серед яких, передусім, варто згадати Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [294] та Закон України «Про запобігання та протидію домашньому насильству» [297]. При їхньому створенні враховувалися як рекомендації міжнародних організацій, так і

національні особливості. Регулярне ухвалення національних планів дій із забезпечення гендерної рівності засвідчує послідовне прагнення України до реалізації зобов'язань, взятих у рамках міжнародної співпраці.

Таким чином, після затвердження Пекінської платформи дій в Україні сформовано основні елементи інституційного механізму захисту прав жінок. Законодавча база, в цілому, була адаптована до міжнародних стандартів, а громадський сектор почав відігравати активну роль у просуванні гендерної рівності.

У цьому контексті особливого значення набуває Указ Президента України від 25 квітня 2001 року № 283/2001 «Про підвищення соціального статусу жінок в Україні» (далі – Указ № 283/2001) [319], який, хоча й орієнтований на покращення становища жінок, заклав основу для формування цілісної концепції гендерної політики. Слід підкреслити, що Указ № 283/2001 визначив стратегічні напрями нормативного розвитку в цій сфері, включаючи створення національного гендерного бюро, що координувало науково-методичне забезпечення державної політики.

Варто зазначити, що запроваджені в межах Указу № 283/2001 ініціативи охоплювали підготовку Національного плану дій, формування кадрового резерву з урахуванням паритетного представництва, розширення доступу жінок до управлінських і державних посад. Також передбачалося ширше залучення жінок до сфери державотворення через підтримку профільних громадських організацій, підвищення кваліфікації працівників у галузях сімейної, молодіжної та гендерної політики.

У контексті виконання рекомендацій Комітету з ліквідації дискримінації щодо жінок важливо підкреслити, що 2003 року Україна ратифікувала Факультативний протокол до Конвенції 1979 року [373]. Це рішення надало змогу громадянам звертатися до Комітету з індивідуальними скаргами після вичерпання національних засобів правового захисту, а самому органу – здійснювати розслідування у випадках системних порушень. Приєднання до Протоколу

посилило міжнародно-правові гарантії захисту прав жінок в Україні та зміцнило національний механізм реагування на гендерну дискримінацію.

Наступним кроком у розбудові гендерно чутливої державної політики став Указ Президента України від 26 липня 2005 року № 1135/2005 «Про вдосконалення роботи центральних та місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (далі – Указ № 1135/2005) [280]. Указ № 1135/2005 запровадив механізми координації дій виконавчих органів на всіх рівнях з метою реалізації принципу рівності, передбачив призначення відповідальних осіб у міністерствах та відомствах, розвиток співпраці з громадськими організаціями, інформаційно-просвітницьку діяльність, формування гендерної культури в суспільстві та навчання посадовців. Слід додати, що Указ № 1135/2005 також заклав засади інституалізації гендерного підходу в державному управлінні та сприяв імплементації міжнародних стандартів у національну практику.

Треба акцентувати, що прийняття Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 8 вересня 2005 року (далі – Закон 2005 року) [294] стало знаковим етапом у формуванні правових засад державної гендерної політики. Важливо підкреслити, що цей нормативно-правовий акт був ухвалений після тривалих зусиль правозахисних і жіночих організацій, і лише з восьмої спроби отримав підтримку парламенту, що свідчить про складність утвердження принципу рівності в законодавчому дискурсі.

Аналізуючи, додамо, що Закон 2005 року закріплює рівноправний статус жінок і чоловіків у політичній, економічній, соціальній, культурній та інших сферах суспільного життя. Його головна мета полягає в подоланні дискримінації за ознакою статі, впровадженні позитивних заходів, спрямованих на досягнення фактичної рівності, а також запобіганні та протидії гендерно зумовленому насильству. Визначення гендерної рівності як «рівного правового статусу жінок і чоловіків та рівних можливостей для його реалізації» (стаття 1) [294] підкреслює

не лише юридичний аспект, а й орієнтацію на практичну реалізацію цього принципу.

Особливістю закону є його системний підхід, що включає правове закріплення механізмів забезпечення рівності, визначення уповноважених суб'єктів реалізації державної політики, а також формування засад гендерно чутливого врядування. Закон 2005 року передбачає необхідність залучення всіх рівнів влади – від центрального до місцевого – до впровадження гендерних підходів, зокрема через створення інституційних структур, впровадження освітніх програм, розвиток системи соціальних послуг та інформаційно-просвітницькі кампанії.

Водночас, попри формальну прогресивність положень закону, його реалізація часто натрапляє на низку викликів – від недостатнього фінансування до бракованого розуміння сутності гендерної політики серед відповідальних суб'єктів. Залишається актуальною проблема забезпечення належного контролю за виконанням закону, а також розбудови механізмів моніторингу ефективності впроваджених заходів. Тому, на думку автора, саме поєднання правових інструментів із практично орієнтованими стратегіями дає змогу трансформувати формальне рівноправ'я в реальну соціальну рівність.

Варто зазначити, що в системі національного законодавства позитивні дії посідають ключове місце серед механізмів реалізації принципу гендерної рівності. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» 2005 року визначає позитивні дії як «спеціальні тимчасові заходи», спрямовані на усунення дисбалансів між жінками і чоловіками в реалізації прав, закріплених Конституцією та законами України (абзац 5 стаття 1) [295].

Слід звернути увагу, що правова природа таких заходів полягає в їхній спрямованості на виправлення історично зумовлених і соціально укорінених нерівностей. Водночас, на відміну від класичної дискримінації, позитивні дії не порушують принципу рівності, оскільки спрямовані на досягнення фактичної, а не лише формальної рівності між статями. Як зазначено в Загальній рекомендації

№ 25 Комітету CEDAW, спеціальні заходи не слід вважати дискримінаційними, якщо їхня мета – забезпечення рівності в результаті, а не лише в можливості [194].

Необхідно відокремити, що у правозастосовчій практиці позитивні дії умовно поділяють на «м'які» та «жорсткі». М'які заходи, як цільові освітні програми або просування жінок у нетрадиційні сфери зайнятості, зазвичай не викликають соціального спротиву, оскільки не зачіпають прав інших груп. Натомість жорсткі дії, наприклад запровадження гендерних квот у політичних партіях чи виборчих списках, є предметом гострих дискусій. Прихильники такого підходу вбачають у ньому інструмент швидкої компенсації історичної нерівності, тоді як опоненти говорять про ризик «зворотної дискримінації» або формалізації рівності без її фактичного наповнення.

Варто звернути увагу, що згідно з Конституцією України (стаття 24) [228], не допускаються привілеї чи обмеження за ознакою статі. Тому запровадження позитивних дій має здійснюватися в чітко окреслених правових межах, аби уникнути суперечності з базовими положеннями Основного Закону. У цьому контексті, на нашу думку, особливої ваги набуває забезпечення пропорційності та тимчасовості таких заходів, а також запровадження механізмів їхнього припинення в разі втрати актуальності.

На нашу думку, ефективність позитивних дій залежить насамперед від комплексності правового підходу: нормативна чіткість, інституційна підкріпленість і суспільна підтримка є ключовими умовами їхньої результативності. Крім того, подолання гендерної нерівності потребує не лише коригуючих правових заходів, а й системного трансформування уявлень про соціальні ролі жінок і чоловіків, що передбачає активну інформаційно-просвітницьку політику.

Доцільно додати, що в контексті реалізації Закону 2005 року важливу роль відіграють державні соціальні програми, спрямовані на практичне втілення його положень. Серед них варто виокремити Державну програму з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року [301],

Концепцію та Державну програму забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків на період до 2016 року [331; 300], а також Державну соціальну програму на період до 2021 року [303]. У цих документах сформульовано пріоритетні напрями державної політики у сфері забезпечення гендерної рівності, зокрема, створення умов для поєднання професійних і сімейних обов'язків, посилення участі жінок у політичному житті, протидія насильству, подолання стереотипів щодо гендерних ролей.

Водночас формування національного механізму реалізації гендерної політики передбачає координацію діяльності центральних і місцевих органів виконавчої влади, місцевого самоврядування, громадських організацій та інших суб'єктів. Указ Президента України «Про вдосконалення роботи центральних та місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 26 липня 2005 року № 1135/2005 [280] визначив структуру такого механізму, передбачивши запровадження посад заступників керівників в органах виконавчої влади, відповідальних за реалізацію гендерної політики. У структурі виконавчої влади також передбачено діяльність радників з питань гендерної рівності.

До того ж суттєвого значення набуває участь Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, діяльність якого охоплює реагування на випадки дискримінації за ознакою статі та сприяння формуванню правозахисної практики в цій сфері. Важливо підкреслити, що ефективність функціонування національного механізму безпосередньо залежить від ресурсного забезпечення, рівня професійної підготовки відповідальних осіб, міжвідомчої координації, а також співпраці з громадянським суспільством. На нашу думку, хоча нормативне підґрунтя гендерної політики в Україні поступово вдосконалюється, практична реалізація її положень потребує послідовної підтримки на всіх рівнях управління. Створення інституційної спроможності для впровадження гендерного підходу в усі сфери державної політики є передумовою для досягнення не лише формальної, а й фактичної рівності між жінками та чоловіками.

Попри прогрес у правовому закріпленні принципу гендерної рівності, реалізація положень Закону 2005 року на практиці стикається з низкою суттєвих викликів. Зокрема, хоча закон передбачає цивільну, адміністративну та кримінальну відповідальність за порушення норм щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, ефективне застосування цих положень досі залишається обмеженим. Причиною є недостатній розвиток правозастосовної практики, нечіткість у дефініціях дискримінації, а також низький рівень обізнаності населення щодо механізмів захисту прав у випадках гендерної нерівності.

На практиці це призводить до того, що жінки часто не звертаються за захистом своїх прав, а гендерні ролі в суспільстві залишаються традиційно закріпленими. В умовах недостатньої правової культури й соціальної підтримки такі явища, як: дискримінація на ринку праці, знецінення жіночої праці, відсутність представництва в політиці чи насильство за ознакою статі, – не завжди визнаються порушенням прав людини, що суттєво гальмує досягнення фактичної рівності.

Особливої уваги потребує питання впровадження так званих «позитивних дій», які Закон 2005 року визначає як спеціальні тимчасові заходи, спрямовані на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків. У вітчизняному дискурсі ця концепція часто супроводжується суперечками. Прихильники наголошують на необхідності корекції історичної нерівності, зокрема через запровадження гендерних квот, тоді як критики вказують на ризики формального підходу або зворотної дискримінації. Варто звернути увагу на правову обережність, з якою законодавець підходить до жорстких позитивних дій, особливо в контексті принципу рівності, закріпленого у статті 24 Конституції України [228].

На цьому тлі важливим компонентом державної політики є розвиток м'яких позитивних заходів, зокрема підтримка освітніх програм, розвиток інклюзивних політик зайнятості, формування гендерно чутливого інформаційного простору.

Такі підходи дозволяють усунути структурні бар'єри без створення соціального опору або загроз балансу інтересів.

Окремо слід розглянути положення Закону щодо охорони материнства, які не є позитивними діями у вузькому розумінні, але мають постійний характер. Вони спрямовані на захист здоров'я матері та дитини, враховуючи біологічні відмінності. На нашу думку, саме ці норми демонструють баланс між прагненням до рівності й визнанням особливих потреб, що виникають у зв'язку з репродуктивною роллю жінки. Такий підхід має розглядатися не як пільга, а як частина соціальної відповідальності держави щодо підтримки сім'ї та демографічної стабільності.

Підсумовуємо: Закон 2005 року створив основу для формування цілісної державної політики у сфері гендерної рівності, однак його ефективність значною мірою залежить від належного правозастосування, доступності механізмів захисту, професійної підготовки посадових осіб та системної інформаційно-просвітницької роботи. Реалізація гендерної рівності вимагає не лише формального закріплення норм, а й зміни суспільних уявлень, що має бути досягнуто через послідовну міжсекторну політику та широку громадську участь.

Значним кроком у зміцненні правового механізму забезпечення гендерної рівності в Україні стало ухвалення постанов Кабінету Міністрів України від 12 квітня 2006 року № 504 «Про проведення гендерно-правової експертизи» [322] та від 27 грудня 2006 року № 1834 «Про затвердження Державної програми з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року» [301]. Згідно з цими постановами, Міністерству юстиції було надано повноваження здійснювати експертизу нормативно-правових актів та їхніх проєктів з метою перевірки відповідності принципам гендерної рівності та запобігання прийняттю дискримінаційних норм. Така експертиза охоплює документи всіх рівнів – від законів до актів центральних органів виконавчої влади – та передбачає підготовку обґрунтованого експертного висновку з

можливістю внесення змін до відповідного акта для усунення гендерного дисбалансу.

У цьому ж контексті важливо згадати про створення у 2006–2007 роках гендерних робочих груп і координаційних рад, що стало кроком до інституціоналізації механізмів забезпечення рівноправ'я. Зокрема, Постанова Кабінету Міністрів України від 27 грудня 2007 року № 1087 [315] передбачила створення міжвідомчої ради як консультативно-дорадчого органу для координації діяльності державних і громадських інституцій у сферах сімейної політики, гендерної рівності, запобігання насильству та протидії торгівлі людьми. Слід підкреслити, що ця структура сприяла впровадженню міжсекторного підходу до формування політик у зазначених сферах та інтеграції гендерної компоненти в державне управління. Водночас ефективність її діяльності залежала від кадрового потенціалу, належного фінансування та рівня політичної підтримки, що на початковому етапі залишалося обмеженим.

У напрямі практичної реалізації гендерної політики вагомим нововведенням стали зміни до Кодексу законів про працю [202], ухвалені 2008 року, якими передбачено обов'язковість включення положень про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків до колективних договорів. На нашу думку, це положення стало важливою частиною закріплення принципу рівності у сфері трудових відносин, створюючи юридичну основу для застосування гендерно-чутливих норм на рівні підприємств. Згідно із Законом України «Про колективні договори й угоди» [313], сторони зобов'язані узгоджувати трудові відносини, зокрема у сфері забезпечення гендерної рівності, що передбачено у статтях 7 і 8.

Отже, запровадження гендерно-правової експертизи, створення міжвідомчих координаційних структур і закріплення гендерного компонента в колективних договорах свідчать про формування системного підходу до реалізації державної політики рівності. Хоча на початкових етапах існували виклики, зокрема пов'язані з браком ресурсів, вказані ініціативи заклали інституційне підґрунтя для інтеграції принципів гендерної рівності в різні сфери суспільного

життя та стали важливою частиною гармонізації українського законодавства з міжнародними стандартами.

Варто підкреслити, що одним із важливих кроків у формуванні національного механізму забезпечення гендерної рівності стало внесення 2008 року змін до Закону України «Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини» [278], які надали омбудсману повноваження здійснювати контроль за дотриманням принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. З цією метою створено інститут представників, відповідальних за розгляд індивідуальних і колективних скарг щодо дискримінації за ознакою статі, які подаються в письмовій формі (статті 13, 17) [278].

У щорічних доповідях до Верховної Ради України Уповноважений аналізує порушення прав людини, допущені державними органами та іншими суб'єктами, і визначає законодавчі прогалини, що можуть спричиняти дискримінаційні практики. Крім цього, омбудсман бере участь у підготовці національних звітів до міжнародних інституцій, зокрема в межах реалізації зобов'язань за міжнародними договорами.

Окремої уваги заслуговує дискусія серед правників щодо доцільності запровадження в Україні інституту спеціалізованого омбудсмана з питань рівності, подібно до моделей у Швеції, Фінляндії чи Литві [321]. На нашу думку, як засвідчує міжнародний досвід, такі посади демонструють високу ефективність у захисті прав жінок, сприяють кращій співпраці з громадським сектором та забезпечують оперативне реагування на факти дискримінації.

Слід відокремити, що з метою підвищення інституційної спроможності реагування на скарги за ознакою статі 2010 року було утворено Експертну раду з питань розгляду звернень щодо дискримінації при Міністерстві у справах сім'ї, молоді та спорту. Ми вважаємо, що створення цієї структури доповнило національний механізм забезпечення гендерної рівності.

Варто зауважити, що Указом Президента України від 6 квітня 2011 року № 389 Міністерство соціальної політики було визначено спеціально

уповноваженим органом виконавчої влади з питань гендерної політики [321]. Це рішення позначило спробу інтегрувати принципи гендерної рівності в ширший соціальний контекст та надати цій політиці більшої інституційної ваги. На відміну від попередніх розпорошених ініціатив, концентрація повноважень у межах одного міністерства дозволила створити узгоджену систему розробки та реалізації політики, хоча її ефективність значною мірою залежала від кадрового потенціалу, ресурсного забезпечення та політичної підтримки.

Слід додати, що законодавчу частину інституційного механізму було значно посилено через діяльність Комітету Верховної Ради України з прав людини, національних меншин і міжнаціональних відносин, у межах якого функціонує підкомітет з питань гендерної рівності та недискримінації. Його завданням є моніторинг законодавчих ініціатив, підготовка відповідних законопроектів та взаємодія з громадськими організаціями. На нашу думку, наявність такого підкомітету свідчить про прагнення законодавчої гілки влади послідовно інтегрувати питання рівності до всіх сфер правотворчості.

У підсумку, концентрація повноважень щодо гендерної політики у структурі Міністерства соціальної політики, а також активність парламентського підкомітету та діяльність омбудсмана є важливими чинниками побудови системного підходу до забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків. Проте успішність реалізації відповідних заходів безпосередньо залежить від належного ресурсного забезпечення, кадрового потенціалу, міжвідомчої координації та політичної волі до впровадження структурних змін.

Варто зауважити, що прийняття Закону України «Про протидію торгівлі людьми» від 20 вересня 2011 року (далі – Закон 2011 року) [323] започаткувало системний підхід до протидії цьому явищу. Закон визначає організаційно-правові засади державної політики у сфері запобігання торгівлі людьми, захисту прав постраждалих осіб і розвитку міжнародного співробітництва. Передусім особливої уваги надано принципу рівності статей, що свідчить про визнання гендерної специфіки цієї проблеми.

Важливо, що Закон 2011 року закріплює компетенцію органів виконавчої влади у сфері виявлення, розслідування і запобігання торгівлі людьми, регламентує порядок надання допомоги постраждалим, включно з визначенням їхнього статусу та забезпеченням правової, соціальної й психологічної підтримки. Таким чином, Закон 2011 року не лише створює правове підґрунтя для протидії торгівлі людьми, а й забезпечує необхідний рівень соціального захисту, що відповідає принципам гендерної справедливості.

Треба підкреслити, що ефективність реалізації Закону 2011 року залежить від належної міжвідомчої координації, ресурсного забезпечення та просвітницької роботи серед населення. Інтеграція гендерного підходу в політику протидії торгівлі людьми залишається важливою умовою запобігання цьому явищу та забезпечення рівного доступу до допомоги для всіх постраждалих.

Наступним важливим етапом у формуванні правових засад недискримінації та реалізації міжнародних зобов'язань держави у сфері прав людини стало прийняття Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» 2012 року (далі – Закон 2012 року) [299]. Зокрема, Закон 2012 року закріплює комплексне розуміння дискримінації, охоплюючи як явні, так і приховані форми порушення рівності, включаючи непряму дискримінацію – ситуації, коли формально нейтральні норми створюють нерівні умови для окремих соціальних груп.

Одним із ключових положень Закону 2012 року є розширення повноважень Уповноваженого Верховної Ради з прав людини, який отримав право звертатися до суду в інтересах осіб, що постраждали від дискримінації (стаття 10) [299]. Це зміцнило національний механізм захисту прав, особливо в ситуаціях, коли особа не має можливості самотійно захистити свої інтереси. Важливим доповненням, на нашу думку, є включення до правового поля понять підбурювання, пособництва та утиску, останній із яких охоплює дії, що принижують людську гідність.

Доцільно додати, що Закон 2012 року також містить важливі винятки, згідно з якими певні заходи – як соціальні гарантії для вагітних жінок або осіб з інвалідністю – не вважаються дискримінаційними, оскільки мають на меті компенсацію існуючих структурних бар'єрів [299].

Водночас ефективність застосування положень цього закону значною мірою залежить від їхньої повноцінної імплементації. Відсутність належних механізмів контролю, недостатнє фінансування та обмежена обізнаність громадян про зміст закону є факторами, які стримують його вплив. На нашу думку, формування культури рівності потребує не лише нормативних змін, а й системної просвітницької політики, що має стати невіддільною частиною державної стратегії у сфері прав людини.

Варто зауважити, що після ухвалення базових законодавчих актів актуалізувалася необхідність у розробленні дієвих програм для практичного втілення принципів гендерної рівності. Протягом тривалого часу відповідні заходи в Україні реалізовувалися переважно у вигляді планів дій, які не забезпечували системного розв'язання гендерних проблем. Ситуація почала змінюватися після ухвалення Закону України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків» [294], на основі якого було розроблено низку державних програм.

Зокрема, важливим кроком стало прийняття Державної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2016 року (далі – Програма 2013 року), затвердженої постановою Кабінету Міністрів України від 23 вересня 2013 року № 717 [300]. Її зміст був сформований з урахуванням рекомендацій Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок, цілей розвитку тисячоліття, а також результатів реалізації попередньої програми на 2006–2010 роки.

Ключова мета Програми 2013 року полягала у впровадженні гендерних підходів у всі сфери суспільного життя. Особливу увагу було приділено адаптації нормативно-правової бази до міжнародних стандартів, зокрема Конвенцій МОП

№ 100, № 111 і № 156 [220, 210, 221], а також перегляду термінології Національного класифікатора професій у напрямку нейтралізації гендерних маркерів.

На нашу думку, Програма 2013 року стала першим документом, який системно орієнтувався на подолання вертикальної та горизонтальної сегрегації на ринку праці. Зокрема, вона передбачала розробку механізмів підтримки кар'єрного зростання жінок, створення гнучких умов праці для батьків малолітніх дітей, стимулювання участі чоловіків у декретній відпустці, а також розроблення моделей реінтеграції після завершення періоду догляду за дитиною.

Попри інноваційний характер, реалізація Програми 2013 року наштовхнулася на низку викликів. Насамперед ідеться про обмежене фінансування, відсутність чіткої координації між органами виконавчої влади, а також нерозвиненість механізмів моніторингу та оцінювання результативності програмних заходів. У зв'язку з цим, ефективність реалізації політики залишалася залежною від загального інституційного середовища та рівня політичної підтримки.

Таким чином, попри обмеження у впровадженні, Програма 2013 року заклала основу для інтеграції гендерного підходу в державну політику. Її прийняття стало важливим етапом на шляху до забезпечення реальної рівності між жінками і чоловіками в Україні, однак потребує подальшого вдосконалення інструментів реалізації та моніторингу.

Варто зауважити, що Зміни до Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» (далі – Зміни 2014 року) [285], ухвалені 2014 року, стали важливим кроком у вдосконаленні антикримінаційного законодавства з урахуванням міжнародних стандартів, зокрема статті 1 Конвенції ООН «Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок» [206]. Зміни 2014 року суттєво розширили поняття дискримінації, охопивши не лише об'єктивні, а й припущені ознаки, що дозволило реагувати на випадки, коли

дискримінація ґрунтується на суб'єктивних упередженнях, незалежно від їхньої відповідності реальності [299].

На нашу думку, уточнення терміну дискримінації, згідно з яким обмеження прав визнається правомірним лише за наявності обґрунтованої мети та необхідності її досягнення пропорційними засобами, забезпечило гнучкість правового регулювання. Зокрема, це дозволяє враховувати специфіку підтримки вразливих соціальних груп (осіб з інвалідністю чи жінок у період вагітності) без порушення принципу рівності.

Разом із тим, практична реалізація закладених положень стикається з низкою викликів. Недостатній рівень правової обізнаності населення, обмежені ресурси правозахисних інституцій, зокрема Омбудсмена, а також формалізм у роботі окремих державних органів, перешкоджають ефективному втіленню принципів недискримінації в повсякденне правозастосування. На нашу думку, у цьому контексті важливу роль відіграють просвітницькі ініціативи та інформаційна діяльність, спрямовані на підвищення рівня правової культури.

2015 року, відповідно до Розпорядження Кабінету Міністрів України, було затверджено План заходів з реалізації Національної стратегії у сфері прав людини на період до 2020 року (далі – План заходів) [305], який розширив антикримінаційний порядок денний і включив гендерну рівність як пріоритет державної політики. План заходів передбачав впровадження системного підходу до забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків через інституційну інтеграцію, законодавче вдосконалення та просвітницьку діяльність. Значущим інструментом у межах Плану заходів стало запровадження інституту радників з питань гендерної рівності в органах державної влади. Їхня діяльність спрямована на формування культури рівності, підвищення обізнаності службовців, а також координацію міжвідомчих ініціатив. На нашу думку, це дозволило започаткувати важливу практику – формалізовану інтеграцію гендерного підходу у функціонування держапарату.

Окрему увагу у Плані заходів приділено подоланню гендерних стереотипів, що є стійким бар'єром на шляху до досягнення реальної рівності. Освітні програми, публічні кампанії, навчальні курси – усе це розглядається як важливий елемент у зміні суспільної свідомості. Проте, як свідчить практика, трансформація культурних установок є процесом тривалим і вимагає цілеспрямованих, послідовних зусиль.

Крім того, Планом заходів було передбачено аналіз бар'єрів, що перешкоджають жінкам у доступі до правосуддя. Це завдання не лише покликане забезпечити рівноправність у судовій сфері, а й спрямоване на підвищення довіри до судових інституцій. У цьому аспекті поєднання правових і соціальних інструментів виглядає найбільш перспективним.

Таким чином, ухвалений План заходів року став не лише важливим стратегічним документом, але й практичним інструментом для просування гендерної рівності. Він створив умови для впровадження цілеспрямованих і комплексних заходів, які враховують як правові, так і соціальні аспекти, спрямовані на формування культури рівності в українському суспільстві.

Слід зазначити, що 2016 року Верховна Рада України ухвалила закон «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо гармонізації законодавства у сфері запобігання та протидії дискримінації з правом Європейського Союзу», що встановив заборону будь-яких форм дискримінації у сфері праці, включно з порушенням принципу рівних прав і можливостей. Відповідно до статті 2.1 Кодексу, дискримінацією визнаються обмеження прав працівників за ознаками статі, віку, сексуальної орієнтації, гендерної ідентичності, стану здоров'я, сімейного статусу, участі у профспілковій діяльності тощо [202]. Треба додати, що прийняття цього закону стало частиною зобов'язань України в межах виконання Плану дій щодо лібералізації візового режиму з ЄС, а також реакцією на рекомендації експертної місії, яка працювала в Україні 2015 року.

Цього ж року Урядом затверджено перший Національний план дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до

2020 року [188], що передбачав залучення безпекового й оборонного секторів до реалізації гендерної політики. Пізніше, 2018 року, план було оновлено. Зміни до нормативно-правових актів, розробка відомчих планів і виключення дискримінаційних положень свідчили про зростання рівня інституціоналізації гендерної інтеграції в політиці безпеки.

Важливим етапом у боротьбі з гендерно зумовленим насильством стало прийняття Закону України № 2229-VIII «Про запобігання та протидію домашньому насильству» від 7 грудня 2017 року (далі – Закон 2229-VIII) [297]. Закон 2229-VIII закріплює комплексний підхід до протидії домашньому насильству, захисту постраждалих осіб і гарантування дотримання їхніх прав. Зокрема, згідно зі статтею 4, серед ключових принципів державної політики визначено гарантування безпеки, захисту гідності, права на справедливий суд та забезпечення конфіденційності. Окремо наголошено на врахуванні гендерного аспекту в цій сфері, що є надзвичайно важливим, з огляду на непропорційний вплив домашнього насильства на жінок.

Слід підкреслити, що Закон 2229-VIII також акцентує на необхідності взаємодії державних інституцій з громадянським суспільством і медіа, що сприяє ширшому охопленню проблематики та залученню додаткових ресурсів до її розв'язання. Водночас реалізація положень закону потребує належного ресурсного забезпечення, моніторингу ефективності заходів і продовження роботи над формуванням суспільної нетерпимості до всіх форм насильства.

На нашу думку, імплементація гендерної рівності в міжнародно-правові акти задає нормативно-ціннісні орієнтири для національного законодавства. Інтеграція гендерного підходу на глобальному рівні стимулює держави до відповідного оновлення політик у сфері прав людини, соціального розвитку, безпеки та зайнятості.

Знаковим кроком у цьому напрямі стала проведена 2017 року гендерна оцінка сектору безпеки та оборони [260], що дозволила ідентифікувати структурні бар'єри для участі жінок у відповідних інституціях. На її основі була розроблена

Стратегія запобігання та протидії сексуальному насильству, пов'язаному з конфліктом (далі – Стратегія) [364], в якій зазначено, що «системні заходи у сфері безпеки мають включати запобігання випадкам сексуального насильства та забезпечення жертвам належного захисту й підтримки». Часткове втілення Стратегії стало можливим завдяки оновленому Національному плану дій 1325 [343].

Слід підкреслити, що особливого значення набули зміни до українського законодавства, що скасували перелік із понад 450 професій, заборонених для жінок [281]. Це стало важливим елементом забезпечення рівності при проходженні військової служби та доступі до праці загалом. Як підкреслює експертне середовище, скасування професійних обмежень не лише усуває дискримінаційні бар'єри, а й сприяє підвищенню загальної ефективності функціонування інституцій, зокрема в оборонному секторі.

Таким чином, сукупність зазначених правових змін, стратегічних рішень та інституційних ініціатив підтверджує послідовний рух України в напрямку реалізації гендерної рівності як інтегрального елементу державної політики. Водночас, як свідчить аналіз, досягнення практичної ефективності цих заходів залишається залежним від політичної волі, ресурсного забезпечення та глибокої трансформації суспільних уявлень про роль жінки і чоловіка в суспільстві.

Слід зазначити, що з 2018 року урядові програми пріоритетних дій систематично включали заходи з досягнення гендерної рівності [307; 308]. У Програмі діяльності Уряду на 2020 рік окремий розділ було присвячено забезпеченню рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, підкреслюючи, що «усунення гендерного дисбалансу сприятиме гармонізації суспільних відносин та підвищенню соціальної стабільності» [301]. Водночас щорічні національні програми 2017–2020 років в межах співпраці з НАТО включали розділ «Гендерна рівність» [311, 308, 309], що відображає зростаюче усвідомлення важливості гендерної частини в системі міжнародної безпеки та активізації співпраці з міжнародними партнерами.

Треба акцентувати, що гендерна інтеграція поступово стала принципом формування державної політики, охопивши дедалі більше сфер і міністерств. Це свідчить про розширення горизонтів гендерного аналізу – від суто соціальної політики до секторів оборони, освіти, правосуддя тощо [203]. Питання, пов'язані з гендерною рівністю, дедалі частіше включають й аспекти, пов'язані з роллю чоловіків. Зокрема, Указ Президента України «Про День батька» 2019 року [289] засвідчив спробу змінити суспільні уявлення про батьківство. На нашу думку, визнання цього дня на державному рівні є важливим символічним кроком у підвищенні престижу ролі чоловіка-батька та популяризації ідеї відповідального батьківства. Такий підхід відкриває нові перспективи для врегулювання гендерної рівності в сімейному житті й формування соціальної політики, що враховує потреби обох статей.

Іншим стратегічним кроком стало затвердження Указом Президента від 30 вересня 2019 року № 722/2019 національних Цілей сталого розвитку до 2030 року, які інтегрували гендерний підхід у систему державного планування [338]. Зокрема, Ціль 5 «Гендерна рівність» визначена як одна з основних умов досягнення сталого розвитку та передбачає забезпечення рівних прав, економічної участі, усунення дискримінаційних практик та розширення можливостей жінок і дівчат [378]. Указ № 722/2019 закріпив правову основу для включення питань рівноправності до галузевих політик, сприяючи співпраці з громадянським суспільством, просуванню рівного розподілу сімейних і професійних обов'язків, розвитку соціальних послуг і підтримці інституційної спроможності державних службовців.

З-поміж визначених напрямів особливої уваги заслуговують просвітницька діяльність, спрямована на подолання гендерних стереотипів, а також фахова підготовка посадовців усіх рівнів. Такі заходи, за умов їхньої системності, можуть суттєво змінити суспільну свідомість і забезпечити ефективне впровадження політики рівності. Не менш важливою є адаптація міжнародного досвіду до

національного контексту, що дозволяє сформувати стійку модель взаємодії державних інституцій, громадянського суспільства та міжнародних організацій.

Отже, аналіз урядових ініціатив останніх років свідчить про поступове, але послідовне розширення нормативної й інституційної бази гендерної політики в Україні. Залучення гендерного компонента до національних і міжнародних стратегій створює умови для глибшої трансформації суспільних структур, формування культури рівності та підвищення рівня соціальної справедливості.

Слід наголосити, що нормативно-правові документи не лише визначають рамки державної політики, а й мають відповідати актуальним соціальним викликам. Зокрема, пандемія COVID-19 загострила проблему домашнього насильства, що зумовило ухвалення Указу Президента України від 21 вересня 2020 року № 398/2020 «Про невідкладні заходи із запобігання та протидії домашньому насильству» (далі – Указ 2020 року) [317], який доповнив Закон України «Про запобігання та протидію домашньому насильству» [297]. Основною метою є забезпечення належного реагування на випадки такого насильства та надання необхідної допомоги постраждалим особам. Крім того, Указ 2020 року спрямований на створення умов для реалізації прав кожної дитини на зростання в безпечному сімейному оточенні.

Варто зазначити, що згідно з Указом 2020 року Кабінету Міністрів України доручено провести розробку плану невідкладних заходів з урахуванням міжнародних стандартів, спрямованих на комплексний інтегрований підхід до подолання домашнього насильства та насильства за ознакою статі. Водночас передбачено щорічне оприлюднення результатів щодо стану виконання заходів у цій сфері.

Не можна оминати увагою й затвердження 28 жовтня 2020 року другого Національного плану дій з виконання Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» [266], що стало продовженням інтеграції гендерного підходу до системи безпеки та оборони відповідно до міжнародних зобов'язань України.

Доцільно акцентувати, що 2022 року були схвалені дві стратегічні ініціативи: Державна стратегія забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року (постанова КМУ № 752) [332] та Стратегія впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року (розпорядження КМУ № 1156-р) [335]. Обидва документи спрямовані на усунення дискримінаційних практик і формування системного підходу до впровадження політики рівності. Зокрема, Стратегія № 752 охоплює ключові напрями державної політики, включаючи вдосконалення законодавства, доступ до ресурсів, представництво у процесах ухвалення рішень, а також протидію гендерно зумовленому насильству. Важливо підкреслити, що відповідно до неї розроблено Операційний план на 2022–2024 роки, що містить конкретні інструменти реалізації.

Стратегія № 1156-р зосереджується на інтеграції гендерного підходу в освітню політику. Вона передбачає усунення стереотипів у навчальному контенті, рівний доступ до якісної освіти, підвищення обізнаності про права людини, а також створення умов для активної участі жінок у науці та вищій освіті. Її реалізація передбачає чітко окреслені механізми, включаючи адаптацію освітніх матеріалів, підготовку педагогічних кадрів та просвітницькі кампанії.

Таким чином, зазначені стратегії є важливими елементами національної політики у сфері гендерної рівності. Вони орієнтовані не лише на закріплення формальної рівності, а й на створення умов для її практичного втілення. Отже, їхня реалізація має потенціал забезпечити сталий розвиток і соціальну справедливість через усунення структурних бар'єрів.

Доцільно окреслити, що внесення змін до Виборчого кодексу України відповідно до Закону України № 805-IX від 16 липня 2020 року [154] стало значним кроком у зміцненні гендерної рівності в політичному процесі. Нові положення встановлюють, що під час формування єдиного та територіальних виборчих списків у кожній п'ятірці кандидатів має бути не менше двох кандидатів кожної статі, що фактично забезпечує квоту у 40 % представників однієї статі у

виборчих списках на загальнодержавному та регіональному рівнях. Додатково встановлено вимогу, згідно з якою в кожній трійці кандидатів списку має бути щонайменше одна жінка. Запровадження цих норм посилило механізм реалізації гендерних квот, оскільки їхнє невиконання може стати підставою для зняття списку з реєстрації. Водночас ефективне застосування цих положень потребує більш жорсткого контролю та дієвих санкцій за порушення. Авторські пропозиції щодо вдосконалення цього механізму будуть розглянуті у третьому розділі.

Слід зазначити, що ще 2015 року Закони України «Про політичні партії в Україні» [320] та «Про місцеві вибори» [316] запровадили 30 % гендерні квоти у виборчих списках, що заклало основу для забезпечення рівного доступу жінок до політичної участі. Проте ці норми мали суттєві недоліки, оскільки не містили ефективного механізму контролю за їхнім дотриманням, що дозволяло партіям формально виконувати вимоги без реального впливу на представництво жінок у політичних органах.

Отже, якщо запровадження 30-відсоткових квот закріпило сам принцип гендерного балансу у виборчих списках, то введення 40-відсоткової квоти зробило цей процес більш дієвим, мінімізуючи можливість формального виконання вимог без фактичного представництва жінок. Це стало важливим кроком у забезпеченні рівного доступу жінок до політичного життя та наближенні України до європейських стандартів у сфері гендерної рівності.

Слід наголосити, що Україна є учасницею всіх основних конвенцій ООН та більшості інших багатосторонніх міжнародно-правових документів у сфері прав людини. Згідно зі статтею 8 Конституції України, ці акти визнаються «частиною національного законодавства України» [228]. Україна регулярно звітує перед відповідними контрольними органами ООН про стан дотримання прав людини та демонструє відкритість до спеціальних процедур Ради ООН з прав людини, включаючи візити спеціальних доповідачів.

У цьому контексті варто підкреслити, що діяльність ООН в Україні спрямована на зміцнення потенціалу держави, формування сучасної нормативно-

правової бази та розробку стратегічно важливих документів. Так, у межах Рамкової програми партнерства між Урядом України та ООН на 2012–2016 роки, підписаної 24 березня 2011 року, було визначено, що утвердження гендерної рівності є одним із пріоритетів. У зазначеному документі акцентовано: «ООН вважається світовим авторитетом, документи ООН є джерелом міжнародного права й політики з усіх питань гендерної рівності... Зміцнення гендерної рівності в суспільстві та дотримання конвенцій у сфері захисту прав жінок – один із національних пріоритетів України» [340].

Водночас, попри створення відповідних урядових структур та розвиток національних механізмів сприяння рівноправності, їхня ефективність залишається обмеженою. Зокрема, такі механізми часто не мають достатніх людських та фінансових ресурсів для реалізації завдань, пов'язаних із просуванням гендерної рівності. ООН також підтримує в Україні низку ініціатив, що сприяють досягненню рівних прав і можливостей для жінок і чоловіків, а також створює умови для активного використання ними своїх прав і свобод [340].

Слід додати, що з березня 2014 року в Україні діє моніторингова місія Управління Верховного комісара ООН з прав людини. У межах свого мандату вона здійснює регулярне оцінювання ситуації з правами людини в Україні, публікує щомісячні доповіді та формулює рекомендації для покращення ситуації [265].

Особливої уваги заслуговує діяльність структур ООН, зокрема Всесвітньої організації охорони здоров'я, яка створила окремий департамент із гендерних питань. Його діяльність зосереджена на «захисті гендерної рівності у сфері охорони здоров'я жінок і чоловіків у всьому світі» [59]. Аналогічно Міжнародна організація з міграції враховує гендерний вимір у своїй роботі, що охоплює міграційні процеси, розвиток політик щодо вимушеної міграції, а також заходи із протидії торгівлі людьми [251, 336, 368]. У співпраці з Уповноваженим Верховної Ради України з прав людини МОМ підготувала посібник «Запобігання та протидія дискримінації в Україні» [273].

Окремо слід зупинитися на європейському вимірі забезпечення гендерної рівності. Важливу роль у цьому відіграє Європейський Союз. Відповідно до положень Угоди про асоціацію між Україною та ЄС, сторони зобов'язуються посилювати співпрацю у сфері забезпечення гендерної рівності та недискримінації [367]. Згідно з цим документом, Україна взяла на себе зобов'язання гармонізувати своє законодавство з правом, стандартами та практикою ЄС у сферах зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей [367].

У цьому контексті варто зазначити, що Україна зобов'язалася імплементувати низку директив Ради Європейського Союзу, спрямованих на забезпечення рівного ставлення до чоловіків і жінок у соціальному захисті [18], зайнятості [39], доступі до товарів і послуг [17] та інших сферах [184]. Аналіз процесу впровадження цих директив свідчить про певний прогрес, однак залишається низка викликів, зокрема на етапі практичної реалізації.

У сфері соціального захисту були здійснені кроки до ліквідації гендерного дисбалансу, у тому числі заходи з усунення розриву в пенсійному забезпеченні. Прийнято зміни, що забезпечують рівні права жінок і чоловіків на соціальні виплати. Проте на практиці жінки часто зіштовхуються з нижчим рівнем пенсій через зайнятість у менш оплачуваних секторах економіки. Крім того, 2017 року було скасовано перелік заборонених для жінок професій [281], що стало важливим кроком у забезпеченні рівного доступу до праці. Водночас, попри прийняття Закону України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків» 2005 року [294] та внесення змін до Кодексу законів про працю, гендерний розрив в оплаті праці та низький рівень представництва жінок у керівних посадах залишаються актуальними проблемами.

У цьому зв'язку доцільно наголосити, що імплементація директив ЄС є важливим етапом у процесі гармонізації українського законодавства з європейськими стандартами в частині забезпечення рівності прав.

Важливою міжнародною інституцією, що опікується питаннями прав людини, є Рада Європи, членом якої Україна стала 1995 року. Основоположним документом цієї організації є Конвенція про захист прав людини й основоположних свобод (1950 року), яка передбачає заборону дискримінації за ознакою статі (стаття 14) [212]. Україна ратифікувала Конвенцію 17 липня 1997 року, і вона є частиною національного законодавства відповідно до статті 9 Конституції України [228].

У межах співпраці з Радою Європи були реалізовані численні проєкти, зокрема План дій на 2008–2011 роки, що передбачав аналіз відповідності українського законодавства європейським стандартам [268]. У наступному періоді (2011–2014 років) впроваджувався проєкт «Утвердження стандартів і механізмів гендерної рівності», метою якого було зміцнення національного потенціалу в цій сфері. Крім того, було започатковано проєкт щодо запобігання насильству проти жінок та підготовки до ратифікації Стамбульської конвенції [224]. У січні 2015 року Кабінет Міністрів Ради Європи ухвалив План дій для України на 2015–2017 роки, серед стратегічних завдань якого передбачалося поліпшення гендерного балансу в політиці, впровадження стандартів гендерної рівності та протидія дискримінації.

Слід додати, що в рамках «Партнерства Біарріц» [330] Україна підтвердила свою політичну волю до забезпечення гендерної рівності, розробивши відповідний План заходів з реалізації зобов'язань (далі – Зобов'язання) [306]. Зокрема, передбачено перегляд законодавства щодо відпусток у зв'язку з народженням дитини, що має сприяти більш рівному розподілу сімейних обов'язків між батьками. Важливою також є ініціатива щодо формування інклюзивного публічного простору, який враховує потреби сімей з дітьми та маломобільних груп населення, виходячи з принципів гендерної чутливості.

Освітній компонент Зобов'язань передбачає впровадження гендерно чутливих підходів у навчальні програми, усунення стереотипів та забезпечення рівного доступу до освітніх можливостей. Особливої уваги заслуговує

імплементация законодавства у сфері запобігання домашньому та гендерно зумовленому насильству. Треба підкреслити, що попри наявність нормативної бази, ефективність реалізації залишається недостатньою, що зумовлює потребу у створенні дієвих механізмів моніторингу та реагування.

Водночас зменшення гендерного розриву в оплаті праці є ще одним важливим аспектом. Україна зобов'язалася вжити заходів для ліквідації дискримінації у сфері зайнятості, що включає прозорість у питаннях заробітної плати, підтримку жінок у професійному розвитку та стимулювання гендерного паритету на робочих місцях.

Підсумовуємо, аналіз виконання Зобов'язань демонструє прагнення України відповідати міжнародним стандартам у сфері гендерної рівності. Водночас виклики (недостатнє фінансування, недосконалість механізмів моніторингу та низька обізнаність населення про проблеми гендерної нерівності) вказують на необхідність посилення роботи урядових і громадських інституцій у цій сфері.

Таким чином, проведене дослідження дозволяє констатувати, що еволюція правового регулювання гендерної рівності в Україні пройшла складний шлях, на якому поєдналися міжнародні впливи, історичні чинники та внутрішня соціальна динаміка. Проаналізований процес становлення принципу рівних прав чоловіків і жінок, починаючи з Конституції УНР 1918 року та подальший розвиток законодавчих ініціатив у незалежній Україні, дає підстави зробити висновок про поступове формування концепції гендерної рівності як складової частини демократичної правової держави. Аналіз Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» 2005 року свідчить про те, що він заклав основу для формування цілісної державної гендерної політики через системний підхід, визначення механізмів її реалізації та запровадження принципу позитивних дій.

На основі проведеного аналізу можна також наголосити, що на законодавчому рівні Україна здійснила вагомі кроки у сфері забезпечення гендерної рівності. Ухвалення ключових нормативних актів, спрямованих на

запобігання дискримінації у сфері праці, протидію домашньому насильству, торгівлі людьми, а також імплементація міжнародних стандартів через Угоду про асоціацію з ЄС та виконання положень Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 дають підстави стверджувати про орієнтацію на інтеграцію міжнародних підходів до захисту прав жінок у національну систему права. Скасування дискримінаційних обмежень щодо доступу жінок до певних професій та військової служби стало важливим кроком у забезпеченні реальної рівності можливостей та усуненні правових бар'єрів у доступі до праці.

Водночас проведені дослідження свідчать, що, попри позитивні зрушення у розвитку нормативної бази, в Україні зберігаються істотні труднощі із практичною реалізацією принципів гендерної рівності. Наявне законодавство, хоча й загалом відповідає міжнародним стандартам, вимагає подальшого вдосконалення, насамперед у частині забезпечення ефективного механізму його впровадження.

2.3. Становлення та сучасний стан правового механізму забезпечення гендерної рівності у Великій Британії

Розвиток правового регулювання у сфері боротьби з гендерною дискримінацією у Великій Британії є тривалим і багатограним процесом, який відображає історичний поступ у забезпеченні рівноправності між чоловіками та жінками. Генезис цього явища охоплює не лише трансформацію законодавства, але й зміни в суспільній свідомості та культурних підходах до питання рівності.

Перші кроки на цьому шляху сягають часів формування ранніх жіночих рухів, спрямованих на захист політичних, соціальних та економічних прав жінок. Велика Британія відіграла провідну роль у становленні феміністських ініціатив, що мали на меті покращення становища жінок у суспільстві. Однак суттєві зрушення у правовому регулюванні, спрямовані на подолання гендерної дискримінації, розпочалися лише в другій половині XX століття.

Подальший аналіз зосереджений на хронологічному огляді ключових етапів розвитку законодавства у сфері протидії гендерній дискримінації у Великій Британії, від перших кроків до сучасних досягнень. Цей огляд висвітлює основні законодавчі ініціативи та їхній вплив на створення більш рівноправного суспільства, у якому жінки та чоловіки мають однакові права та можливості.

Слід зазначити, що у 1760-х роках у Великій Британії активно обговорювалися питання прав жінок та їхньої ролі в суспільстві. Значний внесок у ці дискусії зробила Мері Вульстонкрафт, чия праця «Виправдання прав жінок» [134] стала знаковою подією того часу. У цьому трактаті авторка відстоювала ідею про необхідність надання жінкам доступу до освіти та рівних можливостей для самореалізації поряд із чоловіками. Вульстонкрафт аргументувала, що обмеження прав жінок суперечить фундаментальним принципам справедливості та рівності. Вона закликала до реформ, які мали б змінити соціальний статус жінок і забезпечити їм можливість реалізувати свій потенціал.

Так, наприкінці XVIII століття ці ідеї отримали подальший розвиток, а рух за виборчі права жінок почав набирати активності. Серед перших захисниць політичних прав жінок варто відзначити Мері Астель та Сару Понсонбі, які виступали за залучення жінок до процесу прийняття політичних рішень. Вони наполягали на необхідності надати жінкам право голосу, що дало б змогу впливати на суспільні процеси через участь у виборах і політичній діяльності [7]. Їхня діяльність мала на меті розширити участь жінок у суспільному житті та створити більш збалансовану політичну систему, де голоси обох статей мали б однакову вагу.

Таким чином, ідеї, висловлені Вульстонкрафт, Астель та Понсонбі, стали важливою частиною процесу боротьби за права жінок. Вони порушили фундаментальні питання про рівність, освіту та участь жінок у політичному житті, що стало поштовхом для подальших суспільних змін і дискусій.

Варто наголосити, що прийняття Великого реформного акта (The Great Reform Act of 1832) [122] (далі – Акт 1832 року) стало важливою віхою в історії

виборчого права у Великій Британії. Акт 1832 року надав право голосу певним категоріям чоловіків-власників майна, значно розширивши політичну участь серед чоловічого населення. Однак, попри цей крок уперед, жінки були повністю виключені із політичного процесу. Політична маргіналізація жінок, закріплена в положеннях Акта 1832 року, мала довгострокові наслідки. Закон чітко визначив «виборця» як чоловіка, що не лише формально закривало жінкам доступ до голосування, але й підсилювало культурні стереотипи про їхню недоречність у політичній сфері. Цей аспект дискримінації поглиблював соціальну нерівність, яка вже існувала через обмежений доступ жінок до освіти, економічної незалежності та професійної реалізації.

Слід акцентувати, що Акт 1832 року викликав хвилю протестів і став каталізатором для формування ранніх жіночих рухів, метою яких було здобуття права голосу. Початкова діяльність цих рухів зосереджувалася на підготовці петицій, організації громадських заходів і поширенні ідей про необхідність політичної участі жінок. Зростаюче невдоволення ситуацією поступово переросло в системну боротьбу, яка об'єднала багатьох активісток і громадські організації. Окрім петицій, жіночі рухи організовували громадські заходи, лекції та дебати, спрямовані на поширення ідей про необхідність політичної участі жінок. Ці заходи сприяли поступовій зміні суспільної думки та створювали платформу для подальшої системної боротьби. Зокрема, протест проти обмежень Акта 1832 року став каталізатором для формування політично свідомих жіночих організацій, які об'єднали активісток і розпочали послідовну кампанію за виборчі права.

Важливо також відзначити, що дискримінаційні наслідки Акта 1832 року не обмежувалися лише політичним виміром. Виключення жінок із виборчого процесу мало символічний ефект, посилюючи ідею про другорядну роль жінок у суспільстві. Ця ситуація не лише підтримувала гендерну нерівність, але й уповільнювала прогрес у питаннях освіти, економіки та соціальної автономії для жінок.

У підсумку, Великий реформний Акт 1832 року, попри свій прогресивний характер для частини чоловічого населення, став символом структурної дискримінації жінок у політичній системі Великої Британії. Однак, парадоксально, саме ця дискримінація дала потужний поштовх для розвитку жіночих рухів, які згодом стали ключовою силою в боротьбі за гендерну рівність.

Варто підкреслити, що одним із найважливіших філософських обґрунтувань гендерної рівності стала праця Джона Стюарта Мілля «Підпорядкування жінок» (*The Subjection of Women*) [113], опублікована 1859 року. У своїй роботі Мілля глибоко проаналізував соціальні, моральні та логічні аспекти забезпечення рівних прав для чоловіків і жінок. Автор наголошував на тому, що обмеження прав жінок є не лише несправедливим, але й перешкоджає розвитку суспільства в цілому, позбавляючи його повного потенціалу половини населення.

Так, Мілля підкреслював, що рівноправність є основою справедливого суспільства, а надання жінкам права голосу не лише сприятиме їхньому соціальному статусу, але й створить умови для більш збалансованого прийняття політичних рішень. Його аргументація, заснована на логіці та етичних принципах, знайшла широку підтримку серед інтелектуальних кіл і стала важливим джерелом натхнення для активістів жіночого руху.

Треба наголосити, що перший значимий крок у боротьбі за виборчі права жінок був зроблений 1866 року, коли Барбара Бодікон разом із групою активісток подала петицію до Парламенту [88]. Цей документ, спрямований на законодавче визнання права жінок голосувати, відкрив нову епоху організованої боротьби за політичну рівність. Петиція не лише сприяла зростанню громадської обізнаності про проблему, але й заклала основи для створення майбутніх жіночих організацій.

Слід акцентувати, що у сфері економічних прав важливим досягненням стало ухвалення серії Законів про власність подружжя (*Married Women's Property Act*) (1870, 1882, 1893 років), які заклали основи для юридичного визнання економічної незалежності жінок у шлюбі. Ці реформи мали як безпосередні

наслідки для фінансової автономії жінок, так і значний вплив на суспільну свідомість того часу.

Прийняття першого з цих законів Married Women's Property Act 1870 року (далі – Акт 1870 року) [81] стало першим реальним кроком до забезпечення економічної незалежності заміжніх жінок. Акт 1870 року дозволив жінкам зберігати доходи, зароблені під час шлюбу, та володіти дрібними спадками, які раніше автоматично передавалися чоловіку. Хоча обсяг прав, наданих Актом 1870 року, був досить обмеженим, він уперше закріпив економічну автономію жінок у правовій системі Великої Британії. Реформа 1870 року стала першим ударом по доктрині coverture (доктрині покривання), яка зливала правову ідентичність жінки з ідентичністю її чоловіка, позбавляючи її будь-якої економічної самостійності. Водночас Акт 1870 року залишився вразливим до критики через його обмеженість: жінки отримали право володіти лише тим майном, яке вони заробили чи успадкували під час шлюбу, не враховуючи майна, яким вони володіли до укладення шлюбу.

Наступний крок відбувся 1882 року, коли була ухвалена друга версія закону. На відміну від свого попередника, Married Women's Property Act 1882 (далі – Акт 1882 року) [82] став значним проривом, оскільки заміжні жінки отримали повне право володіти, купувати, продавати, передавати у спадок або розпоряджатися всіма видами власності незалежно від їхніх чоловіків. Закон поширювався як на майно, яке жінка мала до шлюбу, так і на те, що вона отримувала під час шлюбу. Це остаточно закріпило за жінками статус окремих правових суб'єктів у питаннях власності. Акт 1882 року не тільки змінив правовий статус заміжніх жінок, але й сприяв зростанню їхнього соціального статусу, дозволяючи їм брати участь в економічному житті на рівних умовах із чоловіками. Хоча Акт 1882 року залишив відкритими питання дискримінації жінок при укладанні шлюбних контрактів, його впровадження стало важливою віхою в боротьбі за рівність.

Завершальним етапом у серії цих реформ став Married Women's Property Act 1893 (далі – Акт 1893 року) [83], який був прийнятий для уточнення положень

Акту 1882 року. Акт 1893 року запровадив чіткі механізми захисту жінок у майнових спорах із чоловіками. Він також підтвердив, що заміжні жінки мають повну юридичну особистість у питаннях власності, включаючи право подавати до суду чи виступати відповідачем у випадках майнових суперечок. Акт 1893 року мав надзвичайне значення, адже він не лише усунув прогалини в попередньому законодавстві, але й сприяв забезпеченню юридичної захищеності жінок. Слід зазначити, що Акт 1893 року не лише зміцнив досягнення попередніх реформ, але й підтвердив важливість закріплення прав заміжніх жінок на законодавчому рівні.

Таким чином, сукупно всі три закони створили фундамент для юридичного та соціального визнання жінок як рівноправних учасників економічного життя. Вони започаткували перехід від традиційної патріархальної моделі шлюбу, заснованої на повному економічному контролі чоловіка, до моделі, у якій жінка визнавалася окремою правовою особою. Ці реформи також продемонстрували, як законодавчі зміни можуть стати інструментом соціальної трансформації, змінюючи не лише правові, але й культурні норми.

Проте, попри всі досягнення, закони Married Women's Property Acts не вирішили всіх проблем. Економічна нерівність між статями залишалася глибоко вкоріненою в суспільстві, і багато жінок, особливо представниці робітничого класу, продовжували стикатися з бар'єрами в доступі до ресурсів і можливостей. Усе-таки ці акти стали потужним поштовхом для подальших реформ, які вже в ХХ столітті призвели до повного забезпечення рівноправності жінок у різних сферах життя, включаючи працю, політику та соціальне забезпечення.

Варто підкреслити, що розширення виборчих прав 1884 року, передбачене Третім реформним актом (Third Reform Act) [123], стало важливою подією для чоловіків, але жінки, як і раніше, залишалися позбавленими права голосу. Така дискримінація посилила активність жіночих рухів, які організовували масові мітинги та публічні заходи, щоб привернути увагу до нерівності. Зростаючий тиск із боку громадськості стимулював обговорення питання виборчого права жінок у політичних і соціальних колах.

Слід додати, що створення Національного союзу жіночих суфражистських товариств (NUWSS) 1897 року, ініційоване Мілісент Фоссет, стало важливою подією для об'єднання жіночого руху. Ця організація сприяла координації зусиль різних жіночих груп, зосереджуючись на мирних і легальних методах боротьби за рівні політичні права. Підхід NUWSS, орієнтований на освітню діяльність і співпрацю з політиками, дозволив залучити широку підтримку серед різних верств населення.

Доцільно акцентувати, що усі ці законодавчі ініціативи та активність громадських рухів не лише заклали підґрунтя для подальших досягнень у сфері гендерної рівності, але й сформували важливий культурний і соціальний контекст. Завдяки цьому поступу Велика Британія поступово перетворювалася на суспільство, де голоси жінок починали звучати гучніше, а їхня участь у політичному, економічному та соціальному житті ставала дедалі вагомішою.

Потрібно підкреслити, що початок XX століття став переломним етапом у боротьбі за права жінок у Великій Британії, коли жіночі рухи набули більшої організованості та суспільного впливу. У цей період боротьба за виборче право виходить на новий рівень, поєднуючи як мирні, так і радикальні форми протесту.

Зокрема, 1903 року на тлі зростання незадоволення обмеженнями політичних прав жінок Еммелін Панкгерст заснувала Жіночий соціальний та політичний союз (Women's Social and Political Union, WSPU) [108]. На відміну від більш поміркованих організацій, WSPU застосовував радикальні тактики, включаючи акції прямої дії, мітинги, демонстрації та навіть громадянську непокору. Ці методи привертали увагу до проблеми національного масштабу, порушуючи питання виборчого права жінок до рівня ключових соціальних викликів. Хоча підхід WSPU часто викликав суперечки, його вплив на суспільну свідомість був значним, змушуючи політичну еліту звертати увагу на жіночий рух.

Не можна оминати увагою, що посилення жіночих позицій у політичному житті було також пов'язане з успіхами Партії праці. 1906 року ця партія, яка мала

значну кількість жінок серед своїх членів, здобула місця в Парламенті. Вплив жінок на діяльність партії сприяв підвищенню обізнаності про їхні вимоги та інтеграції гендерного питання в політичні програми. Цей крок надав жіночим рухам додаткову платформу для вираження своїх ідей і сприяв їхній легітимності на політичній арені.

Слід відокремити, що прийняття Закону про представництво народу (Representation of the People Act, 1918) (далі – Закон 1918 року) [94] стало історичним моментом для Великої Британії та важливим етапом у боротьбі за гендерну рівність. Вперше в історії країни жінки отримали право голосу, що стало результатом десятиліть активної роботи феміністських рухів та соціальних змін. Попри те, що нові правила мали обмеження, зокрема щодо віку (від 30 років) і майнових вимог, це рішення стало значним проривом у подоланні гендерної дискримінації в політичній сфері.

Слід наголосити, що Закон 1918 року закріпив перший правовий крок до розширення виборчих прав для жінок, але його компромісний характер виявив і проблеми, які залишалися невирішеними. У той час як усі чоловіки віком від 21 року отримали право голосу незалежно від майнового статусу, жінки зіткнулися з додатковими обмеженнями, які свідчили про збереження нерівності в суспільстві. Це стало відображенням патріархальних уявлень про роль жінки, які все ще домінували в британській культурі та політиці.

Проте важливість Закону 1918 року важко переоцінити. Він не лише надав жінкам можливість впливати на політичні процеси, але й відкрив шлях до більш радикальних реформ надалі.

Особливо знаковим є те, що того ж року, коли був прийнятий Закон 1918 року, Констанція Маркевич увійшла в історію як перша жінка, обрана до Парламенту Великої Британії. Її обрання символізувало не лише зміну правового статусу жінок, але й зрушення в суспільній свідомості. Воно стало підтвердженням того, що жінки не лише мають право брати участь у виборах, але й здатні обіймати активні позиції у вищих органах влади. Отже, це був важливий

символічний крок, який підкреслював початок нового етапу у відносинах між статями в політичному житті.

Аналізуючи вплив Закону 1918 року, можна констатувати, що він відіграв визначну роль у процесі соціальної та правової трансформації статусу жінок у Великій Британії. Закон уперше закріпив право голосу для жінок, які відповідали певним майновим та віковим критеріям, що стало історичним проривом у боротьбі за політичні права жінок. Його ухвалення засвідчило офіційне визнання жінок як повноправних суб'єктів політичного процесу, що мало глибокі наслідки для зміни суспільного сприйняття їхньої ролі. Важливо підкреслити, що цей нормативний акт започаткував поступовий процес розширення прав жінок не лише в політичній, але й у соціальній та економічній сферах. Таким чином, Закон 1918 року не лише заклав основи для розширення політичних прав жінок, але й став важливим етапом у тривалій боротьбі за рівність і справедливість.

Доцільно зауважити, що прагнення до повної рівності у виборчих правах було реалізоване лише 1928 року. Зміни до Закону про представництво народу (Representation of the People (EQUAL FRANCHISE) Act, 1928) [33] усунули вікові та майнові обмеження, зрівнявши права голосу чоловіків і жінок. Відтепер усі громадяни віком від 21 року могли брати участь у виборах, незалежно від соціального статусу чи власності. Таким чином, це досягнення стало кульмінацією десятиліть наполегливої боротьби, заклавши основу для подальшої роботи над забезпеченням гендерної рівності в інших сферах життя.

Варто акцентувати, що у другій половині XX століття відбулися істотні зміни у правовому регулюванні прав жінок, що охоплювали як усунення дискримінації, так і створення механізмів для забезпечення рівних можливостей. Ці реформи відображали не лише політичну волю, але й зростаючий суспільний консенсус щодо важливості гендерної рівності, сприяючи побудові більш інклюзивного суспільства.

Слід додати, що прийнятий 1944 року Закон про сімейні виплати (The Family Allowances Act) (далі – Закон 1944 року) [46] запровадив державну фінансову

підтримку для сімей із дітьми, спрямовану на покращення добробуту дітей та зміцнення економічної стабільності родин. Уперше в історії соціального законодавства держава визнала необхідність універсальної допомоги, яка надавалася сім'ям незалежно від їхнього доходу чи соціального статусу.

Варто звернути увагу, що основною метою Закону 1944 року було забезпечення мінімального рівня фінансової стабільності для дітей шляхом надання грошової допомоги за кожну дитину, яка перебувала на утриманні сім'ї. Важливим є те, що виплати переважно здійснювалися на користь матерів, що мало принципове значення для посилення їхньої економічної автономії. Це положення не тільки сприяло зменшенню фінансової залежності жінок від чоловіків, але й закріплювало за ними статус самостійних суб'єктів соціально-економічних правовідносин.

Таким чином, прийняття Закону 1944 року стало важливим кроком не лише у розвитку політики соціального захисту, а й у поступовому утвердженні прав жінок, оскільки сприяло зміцненню їхнього соціального становища та підготувало підґрунтя для подальшого розширення їхніх економічних і соціальних прав у другій половині XX століття.

Треба підкреслити, що іншою значущою реформою, що вплинула на суспільство та права жінок, стало прийняття Закону про аборти (The Abortion Act) 1967 року (далі – Закон 1967 року) [1]. Закон 1967 року легалізував проведення абортів у певних обставинах, заклавши правові основи для регулювання цієї медичної процедури. До його ухвалення небезпечні, неофіційні аборти були поширеним явищем, що ставило під загрозу життя і здоров'я жінок. Закон 1967 року про аборти був спрямований на забезпечення жінкам безпечного доступу до медичних послуг у випадках, коли вони зіштовхувалися із серйозними загрозами для здоров'я чи іншими обґрунтованими обставинами.

Слід додати, що Закон 1967 року визначав низку критеріїв для законного проведення абортів, зокрема: загрозу фізичному чи психічному здоров'ю матері, патологічний стан плоду або інші серйозні обставини. Він також встановлював

обов'язковість виконання абортів кваліфікованим лікарем у медичних умовах, забезпечуючи дотримання етичних і правових стандартів. Крім того, закон вимагав отримання згоди жінки, підкреслюючи її право на самовизначення щодо репродуктивного здоров'я.

Таким чином, можемо підсумувати, що значення Закону 1967 року виходить за межі суто медичних аспектів. Він відіграв ключову роль у зміцненні прав жінок, забезпечивши їм можливість приймати рішення щодо свого тіла та репродуктивних функцій. Закон 1967 року став частиною ширшого руху за гендерну рівність, підкресливши важливість права жінок на доступ до медичних послуг, що відповідають їхнім потребам та обставинам.

Варто зауважити, що запровадження Закону про рівну оплату праці (The Equal Pay Act) 1970 року (далі – Закон 1970 року) [38] стало визначальним етапом у забезпеченні економічної рівності між чоловіками та жінками у Великій Британії. Цей нормативний акт уперше закріпив на законодавчому рівні принцип однакової оплати праці для осіб обох статей, які виконують рівнозначну або аналогову роботу. Основною метою Закону 1970 року було викорінення дискримінації у сфері праці, яка глибоко вкорінилася в економічній системі країни, і створення справедливих умов праці для всіх працівників.

Слід акцентувати, що Закон 1970 року враховував три ключові критерії для визначення рівності праці: однаковість виконуваних обов'язків, еквівалентність роботи, визначена за спеціальними схемами оцінки, та робота рівної цінності, яка передбачала однакові зусилля, знання, навички та відповідальність. Такий підхід був новаторським, оскільки дозволяв гнучко аналізувати реальний зміст праці, а не лише її формальні характеристики. Це стало надзвичайно важливим у боротьбі проти прихованої дискримінації, особливо у сферах, де жінки традиційно були представлені в менш високооплачуваних професіях.

Слід зазначити, що прийняття Закону 1970 року стало відповіддю на довготривалі вимоги феміністських рухів і загальне усвідомлення суспільством необхідності боротьби із системною нерівністю. Варто зазначити, що економічна

дискримінація була тісно пов'язана із соціальними уявленнями про роль жінок як виключно «допоміжної» робочої сили, яка не заслуговує на таку ж винагороду, як чоловіки. Закон 1970 року став потужним сигналом про зміну цього уявлення.

Варто акцентувати, що важливим наслідком Закон 1970 року стало те, що він стимулював роботодавців переглянути політики оплати праці, запроваджуючи рівність як обов'язкову умову. Це також зменшило рівень дискримінації в багатьох секторах економіки, де домінували жінки. Проте, попри свої прогресивні положення, Закон 1970 року наštовхнувся на значні труднощі в імплементації. Наприклад, багато роботодавців намагалися уникнути його дотримання через юридичні лазівки або недосконалості у схемах оцінки роботи.

Аналізуючи його значення, можемо сказати, що Закон 1970 року про рівну оплату праці став одним із перших реальних кроків до подолання економічної дискримінації. Він започаткував довготривалий процес трансформації ринку праці та суспільного сприйняття ролі жінок в економічній діяльності. Попри те, що для повного досягнення рівності знадобилося ще багато років і додаткових реформ, цей закон став фундаментом для майбутніх досягнень у сфері прав жінок. Він також підтвердив важливість комплексного підходу до розв'язання питань гендерної рівності, що охоплює не лише закони, але й культурні та соціальні зміни.

Таким чином, Закон про рівну оплату праці 1970 року не лише закріпив право на рівну винагороду, але й став каталізатором для широкомасштабної боротьби за справедливість у праці, відкривши нову еру в досягненні економічної рівності.

Наступним важливим кроком у забезпеченні гендерної рівності стало прийняття 1975 року Закону про дискримінацію за статевою ознакою (The Sex Discrimination Act) (далі – Закон 1975 року) [101], який суттєво розширив сферу захисту прав жінок. Основною метою цього закону була протидія дискримінації за ознакою статі або сімейного стану в різних аспектах суспільного життя, включаючи зайнятість, освіту та доступ до послуг.

Зокрема, Закон 1975 року забороняв дискримінацію під час прийняття на роботу, просування по службі, визначення умов праці та звільнення. Роботодавці більше не могли відмовляти у працевлаштуванні чи підвищенні на підставі статі, а також були зобов'язані забезпечувати рівну оплату за однакову роботу. Це було важливим доповненням до Закону про рівну оплату праці, що посилювало захист прав жінок у трудовій сфері.

Потрібно окреслити, що у сфері освіти закон забезпечив рівний доступ до програм і ресурсів для всіх студентів незалежно від статі. Освітні заклади, включаючи школи та університети, були зобов'язані усунути будь-яку дискримінацію, створюючи рівні умови для навчання.

Треба додати, що Закон 1975 року також регулював надання послуг у публічній сфері. Підприємства та організації (банки, страхові компанії чи медичні заклади) не мали права відмовляти в обслуговуванні чи надавати гірші умови на підставі статі. Це сприяло створенню більш справедливого середовища для всіх громадян.

Слід зауважити, що попри загальний характер, Закон 1975 року передбачав винятки. Наприклад, обмеження стосувалися зайнятості в приватних домогосподарствах, певних посад у релігійних організаціях, а також випадків, коли стать була об'єктивно необхідною для виконання певної роботи (наприклад, у сфері театру чи кіно).

Варто уточнити, що для забезпечення дотримання Закон 1975 року було створено Комісію з рівних можливостей (Equal Opportunities Commission) [37]. Цей орган займався розслідуванням скарг, наданням консультацій та підтримкою постраждалих від дискримінації. Постраждалі могли звертатися до суду або трибуналів для захисту своїх прав.

Таким чином, прийняття Закону про дискримінацію за статевою ознакою 1975 року стало визначальною подією в історії боротьби за гендерну рівність у Великій Британії. Закон 1975 року не лише вплинув на життя мільйонів жінок, але й заклав основу для наступних реформ у сфері антидискримінаційного

законодавства. Його положення стали базою для створення більш комплексного законодавства, зокрема, Закону про рівність 2010 року (Equality Act, 2010) (далі – Закон 2010 року) [34], який об'єднав і розширив попередні закони, що стосувалися боротьби з дискримінацією. Закон 2010 року увібрав у себе положення про гендерну рівність, расову дискримінацію, рівні можливості для людей з інвалідністю та інші аспекти соціальної справедливості, тим самим створивши більш інтегровану і всеосяжну правову систему.

Таким чином, Закон 1975 року мав вирішальне значення для формування сучасного підходу до гендерної рівності, але подальший розвиток законодавства в цій сфері став можливим завдяки новим ініціативам, зокрема Закону про права працівників 1996 року (Employment Rights Act, 1996) (далі – Закон 1996 року) [31].

Треба підкреслити, що Закон 1996 року став важливим етапом у забезпеченні рівних можливостей і прав працівників, приділяючи особливу увагу захисту жінок на робочому місці. Ключові аспекти та нововведення Закону про права працівників 1996 року, які стали основою його фундаментального значення, розглянемо детальніше нижче.

По-перше, Закон 1996 року гарантує, що жінки мають право на рівну оплату (Right to Equal Pay) за однакову або рівноцінну працю порівняно з чоловіками. Це положення спрямоване на зменшення гендерного розриву в оплаті праці, що залишався одним із найпоширеніших проявів дискримінації у трудовій сфері. Забезпечення рівної винагороди за працю не лише сприяє економічній справедливості, але й підвищує мотивацію та ефективність працівників.

По-друге, Закон 1996 року надає працівникам захист від усіх форм дискримінації (Protection from Discrimination) на робочому місці, включаючи дискримінацію за статевою ознакою. Це положення охоплює як пряму дискримінацію (наприклад, відмову в наймі на роботу через стать), так і непряму (впровадження політик або практик, які непропорційно впливають на працівників певної статі). Крім того, закон враховує проблему сексуальних домагань,

встановлюючи механізми для розгляду скарг і притягнення винних до відповідальності.

По-третє, одним із ключових нововведень закону стало детальне регулювання прав працівників на материнську та батьківську відпустку (Maternity and Parental Leave Rights). Материнська відпустка гарантує жінкам можливість зберігати своє робоче місце та отримувати соціальну підтримку під час вагітності та після народження дитини. Батьківська відпустка також дозволяє обом батькам брати участь у догляді за дитиною, що сприяє більш рівному розподілу сімейних обов'язків.

Одним із важливих аспектів Закону 1996 року стало право працівників, включаючи жінок, подавати запити на гнучкі умови праці (Flexible Working Conditions). Це положення дає можливість адаптувати робочий графік відповідно до особистих потреб, зокрема шляхом встановлення змінного графіка роботи або переходу на дистанційну форму праці. Особливу значущість ця норма має для жінок, які часто несуть подвійне навантаження, поєднуючи професійні обов'язки з доглядом за дітьми чи іншими членами родини. Гнучкість у трудових відносинах не лише підвищує рівень комфорту працівників, але й сприяє продуктивності та ефективності праці.

Як підкреслює дослідниця Аннік Маселло, традиційне трудове право тривалий час формувалося за моделлю «типового працівника-чоловіка», який працює на умовах повної зайнятості за безстроковим трудовим договором [244]. Такий підхід, на її думку, призводив до неврахування специфічних потреб жінок у сфері праці та закріплював патріархальні структури, ігноруючи необхідність поєднання професійної діяльності з сімейними обов'язками. Саме тому, як вважає Маселло, новітні законодавчі акти, зокрема Закон про права працівників 1996 року, відіграють ключову роль у трансформації гендерно-упереджених підходів, оскільки спрямовані на досягнення гендерної рівності та забезпечення балансу між професійним і приватним життям працівників.

Ще одним ключовим аспектом закону є положення про захист від несправедливого звільнення (Protection from Unfair Dismissal). Закон 1996 року чітко забороняє звільнення працівників з причин, пов'язаних із вагітністю, материнством чи гендерною ідентичністю. Такий захист є важливим гарантом стабільності для жінок, які планують народження дитини, або тих, хто стикається з упередженнями через гендерні аспекти. Забезпечення захисту від несправедливого звільнення також відіграє важливу роль у зміцненні довіри працівників до роботодавців і сприяє формуванню більш інклюзивного робочого середовища.

Таким чином, Закон 1996 року суттєво змінив підходи до захисту прав працівників у Великій Британії. Завдяки основним положенням закону було створено умови для рівності можливостей жінок і чоловіків у трудовій сфері. Закон 1996 року гарантує належний захист від дискримінації, закріплює права на материнську та батьківську відпустку, а також підтримує баланс між роботою та сімейним життям. Такі заходи сприяли не лише покращенню умов праці, але й загальному підвищенню якості життя жінок, чоловіків та їхніх сімей.

Необхідно визначити, що наступним важливим етапом у розвитку правового регулювання у Великій Британії стало прийняття Закону про права людини 1998 року (Human Rights Act, 1998) (далі – Закон 1998 року) [73]. Цей закон мав історичне значення, оскільки інтегрував положення Конвенція про захист прав людини й основоположних свобод (далі – Конвенція) [212] до національного законодавства. З моменту його ухвалення права та свободи, закріплені в Конвенції, стали безпосередньо застосовуваними у британських судах. Закон 1998 року, впроваджений на рубежі XX і XXI століть, відобразив прагнення модернізувати британське законодавство, пристосувавши його до сучасних вимог демократії та правової держави.

Аналізуючи вплив Закону 1998 року, підкреслюємо його значення для підвищення доступності правосуддя. До 1998 року громадяни Великої Британії, стикаючись із порушенням своїх прав, гарантованих Конвенцією, змушені були

звертатися до Європейського суду з прав людини у Страсбурзі, що займало багато часу та ресурсів. Такий підхід, хоча й забезпечував міжнародний рівень захисту, мав істотні недоліки. Судові процеси були складними, тривалими і вимагали значних фінансових витрат, що робило захист прав менш доступним для багатьох громадян. Закон про права людини 1998 року забезпечив ефективний механізм правового захисту, зміцнивши довіру до британської судової системи.

Проте варто зазначити, що Закон 1998 року не був позбавлений критики. Деякі аналітики вказували на ризик зменшення суверенітету британського парламенту через необхідність дотримання міжнародних стандартів [71].

Центральним предметом суперечок є розділ 3 Закону 1998 року, який зобов'язує суди тлумачити законодавство у спосіб, сумісний з Конвенцією, «наскільки це можливо». Ця директива викликала занепокоєння щодо того, що судові тлумачення може переважити чіткі законодавчі наміри, фактично дозволяючи суддям змінювати значення статутів, щоб узгодити їх із положеннями Конвенції. Деякі коментатори, як, наприклад, Жулі Дебеляк, розглядають таке судове перетлумачення як посягання на законодавчу сферу, яка традиційно залишалася за парламентом [22].

Крім того, Закон 1998 року уповноважує суди видавати декларації про несумісність, якщо національне законодавство суперечить правам, зазначеним у Конвенції. Хоча ці заяви не скасовують законодавство, вони чинять значний тиск на парламент з метою внесення змін до законів, про які йдеться. Ця динаміка була сприйнята як зміна балансу влади між судовою та законодавчою владою, що потенційно обмежує законодавчу автономію парламенту [119].

Разом із тим, інтеграція Конвенції в національне законодавство через Закон 1998 року стала не лише значним досягненням у сфері захисту прав людини, але й викликала хвилю критики, зокрема щодо потенційних суперечностей між міжнародними зобов'язаннями та принципом парламентського суверенітету. Як зазначає дослідник Фредерік Коуелл, одним із головних застережень критиків було те, що внутрішні суди отримали повноваження застосовувати норми міжнародного

права, які не були прямо схвалені парламентом [20]. Такий стан речей, на їхню думку, створював ризик втручання зовнішніх інституцій у внутрішню політику держави та підривав демократичну легітимність національного законодавчого процесу.

Підсумовуємо: попри критику щодо потенційного обмеження парламентського суверенітету, зміни балансу влади між судовою та законодавчою гілками та можливих конфліктів між національним і міжнародним правом, Закон про права людини 1998 року відіграв ключову роль у розвитку правової системи Великої Британії. Його історичне значення полягає в тому, що він інтегрував положення Конвенції до національного законодавства, забезпечивши безпосередній та ефективний захист основних прав і свобод громадян. Це не лише зміцнило механізми правового захисту у Великій Британії, але й наблизило країну до європейських стандартів у сфері прав людини.

Треба наголосити, що інтеграція Конвенції в національне законодавство Великої Британії через Закон про права людини 1998 року значно посилила захист прав жінок і чоловіків, розширивши правові механізми боротьби з дискримінацією та порушеннями прав людини, забезпечуючи рівний доступ до можливостей у різних сферах життя.

Одним із найважливіших положень Конвенції є Стаття 14, яка забороняє дискримінацію за будь-якими ознаками, включаючи стать, гендерну ідентичність, сімейний стан чи інші характеристики. Це стало важливим кроком для досягнення балансу між чоловіками та жінками в таких сферах, як: праця, освіта, доступ до соціальних послуг та участь у громадському житті. Завдяки цьому роботодавці, державні органи й інші установи отримали зобов'язання впроваджувати політики, які забезпечують рівні права та можливості для всіх, незалежно від статі чи соціального статусу. Особливо важливо, що цей принцип застосовується в поєднанні з іншими статтями Конвенції, дозволяючи розглядати гендерну рівність у ширшому контексті прав людини.

Статті 2 і 3 Конвенції, які гарантують право на життя та забороняють нелюдське або принижуюче гідність поводження, також відіграють важливу роль у забезпеченні гендерної рівності. Вони зобов'язують державу вживати активних заходів для запобігання насильству й ефективного розслідування таких випадків, що стосується не лише жінок, але й чоловіків, які можуть ставати жертвами насильства або дискримінаційних дій. У контексті домашнього насильства, яке може мати різний вплив на обидві статі, ці положення стали основою для створення безпечних умов і підтримки для всіх постраждалих, незалежно від їхньої гендерної ідентичності.

Слід додати, що Стаття 8, яка захищає право на повагу до приватного і сімейного життя, надає гендерно нейтральний підхід до прав людини. Вона охоплює питання репродуктивного здоров'я, права батьків і догляд за дітьми, створюючи рівні можливості для чоловіків і жінок у реалізації сімейних обов'язків. Зокрема, це положення дозволяє чоловікам отримувати доступ до прав, пов'язаних із батьківськими відпустками, доглядом за дітьми та іншими аспектами сімейного життя, що сприяє більш збалансованому розподілу обов'язків між партнерами.

Варто зауважити, що забезпечення права на справедливий судовий розгляд, закріплене у Статті 6 Конвенції, також сприяє гендерній рівності. Вона гарантує всім громадянам, незалежно від статі, рівний доступ до правосуддя, захист їхніх інтересів у суді та дотримання належних процедур. Це положення має важливе значення для подолання гендерної дискримінації в юридичній сфері, забезпечуючи, щоб як чоловіки, так і жінки могли ефективно захищати свої права.

У підсумку, інтеграція Конвенції до національного законодавства Великої Британії зробила правову систему більш інклюзивною, прозорою та ефективною. Закон 1998 року не лише спростив доступ до правосуддя, але й сприяв зміцненню демократичних цінностей у британському суспільстві, підтверджуючи відданість країни принципам верховенства права і поваги до прав людини.

Наступним важливим кроком у захисті гендерних прав у Великій Британії стало прийняття 1999 року Положень про декретну та батьківську відпустку (далі – Положення 1999 року) [120]. Цей законодавчий акт надав жінкам і чоловікам рівні можливості для реалізації сімейних обов'язків, встановивши чіткі правила щодо декретних і батьківських відпусток. Головною метою було забезпечити захист працівників під час вагітності, пологів і догляду за дитиною, одночасно сприяючи гармонійному поєднанню роботи та сімейного життя.

Для вагітних жінок Положення 1999 року закріпили право на декретну відпустку, поділену на два основні етапи: звичайну декретну відпустку (Ordinary Maternity Leave, OML) тривалістю до 26 тижнів, яка доступна всім працівницям незалежно від стажу роботи, і додаткову декретну відпустку (Additional Maternity Leave, AML), що надається ще на 26 тижнів за умови безперервного стажу роботи протягом 26 тижнів до початку 14-го тижня перед очікуваним пологам. Цей підхід дозволяє жінкам отримати час для відновлення після пологів і догляду за новонародженою дитиною, не побоюючись втратити робоче місце.

Водночас Положення 1999 року гарантували захист від звільнення через вагітність або декретну відпустку, що стало важливим кроком для захисту прав жінок на робочому місці. Забезпечення такого захисту знижує ризик дискримінації та сприяє більшій стабільності та довірі між працівниками і роботодавцями.

Варто додати, що батьківська відпустка, передбачена Положенням 1999 року, стала важливою новацією для обох батьків. Положення 1999 року дозволили батькам брати до 18 тижнів відпустки на кожну дитину до досягнення нею 18 років, надаючи можливість брати участь у вихованні дітей. Важливо, що відпустка може бути використана впродовж усього періоду дитинства, але не більше ніж 4 тижні на рік для однієї дитини. Це положення сприяє рівноправному розподілу сімейних обов'язків між батьками.

Ще одним ключовим аспектом стало право працівників подавати запити на гнучкий графік роботи для догляду за дитиною. Роботодавці зобов'язані

розглядати такі запити, що дозволяє працівникам адаптувати свої робочі умови відповідно до потреб сім'ї. Цей підхід сприяє створенню більш дружнього середовища для працівників, особливо для жінок, які часто виконують більшу частину домашніх обов'язків, посиливши дію Закону 1996 року.

Таким чином, Положення 1999 року встановили високі стандарти захисту прав працівників, закріпивши рівні можливості для жінок і чоловіків та усунувши ризик дискримінації за ознакою статі або через вагітність. Положення 1999 року стали важливим інструментом у забезпеченні балансу між професійним і сімейним життям.

Доцільно зазначити, що через чотири роки, 2003 року, був прийнятий Закон про сексуальні злочини (Sexual Offences Act) (далі – Закон 2003 року) [104], який став ключовим інструментом боротьби із сексуальним насильством та експлуатацією. Закон 2003 року оновив і розширив попередні положення, встановивши чіткі визначення таких злочинів, як: зґвалтування та сексуальне насильство.

Слід наголосити, що Закон 2003 року забезпечив додатковий захист жінок і дівчат, запровадивши суворі покарання за сексуальні дії з неповнолітніми та чітко визначивши заходи для боротьби з торгівлею жінками й організацією проституції. Це стало значним кроком у протидії експлуатації жінок у секс-індустрії, надаючи правоохоронним органам необхідні інструменти для притягнення до відповідальності винних.

Окремо в Законі 2003 року передбачені заходи для захисту жертв сексуальних злочинів. Наприклад, гарантія анонімності під час судових процесів допомагає жертвам почуватися більш захищеними та зменшує ризик стигматизації. Запобіжні ордери стали важливим засобом профілактики подальшого насильства, а також дозволили оперативно реагувати на загрози.

Варто підкреслити, що Закон 2003 року також установив суворі стандарти доказування вини, зменшуючи ризик неправомірних засуджень, одночасно забезпечуючи суворе покарання для винних. Це дозволило створити більш

прозору та ефективну систему правосуддя, яка сприяє довірі жертв до правоохоронних органів і готовності повідомляти про злочини.

Необхідно відзначити, що в XXI столітті Великобританія зробила значні кроки в забезпеченні прав і свобод усіх громадян, зокрема жінок і чоловіків, трансгендерних осіб та ЛГБТ-спільноти. Одним із ключових законодавчих актів цього періоду став Закон про визнання гендерної ідентичності 2004 року (Gender Recognition Act, 2004) (далі – Закон 2004 року) [58]. Цей закон закріпив право трансгендерних осіб офіційно змінювати свою стать у юридичних документах (свідоцтво про народження, паспорт, водійські права тощо), надаючи їм повне правове визнання та рівність з іншими громадянами.

Слід зазначити, що Закон 2004 року став визначальним у боротьбі за рівність, забезпечивши трансгендерним жінкам і чоловікам право жити відповідно до своєї гендерної ідентичності та користуватися всіма правами й можливостями, доступними для інших громадян. У той час, коли трансгендерні особи стикалися з численними упередженнями, цей закон забезпечив їм не лише правовий захист, але й значно підвищив їхній соціальний статус. Юридичне визнання стало важливим інструментом у боротьбі з дискримінацією, сприяючи побудові більш інклюзивного суспільства, де кожна людина може почуватися рівною та захищеною.

Потрібно акцентувати, що Закон 2004 року не лише встановив механізм офіційного визнання гендерної ідентичності, але й сприяв зміні суспільного сприйняття питань, пов'язаних із гендерною ідентичністю. Його ухвалення сприяло розумінню, що рівність прав включає повагу до особистості, незалежно від статі чи ідентичності.

Слід окреслити, що щоб отримати юридичне визнання, трансгендерна особа повинна звернутися до Гендерного визнаного комітету (Gender Recognition Panel). Процедура подачі заявки є ретельно регламентованою: заявник повинен надати докази медичного діагнозу гендерної дисфорії, підтвердження проживання у своїй

обраній гендерній ролі щонайменше протягом двох років, а також задекларувати намір постійно жити в цьому гендері.

Хоча такий підхід загалом вважається прогресивним у контексті формального визнання прав, дослідниця Давіна Купер звертає увагу на потенційні обмеження цієї процедурної моделі. Зокрема, вона зазначає, що Gender Recognition Act 2004 «зобов'язує закріплювати гендерну ідентичність через структуру сертифікації», що, у свою чергу, «створює ризик інтенсивного зовнішнього контролю над тими, чия ідентичність сприймається як нестабільна чи прикордонна» [235]. Такий підхід, за її словами, «може суперечити ідеї самовизначення та знижувати емансипативний потенціал правової норми».

Після схвалення заявки заявник отримує Свідоцтво про визнання статі, що дає можливість внести відповідні зміни до свідоцтва про народження та інших офіційних документів.

Отримання Свідоцтва про визнання статі надає трансгендерним особам ті ж права та обов'язки, що й людям, які народилися з відповідною статтю. Це включає право на шлюб у своїй юридично визнаній статі, рівний доступ до пенсійного забезпечення та інших соціальних гарантій. Закон також встановлює суворі правила щодо конфіденційності: будь-яке розкриття інформації про зміну статі без згоди особи є незаконним і підлягає кримінальній відповідальності.

Важливо, що закон сприяє боротьбі з дискримінацією трансгендерних осіб у сферах праці, освіти, охорони здоров'я та наданні послуг. Це забезпечує їм рівні умови та захист у ситуаціях, де вони могли б бути вразливими до дискримінаційних практик.

Слід додати, що попри свою прогресивність, закон враховує специфічні винятки, зокрема у сфері спортивних змагань. Для забезпечення справедливості та рівних умов у спорті, де фізичні характеристики можуть відігравати ключову роль, організаторам дозволяється запроваджувати обмеження. Ці положення демонструють прагнення закону до балансу між індивідуальними правами та загальними принципами чесної конкуренції.

Правове визнання гендерної ідентичності – це важлива частина забезпечення прав людини та рівності в суспільстві. Тому Закон про визнання гендеру 2004 року, який уперше надав трансгендерним особам можливість офіційно змінювати гендерний маркер у державних документах, відіграє значну роль у забезпеченні правової визначеності та соціальної інтеграції цієї групи осіб. Однак з плином часу цей закон почав викликати критику, оскільки процедура отримання юридичного визнання залишалася складною, тривалою та бюрократичною. У зв'язку з цим 2017 року уряд Великої Британії ініціював консультації щодо можливого реформування цього закону, що стало предметом активних громадських і політичних дискусій.

Як розглядалось вище, Закон про визнання гендеру 2004 року визначав процедуру юридичного визнання гендерної ідентичності через отримання сертифіката про визнання гендеру (Gender Recognition Certificate, GRC). Процедура отримання сертифіката була розкритикована як надмірно складна, дорогоцінна та така, що порушує права людини. Представники ЛГБТ-спільноти та правозахисні організації наголошували, що необхідність отримання медичного діагнозу є застарілою та дискримінаційною, оскільки визнання гендерної ідентичності мало б ґрунтуватися на самовизначенні, а не на рішенні медичних фахівців або комісій.

Потрібно окреслити, що 2017 року уряд Великої Британії оголосив про початок консультацій з громадськістю щодо реформування цього закону. Основною метою було спростити процедуру юридичного визнання гендерної ідентичності. Консультації розпочалися в липні 2018 року та тривали до жовтня 2018 року. Протягом цього періоду було отримано понад 100 000 відповідей від громадян, громадських організацій, представників бізнесу, релігійних спільнот і правозахисних груп. Однак результати консультацій виявили серйозний розкол у суспільстві щодо цього питання.

З одного боку, прихильники реформ вимагали, щоб Велика Британія наслідувала приклад таких країн, як: Ірландія, Норвегія та Аргентина, – де

юридичне визнання гендеру базується на принципі самовизначення, а не на обов'язкових медичних процедурах. На їхню думку, чинне законодавство є принизливим і створює зайві бар'єри для трансгендерних осіб.

З іншого боку, критики реформ висловлювали занепокоєння, що спрощена процедура юридичного визнання гендеру може мати непередбачувані соціальні наслідки. Зокрема, такі організації, як For Women Scotland та Woman's Place UK, порушували питання можливих зловживань новими нормами в сферах, де врахування біологічної статі має вирішальне значення. Йдеться про жіночі простори (туалети, роздягальні, притулки для жертв насильства), спортивні змагання, політику позитивної дискримінації, а також квотування політичного чи професійного представництва. Ті ж самі організації застерігали, що подібні законодавчі зміни можуть підірвати ефективність заходів, спрямованих на подолання гендерної нерівності, вплинути на гендерну статистику, обмежити справедливий доступ до соціальних програм і ускладнити захист у сфері зайнятості, особливо там, де діють спеціальні гарантії або преференції для жінок.

У вересні 2020 року уряд Великої Британії опублікував результати консультацій та відмовився від запропонованих реформ [144]. Було заявлено, що Закон про визнання гендеру 2004 року залишатиметься чинним без внесення суттєвих змін. Уряд визнав необхідність удосконалення певних процедур, однак не підтримав радикального реформування законодавства. Водночас передбачалося часткове спрощення процесу отримання сертифіката про визнання гендеру (GRC), що мало зробити цю процедуру менш обтяжливою для заявників. Зокрема, було ухвалене рішення про зниження вартості отримання GRC, що могло б зменшити фінансовий бар'єр для трансгендерних осіб.

Попри ці зміни, ключові вимоги залишилися незмінними: заявники, як і раніше, повинні були надавати медичний діагноз гендерної дисфорії, а остаточне рішення щодо видачі сертифіката залишалося в компетенції Гендерної визнаної комісії (Gender Recognition Panel). Це означало, що процес юридичного визнання

гендерної ідентичності продовжував ґрунтуватися на медичній та правовій оцінці, а не на принципі самовизначення, як того вимагали прихильники реформи.

Таким чином, консультації щодо реформування Закону про визнання гендеру 2004 року стали важливим етапом у правовій та соціальній дискусії щодо прав трансгендерних осіб у Великій Британії. Вони показали глибокий поділ у суспільстві щодо питання гендерної ідентичності, з одного боку, між прихильниками самовизначення, які вимагають спрощення процедури, а з іншого – між критиками, які побоюються потенційних ризиків для гендерної рівності та безпеки жінок.

Попри те, що уряд Великої Британії вирішив не змінювати законодавство, сам факт проведення консультацій та широке обговорення цієї теми вказує на те, що питання прав трансгендерних осіб залишатиметься актуальним і надалі.

Отже, реформа Закону про визнання гендеру залишається відкритим питанням, і з огляду на міжнародну тенденцію до спрощення процедур юридичного визнання гендерної ідентичності, Велика Британія може знову повернутися до цього питання у майбутньому.

Підсумовуємо: прийняття Закону про визнання гендерної ідентичності 2004 року [34] забезпечило трансгендерним особам юридичне визнання, що не лише гарантувало їм правовий захист, але й допомогло руйнувати суспільні стереотипи та упередження. Цей закон також став сигналом для інших держав, в тому числі й України, про необхідність поваги до прав трансгендерних осіб і важливість законодавчих змін для забезпечення рівності.

Наступним важливим кроком стало прийняття 2004 року Закону про домашнє насильство, злочини та жертв (Domestic Violence, Crime and Victims Act, 2004) (далі – Закон 2004 року) [27], що спрямований на забезпечення ефективного захисту жертв, зокрема жінок, які часто стають найбільш вразливими в таких ситуаціях. Закон значно розширив існуючі механізми правового захисту, запровадивши комплексний підхід до боротьби з різними формами насильства в сім'ї.

Як підкреслюють дослідниці Маріанн Гестер, Ніколь Вестмарланд, Джулія Пірс та Емма Вільямсон, цей закон сприяв інтеграції цивільних і кримінальних заходів захисту, посилюючи можливості держави ефективно реагувати на випадки насильства. Вони зазначають, що введення можливості арешту за звичайне насильство, криміналізація порушення приписів про недопущення насильства та розширення доступу до ордерів для осіб, які перебувають у небраках чи одностатевих стосунках, були сприйняті як «позитивний крок у напрямку системної трансформації практики реагування на домашнє насильство» [160].

У цьому контексті слід акцентувати, що однією з ключових змін, передбачених Законом 2004 року, стало розширення визначення домашнього насильства. Закон 2004 року включив у це поняття не лише фізичне насильство, а й психологічне та сексуальне зловживання. Цей підхід визнає багатогранність зловживань, яким можуть піддаватися жінки, і дозволяє враховувати їхній досвід у більш широкому контексті. Психологічне насильство, наприклад, часто залишається непоміченим, але може мати глибокі наслідки для жертв, впливаючи на їхнє психічне здоров'я та здатність відновитися після пережитого.

Слід визначити, що Закон 2004 року запровадив низку інноваційних заходів для забезпечення захисту жертв. Серед них – тимчасові заборонні ордери (Restraining Orders), які можуть бути видані для негайного припинення контактів кривдника з жертвою. Такі ордери мають на меті убезпечити жертву, надаючи їй можливість уникнути подальшого контакту з кривдником у період, коли вона може бути найбільш вразливою.

Крім того, були створені спеціальні судові процедури для розгляду справ про домашнє насильство. Ці процедури спрямовані на забезпечення конфіденційності, безпеки жертв і швидшого розгляду справ, що дозволяє уникнути додаткового стресу для постраждалих.

Доцільно зазначити, що Закон 2004 року значно посилив кримінальну відповідальність за злочини, пов'язані з домашнім насильством. У ньому впроваджено нові кримінальні склади, спрямовані на боротьбу із систематичним

насильством у родині. Це включає суворіші покарання для кривдників, що також сприяє профілактиці подібних злочинів. Посилення відповідальності демонструє серйозність, з якою держава ставиться до домашнього насильства, і підкреслює її намір забезпечити справедливість для жертв.

Окремий акцент у Законі 2004 року зроблено на підтримці жертв. Жінки та чоловіки, які постраждали від домашнього насильства, отримали доступ до спеціалізованих служб допомоги. Це включає психологічну підтримку, консультації, юридичну допомогу та, за необхідності, доступ до притулків. Такі послуги допомагають жертвам подолати наслідки насильства, знайти підтримку та відновити своє життя в безпечному середовищі.

Варто додати, що Закон 2004 року також забезпечує підтримку жертв під час судових процесів, надаючи їм додаткові засоби захисту, такі, як: анонімність та спеціальні умови для свідчень.

Таким чином, Закон про домашнє насильство, злочини та жертв 2004 року став важливим етапом у формуванні ефективної правової системи для захисту прав жінок. Він не лише покращив умови для боротьби з домашнім насильством, але й сприяв підвищенню обізнаності суспільства щодо цієї проблеми. Ухвалення Закон 2004 року підкреслило, що домашнє насильство – це не приватна справа, а серйозний злочин, який потребує уваги з боку держави та суспільства.

Варто зауважити, що запровадження суворіших заходів покарання, розширення підтримки для жертв та створення механізмів профілактики значно зменшили випадки насильства, одночасно надаючи жертвам більшу впевненість у можливості отримання допомоги та справедливості. Закон створив міцну основу для подальших ініціатив у сфері захисту прав жінок і став важливим кроком у побудові суспільства, заснованого на повазі до людської гідності, рівності та справедливості.

Варто зауважити, що Закон про рівність (Equality Act, 2010) (далі – Закон 2010 року) [34], прийнятий 2010 року, став комплексним законодавчим актом, що

об'єднав і зміцнив попередні антидискримінаційні закони у Великобританії, створивши єдину правову базу для захисту від дискримінації за дев'ятьма захищеними характеристиками: вік, інвалідність, гендерна ідентичність, шлюб і цивільне партнерство, вагітність і материнство, раса, релігія або віра, стать, сексуальна орієнтація. Закон 2010 року забороняє дискримінацію в різних формах, включаючи пряму та непряму дискримінацію, переслідування та віктимізацію, у сфері праці, освіти, надання товарів і послуг, управління майном та інших сферах, а також передбачає механізми для усунення нерівності через позитивні дії. Як зазначає Сандра Фредман, прийняття цього закону стало ключовим кроком у створенні «уніфікованої правової системи», яка об'єднала розрізнені нормативні положення та забезпечила основу для позитивних дій з досягнення фактичної рівності між чоловіками та жінками [375].

Слід зазначити, що одним із ключових досягнень Закону 2010 року є інтеграція всіх попередніх норм у єдину систему. До його ухвалення у Великій Британії діяли численні антидискримінаційні закони, кожен з яких охоплював окремі аспекти чи характеристики.

Потрібно підкреслити, що Закон 2010 року запровадив чіткі визначення різних форм дискримінації, що допомогло сформуванню правову основу для забезпечення рівних прав у суспільстві.

Зокрема, одним із центральних понять Закону 2010 року є пряма (*de jure*) дискримінація, яка відбувається, коли особа ставиться менш сприятливо через одну із захищених характеристик, таких, як: стать, вік, раса чи релігія. Наприклад, відмова у прийомі на роботу жінці через те, що роботодавець вважає жінок менш здатними виконувати певну роботу, є прямою дискримінацією.

Треба зазначити, що інша форма дискримінації – непряма (*de facto*) дискримінація – є більш прихованою, але не менш шкідливою. Вона виникає, коли загальне правило чи політика, які, на перший погляд, виглядають нейтральними, ставлять певні групи осіб у невідгідне становище. Наприклад, вимога працювати у вечірній час може непропорційно впливати на жінок із маленькими дітьми, які

виконують основні сімейні обов'язки. Такі правила можуть виглядати об'єктивними, але на практиці вони створюють нерівність.

Варто наголосити, що Закон 2010 року також забороняє переслідування, яке охоплює будь-яку небажану поведінку, пов'язану із захищеною характеристикою, що має мету або ефект приниження гідності особи чи створення ворожого, образливого або принизливого середовища. Переслідування може проявлятися у формі насмішок, принижень або навіть систематичного ігнорування, що створює вкрай токсичну атмосферу для жертви.

Окрім цього, Закон 2010 року звертає увагу на заборону віктимізації, яка трапляється, коли особа стикається з несправедливим ставленням через подання скарги про дискримінацію або надання підтримки в такій справі. Наприклад, якщо працівника ігнорують або обмежують його можливості через те, що він став на захист колеги, який подав скаргу про дискримінацію, це є проявом віктимізації.

Доцільно зауважити, що Закон 2010 року передбачає можливість застосування позитивних дій для подолання нерівності, яка історично впливала на певні групи. Це можуть бути заходи, спрямовані на підтримку людей із захищеними характеристиками, щоб створити для них рівні можливості. Наприклад, роботодавець може організувати програми навчання або розвитку для жінок у галузях, де вони традиційно представлені меншою мірою, таких, як: інженерія чи ІТ. Такі заходи допомагають забезпечити доступ до професій, які раніше були менш доступними для певних груп.

Окремо Закон 2010 року закріплює принцип рівної оплати праці для чоловіків і жінок за однакову або рівноцінну працю. Це положення включає всі аспекти винагороди: основну заробітну плату, бонуси, виплати за відпустки та інші додаткові виплати. Закон захищає працівників від випадків, коли жінки отримують меншу винагороду за ту саму роботу або працю аналогічної цінності, виконувану їхніми чоловічими колегами.

Попри загальний підхід до рівності, Закон 2010 року передбачає виключення, які дозволяють враховувати специфічні обставини. Наприклад, у

спортивних змаганнях допускається врахування фізичних характеристик, які можуть давати конкурентну перевагу, щоб забезпечити чесність. У релігійних організаціях певні посади можуть вимагати врахування релігійних доктрин, що виправдовує відступи від загальних правил.

Таким чином, прийняття Закону про рівність 2010 року стало знаковою подією у правовій історії Великої Британії, закріпивши єдину та цілісну основу для боротьби з дискримінацією та забезпечення рівності у всіх сферах життя. Інтегруючи положення численних антидискримінаційних законів, цей акт усунув прогалини, що існували в попередніх правових нормах, і зробив захист прав громадян більш структурованим та доступним.

Загалом Закон про рівність 2010 року став потужним інструментом для зміцнення принципу рівності та боротьби з дискримінацією у Великій Британії. Він не лише закріпив правові стандарти, але й посприяв змінам у суспільній свідомості, сприяючи утвердженню ідеї рівності як фундаментальної цінності сучасного суспільства. Цей закон продемонстрував, що правова система може не лише реагувати на виклики нерівності, але й активно працювати на випередження, створюючи умови для справедливості та інклюзії для всіх громадян.

Ще одним важливим кроком було прийняття Закону про шлюб 2013 року, відомий як Marriage (Same Sex Couples) Act 2013 (далі – Закон 2013 року) [79], який відкрив нові можливості для шлюбу для одностатевих пар та захистив права жінок і чоловіків в одностатевих відносинах.

Зокрема, ключовим досягненням Закону 2013 року стало офіційне визнання одностатевих шлюбів. Завдяки Закону 2013 року одностатеві пари отримали можливість укладати шлюб на тих самих умовах, що й гетеросексуальні. Слід наголосити, що одним із центральних положень Закону 2013 року було гарантування рівних прав і можливостей для одностатевих пар у сферах, пов'язаних зі шлюбом. Це включає рівність у питаннях укладення шлюбу, розлучення, спадкування та інших юридичних аспектів, які раніше були доступними лише для гетеросексуальних пар. Закон 2013 року забезпечив

одностатевим парам повний доступ до правового статусу, який приносить шлюб, включаючи право на спільну опіку над дітьми, доступ до медичних рішень у межах сім'ї та фінансові привілеї. Шлюб перестав бути привілеєм лише для пар різної статі, що стало важливим кроком у боротьбі за рівність. Це нововведення дозволило багатьом людям жити відповідно до своїх переконань і почуттів, не стикаючись із правовими обмеженнями. Водночас, як зауважує дослідниця Кет Гупта, попри загальний прогресивний характер, Закон 2013 року містить положення, які викликають занепокоєння в контексті прав трансгендерних осіб. Зокрема, вона звертає увагу на так зване «право вето подружжя» (spousal veto), що вимагає згоди партнера для юридичного визнання зміни ґендеру [167]. Це положення, на її думку, здатне суттєво обмежити реалізацію прав трансгендерних людей, особливо в ситуаціях конфлікту або розірвання стосунків.

Варто підкреслити, що Закон 2013 року також закріпив захист від будь-якої дискримінації на підставі сексуальної орієнтації в контексті шлюбу. Це означає, що жодна особа чи організація не можуть відмовити в наданні послуг, пов'язаних зі шлюбом, через сексуальну орієнтацію. Такі положення стали важливим кроком у створенні безпечного та справедливого середовища для ЛГБТ-спільноти.

Доцільно зазначити, що прийняття Закону 2013 року вимагало перегляду та змін у численних нормативних актах, щоб забезпечити його виконання. Це стосувалося, зокрема, внесення коректив у закони про спадщину, соціальні виплати, податки та інші сфери. Законодавці також врахували питання релігійної свободи, надавши релігійним організаціям право вирішувати, чи дозволяти проведення церемоній одностатєвого шлюбу у своїх установах.

Особливу увагу слід звернути на те, що Закон 2013 року закріпив захист від дискримінації на підставі сексуальної орієнтації в контексті шлюбу. Це положення стало важливим кроком у подоланні упереджень та створенні безпечного середовища для ЛГБТ-спільноти. Водночас законодавці врахували важливість збереження релігійної свободи, надавши релігійним організаціям право самостійно розв'язувати питання щодо проведення церемоній одностатєвих

шлюбів. Такий баланс між правами громадян і свободою релігії свідчить про продуманий і справедливий підхід у законодавчому процесі.

Слід підкреслити, що прийняття Закону 2013 року мало значний соціальний і культурний вплив. Воно допомогло не лише юридично захистити права одностатевих пар, але й сприяло формуванню більш толерантного та інклюзивного суспільства. Рівність у шлюбі стала символом змін у суспільній свідомості, що поступово долає стереотипи та упередження.

Таким чином, Закон про шлюб 2013 року є важливим досягненням у сфері прав людини та гендерної рівності. Його прийняття не лише забезпечило юридичну рівність для одностатевих пар, але й стало каталізатором для подальшого прогресу у формуванні суспільства, заснованого на принципах рівності, справедливості та поваги до прав кожної людини.

Важливим кроком у боротьбі з гендерно зумовленим насильством у Великій Британії стало ухвалення Stalking Protection Act 2019 [111] у березні 2019 року, який набув чинності в січні 2020 року. Цей закон відіграє ключову роль у запобіганні переслідуванню та забезпеченні превентивного захисту жертв. Він має суттєвий гендерний вимір, оскільки жінки частіше стають жертвами сталкінгу, особливо в контексті домашнього насильства та переслідувань з боку колишніх партнерів. Водночас закон є гендерно нейтральним і спрямований на захист усіх громадян, незалежно від їхньої статі, забезпечуючи рівний доступ до правової допомоги та механізмів безпеки.

Слід зауважити, що основною інновацією закону стало запровадження Stalking Protection Orders (SPOs) – цивільних судових наказів, які дозволяють поліції звертатися до магістратського суду для накладення обмежень на осіб, підозрюваних у переслідуванні, ще до винесення кримінального вироку. SPOs передбачають гнучкі обмеження, зокрема заборону наближатися до жертви, контактувати з нею, використовувати соціальні мережі чи навіть пересуватися певними маршрутами. Запровадження Stalking Protection Orders має важливе превентивне значення, оскільки сприяє ранньому втручання та запобіганню

ескалації насильства. Дослідження показують, що сталкінг нерідко є початковою стадією серйозніших злочинів (фізичне насильство або навіть убивство), особливо в контексті домашнього насильства [132]. До ухвалення цього закону правова база Великої Британії щодо боротьби зі сталкінгом була обмеженою, і постраждалі часто залишалися без належного захисту до моменту, коли вже було заподіяно значну шкоду.

Попри очевидні переваги, застосування Stalking Protection Act 2019 стикається з низкою викликів. Однією з головних проблем є визначення сталкінгу, оскільки межі між переслідуванням і нав'язливою поведінкою не завжди чіткі. Це може ускладнювати доведення необхідності застосування Stalking Protection Orders (далі – SPOs) та вимагати додаткових доказів для їхнього впровадження.

Ще одним викликом є контроль за виконанням виданих наказів. Хоча закон передбачає санкції за їхнє порушення, у деяких випадках ефективність контролю залишається недостатньою, що створює ризик недотримання встановлених обмежень.

Крім того, існує потенційна загроза зловживання правовими механізмами, коли SPOs можуть використовуватися як засіб тиску або неправомірного звинувачення в особистих конфліктах. Це підкреслює важливість ретельного розгляду кожного випадку та запровадження механізмів для уникнення можливих маніпуляцій із використанням цього закону.

Підсумовуючи, зазначимо, що прийняття Stalking Protection Act 2019 дозволило посилити превентивні заходи, надавши поліції ефективний інструмент швидкого реагування для захисту потенційних жертв ще до того, як переслідувач вчинить небезпечніші дії. Закон став важливою частиною ширшої стратегії боротьби з гендерно зумовленим насильством та наблизив правову систему Великої Британії до міжнародних стандартів, зокрема положень Стамбульської конвенції [221].

Продовжуючи тенденцію посилення боротьби з гендерно зумовленим насильством, Велика Британія ратифікувала Стамбульську конвенцію 21 липня

2022 року. Це стало значним кроком у зміцненні національної правової системи відповідно до міжнародних стандартів та підкреслило зобов'язання країни щодо захисту жертв насильства. На жаль, процес імплементації конвенції виявився складним і затягнувся на десятиліття, оскільки Велика Британія підписала її ще 2012 року.

Одним із ключових викликів стало питання законодавчого забезпечення прав шукачів притулку, які постраждали від насильства. Стамбульська конвенція передбачає надання особливого захисту таким особам, що вимагало змін у британській імміграційній політиці. Також виникали дискусії щодо фінансування спеціалізованих служб підтримки, необхідності адаптації правоохоронної та судової системи для ефективного застосування положень конвенції, а також підготовки відповідних фахівців.

Попри ці труднощі, ратифікація Стамбульської конвенції стала важливим етапом у забезпеченні захисту прав постраждалих та боротьбі з гендерно зумовленим насильством. Вона є першим юридично зобов'язувальним міжнародним документом, спрямованим на запобігання насильству щодо жінок, захист постраждалих та криміналізацію всіх форм гендерного насильства. Конвенція передбачає комплексні заходи, включаючи вдосконалення законодавства, створення ефективних механізмів підтримки жертв та впровадження превентивних програм для роботи з потенційними правопорушниками. Її імплементація підтверджує, що Велика Британія визнає гендерно зумовлене насильство серйозною суспільною проблемою та бере на себе зобов'язання розвивати ефективні політичні, соціальні та правові механізми для його подолання. У поєднанні з такими національними ініціативами, як: Stalking Protection Act 2019, – це створює більш дієву систему захисту прав людини та забезпечення гендерної рівності, що відповідає міжнародним стандартам боротьби з насильством.

Доцільно наголосити, що прийняття Закону про домашнє насильство 2021 року (Domestic Abuse Act 2021) [26] стало важливим кроком у реформуванні

правової системи Великої Британії з метою посилення захисту постраждалих від домашнього насильства. Домашнє насильство є глибокою соціальною проблемою, яка зачіпає всіх незалежно від віку, статі, соціального статусу чи національності. Проте статистика свідчить, що найбільшою мірою від нього страждають жінки, діти та вразливі групи населення. До ухвалення цього закону правова база Великої Британії містила різні норми, що стосувалися домашнього насильства, проте вони не забезпечували комплексного підходу до захисту постраждалих та не містили ефективних механізмів притягнення винних до відповідальності.

Слід акцентувати, що прийняття Закону про домашнє насильство 2021 року стало результатом багаторічного активізму, парламентських дебатів і суспільного тиску, спрямованих на удосконалення законодавчого регулювання в цій сфері. Він визначив домашнє насильство не лише як фізичне, а і як психологічне, емоційне, економічне та примусове контролювання, що суттєво розширило правові можливості для захисту постраждалих.

У цьому контексті дослідниця Кассандра Вінер підкреслює, що примусове контролювання слід розглядати не як окрему форму зловживання, а як загальну рамку, в якій відбуваються всі інші форми насильства. На її думку, примусове контролювання – це не вид зловживання; це контекст, у якому відбувається насильство, і лише зміна парадигми дозволить системі кримінального правосуддя ефективно захищати жінок [156]. Вінер також зазначає, що, попри криміналізацію цього явища, судова практика досі недостатньо відображає його складність, що ускладнює доведення провини кривдників.

Треба взяти до уваги, що до прийняття Закону про домашнє насильство 2021 року правова система Великої Британії не мала єдиного узгодженого визначення цього явища, що ускладнювало кримінальне переслідування та підтримку жертв. Чинне законодавство було фрагментарним, а рівень захисту залежав від конкретних правових норм і судової практики. Багато постраждалих

постали перед труднощами у зверненні за допомогою через відсутність чіткої системи підтримки, а також через страх перед репресіями з боку кривдника.

Варто наголосити, що одним із найбільших недоліків попереднього законодавства було те, що воно не охоплювало економічне та психологічне насильство, які часто є важливими частинами контролю кривдника над постраждалою особою. Фінансова залежність від кривдника змушувала багатьох жертв залишатися в токсичних і небезпечних відносинах, оскільки закон не надавав достатніх правових механізмів для виявлення та запобігання таким ситуаціям.

Необхідно відзначити, що Закон про домашнє насильство 2021 року зробив кілька принципових нововведень, які спрямовані на підвищення рівня захисту постраждалих та посилення відповідальності кривдників.

Одним із найважливіших аспектів стало вперше закріплене єдине визначення домашнього насильства. У ньому враховано не лише фізичне насильство, але й психологічний, економічний контроль, примусове поводження та загрозу насильства. Це стало важливим кроком у забезпеченні захисту жертв, оскільки багато з них зазнавали саме нематеріальних форм насильства, які раніше важко було довести в суді.

Слід зауважити, що для більш ефективного переслідування кривдників було запроваджено «Domestic Abuse Protection Orders» (DAPO) – запобіжні заходи, які дають змогу заборонити кривднику контактувати з жертвою, залишатися у спільному житлі або навіть наближатися до певних місць, де може перебувати постраждала особа.

Потрібно наголосити, що Закон також посилив захист від примусових та економічно залежних відносин. Наприклад, було криміналізовано примушування до шлюбу та фінансовий контроль, коли один із партнерів повністю контролює доступ до коштів іншого, позбавляючи його фінансової незалежності.

Таким чином, прийняття Закону про домашнє насильство 2021 року стало важливим досягненням у сфері боротьби з домашнім насильством у Великій

Британії. Він запровадив більш сучасний підхід до цього явища, визнавши його багатовимірність та врахувавши нові форми насильства, зокрема економічний контроль та психологічне насильство.

Завдяки новим правовим механізмам жертви отримали більше можливостей для захисту, зокрема через розширений доступ до правової допомоги та спеціальні судові заходи, які дозволяють запобігати насильству ще до того, як воно загостриться.

Однак треба зауважити, що попри ці позитивні зміни, залишається важливим питання ефективності реалізації закону на практиці. Успіх його впровадження значною мірою залежить від фінансування програм підтримки жертв, доступності ресурсів для притулків і реабілітаційних центрів, а також ефективності дій правоохоронних органів.

Закон є значним кроком уперед у боротьбі з домашнім насильством, однак його імплементація потребує подальшого моніторингу та, за необхідності, додаткових реформ, які б забезпечили ще більш дієвий захист для постраждалих осіб.

Не можна оминати увагою, що прийняття Акта про захист від домагань на основі статі у громадських місцях 2023 року (Protection from Sex-based Harassment in Public Act 2023) [90] стало важливою подією в британському законодавстві, спрямованою на посилення захисту людей, зокрема жінок, від домагань у громадських місцях. Акт отримав королівську згоду 18 вересня 2023 року і став частиною комплексу заходів, спрямованих на боротьбу з гендерно мотивованим насильством і дискримінацією.

Треба наголосити, що громадські місця повинні бути безпечними для всіх, незалежно від статі, однак численні дослідження та свідчення постраждалих указують на те, що домагання є поширеним явищем, з яким особливо часто стикаються і жінки, і чоловіки. До прийняття цього акта британське законодавство не передбачало окремої кримінальної відповідальності за домагання у

громадських місцях, що значно ускладнювало захист постраждалих та переслідування винних.

Доцільно підкреслити, що домагання на основі статі у громадських місцях є серйозною соціальною проблемою, яка впливає на почуття безпеки та гідності багатьох людей. Згідно з дослідженнями, значна частина жінок у Великій Британії стикалася з небажаною увагою, переслідуванням, словесними образами або навіть фізичними діями, що мали відверто сексуальний чи гендерний підтекст. Такі дії часто залишалися безкарними, оскільки правові механізми, які існували до 2023 року, не завжди дозволяли ефективно переслідувати винних або забезпечувати належний захист жертвам.

Варто зазначити, що раніше боротьба з домаганнями здійснювалася в межах ширших норм кримінального законодавства, зокрема Закону про громадський порядок 1986 року (Public Order Act 1986). Однак цей закон не містив конкретних положень щодо домагань на основі статі, що призводило до ситуацій, коли правоохоронні органи не мали достатніх підстав для відкриття кримінальних справ або ж такі справи закривалися через відсутність чіткої правової кваліфікації діяння.

Водночас проблема також полягала у відсутності спеціальних санкцій за навмисне створення ворожої або принизливої атмосфери у громадських місцях, що заохочувало безкарність та поглиблювало недовіру до правової системи. Для багатьох постраждалих ситуація ускладнювалася страхом перед репресіями з боку кривдників або ж недовірою до здатності правоохоронних органів ефективно розслідувати такі злочини.

Прийняття Акта про захист від домагань на основі статі у громадських місцях 2023 року стало важливим кроком у зміцненні правового захисту від гендерно мотивованих правопорушень. Закон вносить зміни до Закону про громадський порядок 1986 року, визначаючи домагання на основі статі як окремий злочин, що дозволяє притягати порушників до відповідальності та забезпечує більш ефективний захист для постраждалих.

Таким чином, цей акт має велике значення для забезпечення безпеки у громадських місцях, адже він чітко кваліфікує дії, що можуть бути розцінені як навмисне приниження, залякування чи переслідування особи через її стать. Завдяки цьому поліція та суди отримали додаткові повноваження для боротьби з такими злочинами, що також має сприяти зниженню рівня домагань і підвищенню суспільної відповідальності.

Проте важливо, щоб нові правові норми не залишалися лише декларативними, а й активно застосовувалися на практиці. Ефективність цього закону значною мірою залежатиме від роботи правоохоронних органів, рівня обізнаності населення щодо своїх прав та готовності суспільства протидіяти ґендерно мотивованому насильству. Надалі можливе подальше удосконалення законодавства в цій сфері, спрямоване на забезпечення ще більш ефективного правового захисту для всіх громадян, незалежно від статі.

Потрібно окреслити, що Акт про захист працівників (зміни до Закону про рівність 2010 року) 2023 року (Worker Protection (Amendment of Equality Act 2010) Act 2023) [142], прийнятий 26 жовтня 2023 року, запроваджує нові обов'язки для роботодавців щодо запобігання сексуальним домаганням на робочому місці. Цей закон спрямований на посилення захисту працівників від небажаної поведінки сексуального характеру та створення безпечного робочого середовища.

Доцільно додати, що до прийняття цього акта Закон про рівність 2010 року (Equality Act 2010) забезпечував правову базу для захисту працівників від дискримінації та домагань. Однак, попри наявність загальних положень, практика показала, що існуючі механізми не завжди були ефективними в запобіганні та протидії домаганням, особливо з боку третіх осіб, таких, як: клієнти або постачальники.

Варто зауважити, що до прийняття цього акта законодавство Великої Британії не передбачало чіткого обов'язку роботодавців вживати превентивних заходів для запобігання сексуальним домаганням. Роботодавці несли відповідальність лише у випадках, коли домагання вже відбулися, що створювало

реактивний підхід до проблеми. Це призводило до ситуацій, коли працівники могли зазнавати домагань, а роботодавці не вживали достатніх заходів для їхнього запобігання. Крім того, відсутність превентивних обов'язків ускладнювала притягнення роботодавців до відповідальності за недбалість у створенні безпечного робочого середовища.

Прийняття Акта про захист працівників 2023 року стало важливим кроком у вдосконаленні правового захисту працівників. Закон встановлює обов'язок роботодавців вживати «всі розумні заходи» для запобігання сексуальним домаганням на робочому місці, незалежно від того, чи походять вони від колег, керівників або третіх осіб. Це включає впровадження політик, проведення тренінгів та створення механізмів для повідомлення про випадки домагань.

Слід акцентувати, що у випадку недотримання цих обов'язків, роботодавці можуть бути притягнуті до відповідальності, а працівники мають право на компенсацію. Цей закон підсилює культуру нульової толерантності до домагань та сприяє створенню більш безпечного та інклюзивного робочого середовища у Великій Британії.

Варто наголосити, що Регламенти про внесення змін до Закону про рівність 2010 року 2023 року (Equality Act 2010 (Amendment) Regulations 2023) [117], які набули чинності 1 січня 2024 року, були розроблені для збереження та інтеграції ключових прав і принципів рівності, раніше захищених законодавством Європейського Союзу, у національне законодавство Великої Британії. Ці зміни стали необхідними у зв'язку з виходом Великої Британії з ЄС (далі – Brexit) та прийняттям Закону про скасування та реформу збереженого законодавства ЄС 2023 року (Retained EU Law (Revocation and Reform) Act 2023).

Доцільно уточнити, що після завершення перехідного періоду Brexit постала необхідність забезпечити збереження прав та захисту від дискримінації, які раніше гарантувалися законодавством ЄС і прецедентним правом Суду Європейського Союзу, у внутрішньому законодавстві Великої Британії. Без відповідних змін існувала загроза втрати деяких правових гарантій, що могло б

привести до правової невизначеності та потенційного зниження рівня захисту від дискримінації. Зокрема, деякі тлумачення та принципи, встановлені рішеннями Суду ЄС, не були прямо закріплені у британському законодавстві, але мали значний вплив на практику застосування норм про рівність.

Отже, прийняття Регламентів про внесення змін до Закону про рівність 2010 року 2023 року забезпечило безперервність правового захисту від дискримінації у Великій Британії після Brexit. Інтеграція ключових прав та принципів, раніше гарантованих законодавством ЄС, у національне законодавство сприяє збереженню високих стандартів рівності та недискримінації. Цей крок підкреслює прихильність Великої Британії до принципів рівності та забезпечення прав людини, адаптуючи правову систему до нових реалій після виходу з Європейського Союзу.

Варто зауважити, що Велика Британія активно впроваджує різноманітні програми та ініціативи, спрямовані на підтримку прав жінок та забезпечення гендерної рівності. Ці програми охоплюють широке коло питань, включаючи боротьбу з дискримінацією, сприяння економічній і соціальній рівності, підтримку жінок у складних життєвих ситуаціях та розвиток їхніх можливостей у бізнесі та політиці. Зокрема, нижче ми стисло розглянемо основні організації та інституції, які здійснюють цю діяльність, їхню роль у забезпеченні гендерної рівності та внесок у розширення прав і можливостей жінок.

Треба окреслити, що Equality and Human Rights Commission (EHRC) [35] є ключовим органом, який забезпечує дотримання прав людини та боротьбу з усіма формами дискримінації, включаючи гендерну дискримінацію. Організація виконує важливу роль у формуванні політики рівності, проводячи моніторинг законодавства та аналіз його впливу на різні соціальні групи.

Варто додати, що EHRC також здійснює дослідження, які допомагають визначити основні проблеми у сфері прав людини та розробити ефективні рекомендації для їхнього розв'язання. Крім того, вони надають консультації, рекомендації та правову підтримку жінкам, які стикаються з дискримінацією або

порушенням своїх прав. Ця діяльність сприяє підвищенню обізнаності суспільства про проблеми рівності та стимулює впровадження змін на національному рівні.

Ще однією з найважливіших організацій є Women's Aid [139], яка надає допомогу жінкам, постраждалим від домашнього насильства. Їхня діяльність спрямована на створення безпечного середовища для жінок і дітей, які пережили насильство. Організація пропонує безпечне житло, психологічну підтримку, консультації та соціальні послуги для тих, хто опинився у скрутному становищі.

Крім того, Women's Aid активно працює над підвищенням обізнаності громадськості щодо проблем домашнього насильства, організовує кампанії з інформування та підтримує реформи законодавства для покращення захисту жертв.

Необхідно відзначити, що Fawcett Society [47], одна з найстаріших феміністичних організацій Великої Британії, займається досягненням рівності жінок у політичній, економічній та соціальній сферах. Вони проводять дослідження для визначення ключових бар'єрів, що заважають жінкам досягати рівності, і працюють над їхнім усуненням.

Варто додати, що Fawcett Society також реалізує навчальні програми, спрямовані на підвищення рівня обізнаності суспільства щодо гендерної рівності та сприяє обміну інформацією між різними групами. Слід акцентувати, що ведення кампаній та участь у розробці політики допомагає Fawcett Society досягати змін у громадській свідомості та законодавчому середовищі.

Доцільно зауважити, що Government Equalities Office (GEO) [70] є урядовою структурою, яка відповідає за розробку та впровадження політики у сфері рівності та недискримінації. GEO реалізує програми, спрямовані на зменшення гендерного розриву в заробітній платі, підтримку материнства, розвиток кар'єрних можливостей для жінок та інші ініціативи, що забезпечують рівні права для всіх громадян.

Варто звернути увагу, що офіс також співпрацює з бізнесом, громадськими організаціями та іншими державними установами для впровадження системних змін у сфері праці, освіти та доступу до ресурсів.

Women's Business Council [140] є провідною організацією, що сприяє розвитку жіночого підприємництва та зменшенню бар'єрів для жінок у бізнесі. Організація працює над створенням сприятливого середовища для жінок-підприємниць, надаючи підтримку в управлінні бізнесом, фінансах і доступі до ресурсів.

Крім того, Women's Business Council розробляє рекомендації для уряду та бізнесу щодо забезпечення рівних можливостей у підприємстві. Вони організовують навчання та форуми, де жінки можуть обмінюватися досвідом і розвивати свої професійні навички.

Таким чином, програми та ініціативи, спрямовані на підтримку прав жінок у Великій Британії, відіграють важливу роль у формуванні більш рівноправного та інклюзивного суспільства. Від боротьби з дискримінацією та домашнім насильством до підтримки підприємництва й розвитку кар'єри, ці ініціативи забезпечують жінкам можливість повноцінної участі у всіх сферах життя.

Підсумовуємо: хронологія боротьби за права жінок у Великій Британії засвідчує поступове формування ефективного правового механізму захисту від дискримінації за ознакою статі. Від нормативного визнання прав власності, виборчих прав та доступу до освіти у XVIII–XIX століттях до прийняття комплексних законодавчих актів у XX–XXI століттях, юридичне закріплення прав жінок стало ключовим інструментом трансформації гендерного порядку. Особливе значення мають Закон про рівність 2010 року, Закон про шлюб для одностатевих пар 2013 року, а також нормативні ініціативи, спрямовані на боротьбу з домашнім насильством. Ці акти демонструють, як правове регулювання може не лише закріплювати рівність де-юре, але й сприяти її реалізації де-факто.

Водночас важливу роль у правозастосуванні відіграють організації, що забезпечують моніторинг виконання законодавства, надають юридичну допомогу та ініціюють подальші реформи. Зокрема, діяльність Women's Aid, Fawcett Society та Government Equalities Office спрямована на забезпечення комплексного захисту прав жінок у правовій, соціальній та психологічній площинах, що робить закон не лише декларацією, а дієвим інструментом соціальної справедливості.

Однак варто зазначити, що, попри значний прогрес, виклики залишаються. Різниця в заробітній платі за статтю, випадки насильства щодо жінок і глибоко вкорінені гендерні стереотипи свідчать про необхідність продовження боротьби за повну рівність. Однак уроки минулого та успіхи, досягнуті завдяки активізму та законодавчим змінам, надихають на подальші дії.

Слід визначити, що подорож прав жінок у Великій Британії є не лише історією боротьби за рівність, але і яскравим прикладом того, як системна робота може змінювати суспільство. Ця історія є джерелом натхнення для всіх, хто прагне створити світ, де рівність, повага і справедливість є основними принципами співіснування.

Висновки до Розділу 2

1. Здійснено аналіз міжнародного правового регулювання гендерної рівності, що охоплює систему універсальних, регіональних і національних інституцій, серед яких ключову роль відіграють ООН, Рада Європи, ОБСЄ, Європейський Союз та інші організації. Міжнародні акти визначають гендерну рівність як складову прав людини та умову сталого розвитку.

2. Встановлено, що міжнародно-правова база гендерної рівності включає Загальну декларацію прав людини (1948 року), Конвенцію про політичні права жінок (1952 року), Конвенцію ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW, 1979 року), Декларацію про викорінення насильства щодо жінок

(1993 року), Пекінську платформу дій (1995 року) та Цілі сталого розвитку (2016–2030 років).

3. Пекінська декларація та Платформа дій є стратегічними документами, що визначають пріоритетні напрями для держав у сфері забезпечення рівності: політика, освіта, охорона здоров'я, участь жінок у прийнятті рішень, протидія насильству.

4. Досліджено нормативну базу Європейського Союзу, де гендерна рівність розглядається як один із фундаментальних принципів. Держави-члени ЄС зобов'язані гармонізувати своє національне законодавство з відповідними директивами, які охоплюють сферу праці, соціального забезпечення, доступу до товарів і послуг.

5. Встановлено, що міжнародне право забезпечує не лише декларативні норми, а й створює механізми реалізації, зокрема шляхом нагляду, моніторингу, рекомендацій та періодичної звітності держав. Ці підходи значною мірою вплинули на становлення гендерної політики в Україні.

6. Визначено, що гендерна політика України базується на принципах міжнародного права. Конституція України (статті 21 і 24) закріплює рівність прав і свобод, незалежно від статі. У цьому контексті стратегічне значення мають євроінтеграційні зобов'язання України, що передбачають впровадження стандартів ЄС.

7. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (2005 року) є основним документом, що деталізує конституційні принципи, передбачаючи тимчасові спеціальні заходи, спрямовані на досягнення гендерного балансу.

8. Правову основу гендерної політики доповнюють такі нормативні акти, як: Закон «Про засади запобігання та протидії дискримінації» (2012 року), Закон «Про запобігання та протидію домашньому насильству» (2017 року), Закон «Про протидію торгівлі людьми» (2011 року). Усі вони формують комплексний правовий механізм у відповідних сферах.

9. Активну роль у розробці та впровадженні гендерних стандартів в Україні відіграє Рада Європи. У рамках планів дій (2008–2011, 2011–2014, 2015–2017 років) реалізовано проєкти, спрямовані на посилення інституційної спроможності, удосконалення законодавства та підготовку до ратифікації Стамбульської конвенції.

10. Особливу увагу приділено реалізації Угоди про асоціацію з ЄС, відповідно до якої Україна зобов'язалась гармонізувати законодавство щодо рівного ставлення, соціального захисту, рівного доступу до ринку праці та освіти. Визначено поступ, однак ідентифіковано виклики, пов'язані з практичним застосуванням норм.

11. Україна також приєдналася до «Партнерства Біарріц», взявши на себе зобов'язання переглянути соціальне законодавство, забезпечити інклюзивність публічного простору та впровадити гендерно чутливу освіту, що є інструментом трансформації суспільної свідомості.

12. Окреслено генезу правового регулювання гендерної рівності у Великій Британії. Розвиток гендерного законодавства починався з майнових прав жінок (Акти 1870, 1882, 1893 років) і тривав у вигляді визнання виборчих прав (1918 року), соціального забезпечення (1944 року) та заборони дискримінації за статевою ознакою (1975 року).

13. Досліджено, що прийняття Закону про права людини (1998) стало ключовим етапом у впровадженні норм Європейської конвенції з прав людини у національне законодавство Великої Британії. Закон зобов'язав усі державні органи діяти відповідно до Конвенції та надав британським судам повноваження розглядати справи про порушення прав людини, зокрема за статевою ознакою, безпосередньо на національному рівні. Це посилило правовий захист жінок, зокрема у сферах праці, соціального забезпечення, приватного життя та захисту від насильства, і стало основою для подальшого розвитку прецедентної практики у справах, пов'язаних із гендерною дискримінацією.

Встановлено, що у XXI столітті у Великій Британії було ухвалено низку прогресивних нормативно-правових актів, серед яких: Закон про гендерне визнання (2004 року), Закон про рівність (2010 року) та Закон про шлюб одностатевих пар (2013 року), які суттєво розширили правові гарантії у сфері гендерної рівності та недискримінації.

14. Проаналізовано вплив Закону про рівність (Equality Act 2010) як системоутворюючого акта у сфері боротьби з дискримінацією у Великій Британії. Встановлено, що документ об'єднав ключові положення антидискримінаційного законодавства та закріпив принцип обов'язкового дотримання рівності публічними інституціями. Досліджено механізм позитивних дій, який дозволяє застосовувати спеціальні заходи для підтримки жінок у сфері працевлаштування, освіти та політичного представництва.

15. Досліджено правове значення Закону про гендерне визнання (Gender Recognition Act 2004), який уперше надав трансгендерним особам у Великій Британії можливість отримати юридичне визнання гендерної ідентичності. Встановлено, що документ створив механізм юридичного переходу, включаючи зміну статі в офіційних документах, за умови дотримання встановленої процедури. Проаналізовано вплив цього акта на забезпечення рівності та недискримінації, зокрема у сфері доступу до соціальних, трудових і медичних прав. Виокремлено положення, які можуть бути враховані при модернізації українського законодавства для забезпечення правової визначеності та недискримінаційного підходу до осіб з трансгендерним досвідом.

16. Проаналізовано прийняття Закону про шлюб одностатевих пар (Marriage (Same Sex Couples) Act 2013), який легалізував шлюби між особами однієї статі. Встановлено, що цей нормативно-правовий акт став важливим кроком у забезпеченні рівних прав для ЛГБТ-спільноти, закріпивши принцип недискримінації в особистому та сімейному житті. Закон також мав позитивний вплив на соціальну видимість і правову захищеність одностатевих пар. Виокремлено окремі механізми закону, які можуть бути корисними для

удосконалення українського законодавства в частині забезпечення правових гарантій для всіх сімейних форм, з урахуванням міжнародних зобов'язань України у сфері прав людини.

17. З'ясовано, що Велика Британія має одну з найрозвиненіших систем правового забезпечення гендерної рівності. Національне законодавство охоплює як прямі, так і непрямі форми дискримінації, передбачає позитивні дії та запроваджує інституційні механізми моніторингу.

18. У результаті порівняльного аналізу встановлено, що обидві країни демонструють прагнення до імплементації міжнародних стандартів, однак в Україні домінують проблеми правозастосування та ресурсного забезпечення, тоді як у Великій Британії виклики пов'язані переважно з подоланням прихованих форм дискримінації та досягненням ефективного представництва жінок у публічній сфері.

РОЗДІЛ 3. УДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВОВОГО МЕХАНІЗМУ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В УКРАЇНІ: НАПРЯМИ РОЗВИТКУ

Гендерна рівність є одним із фундаментальних принципів сучасного правового та соціального порядку, спрямованого на забезпечення рівних прав і можливостей для всіх громадян незалежно від будь-яких критеріїв, зокрема статі. Це поняття охоплює не лише формальну рівність перед законом, а й створення реальних умов для забезпечення рівного доступу до всіх сфер суспільного життя, включаючи політику, економіку, освіту, працевлаштування та соціальний захист. Вона є необхідною передумовою побудови інклюзивного суспільства, в якому кожен має рівні можливості для реалізації свого потенціалу. Створення рівних умов для чоловіків і жінок зменшує гендерні диспропорції у сфері зайнятості, сприяє залученню жінок до процесу ухвалення важливих політичних та економічних рішень, а також формує суспільство, в якому відсутні штучні обмеження для кар'єрного чи соціального зростання.

Слід акцентувати, що досягнення фактичної гендерної рівності є багатокомпонентним процесом, який залежить від рівня ефективності правового регулювання, наявності політичної волі, активної участі громадянського суспільства, а також глибини суспільного усвідомлення проблем гендерної дискримінації. Законодавчі ініціативи та державні механізми регулювання відіграють важливу роль у подоланні системних бар'єрів, що перешкоджають досягненню рівних можливостей для всіх громадян. Водночас формування нових суспільних норм і подолання стереотипів, пов'язаних із традиційним розподілом ролей чоловіків і жінок, є необхідною умовою для створення реальних можливостей, а не лише формальної рівності перед законом.

Варто зауважити, що попри наявні законодавчі ініціативи та міжнародні зобов'язання, Україна досі стикається зі значними проблемами у сфері гендерної рівності, що було висвітлено в попередніх розділах дисертації. Нерівність в оплаті праці, недостатня представленість жінок у політичному житті, кар'єрні

обмеження, а також високий рівень гендерно зумовленого насильства залишаються гострими соціальними викликами, що потребують комплексного розв'язання.

Слід акцентувати, що проблема насильства щодо жінок в Україні залишається однією з найбільш гострих загроз правам людини, яка має далекосяжні наслідки для суспільства. Це не лише особисті трагедії, а й серйозний фактор, що впливає на соціальну стабільність, громадську безпеку та економічний розвиток країни. Щороку жертвами насильства стають близько 200 тисяч осіб, і 90 % з них – жінки. Зокрема, аналіз офіційних даних Міністерства соціальної політики України свідчить про стійку тенденцію до зростання кількості випадків домашнього насильства протягом останніх років. Так, 2017 року було зафіксовано 96 606 звернень щодо випадків насильства, 2018 року – 106 549, 2019 року – 130 514, 2020 року – 211 362, 2021 року – 284 221, 2022 року – 251 829, а 2023 року цей показник досяг 251 954 [322].

Попри наявність правових механізмів для протидії насильству, проблема залишається актуальною через низку чинників. Зокрема, потерпілі не завжди мають можливість отримати швидкий та ефективний захист, система кризових центрів залишається недостатньо розвиненою, а механізми покарання осіб, що вчинили правопорушення, часто не працюють належним чином. Це створює ситуацію, за якої насильство не лише не припиняється, а й у багатьох випадках залишається безкарним.

Необхідно підкреслити, що важливим кроком у боротьбі з цією проблемою стало підписання Україною Стамбульської конвенції 7 листопада 2011 року та її ратифікація 20 червня 2022 року. Цей міжнародний документ є ключовим механізмом у сфері запобігання та протидії насильству щодо жінок і домашньому насильству. Він передбачає криміналізацію всіх форм насильства, створення дієвих механізмів захисту постраждалих, запровадження реабілітаційних програм для кривдників та впровадження системного моніторингу ситуації на державному рівні.

Варто зазначити, що Стамбульська конвенція визначає такі форми насильства, як: психологічне насильство, переслідування (сталкінг), фізичне насильство, сексуальне насильство (включно зі зґвалтуванням), примусовий шлюб, калічення жіночих геніталій, примусовий аборт, примусова стерилізація та сексуальні домагання [221]. В українському законодавстві деякі з цих форм насильства вже мають правове закріплення. Водночас існують правові прогалини, які необхідно усунути для приведення національного законодавства відповідно до міжнародних стандартів. На нашу думку, необхідно зацентрувати на положеннях Стамбульської Конвенції, що були імplementовані в національне законодавство.

Зокрема, стаття 151-2 Кримінального кодексу України передбачає кримінальну відповідальність за примусовий шлюб. Ця стаття охоплює випадки, коли особу примушують укласти або продовжити шлюб шляхом насильства, обману чи використання її уразливого стану. Це положення узгоджується з вимог Стамбульської конвенції, яка зобов'язує держави криміналізувати примушування до вступу у шлюб.

Варто звернути увагу, що стаття 134 Кримінального кодексу України встановлює кримінальну відповідальність за примусовий аборт або примусову стерилізацію без добровільної згоди жінки. Це відповідає статті 39 Стамбульської конвенції, яка вимагає криміналізації будь-якого втручання в репродуктивні права без усвідомленої згоди. Водночас положення статті потребують додаткової кваліфікації щодо відповідальності осіб, які здійснюють примусові дії не лише фізично, а й способом психологічного тиску або погроз [233].

Слід підкреслити, що статті 152 та 153 Кримінального кодексу України регламентують кримінальну відповідальність за сексуальне насильство, включаючи зґвалтування [233]. Вони відповідають статті 36 Стамбульської конвенції, яка передбачає, що будь-які дії сексуального характеру без добровільної згоди мають бути криміналізовані. Особливу увагу варто звернути на те, що в національному законодавстві вже закріплений принцип «згода як ключовий елемент», що також узгоджується з міжнародними стандартами.

Щодо фізичного насильства, відповідні положення містяться у статтях 121–126 Кримінального кодексу України, які передбачають кримінальну відповідальність за умисні тілесні ушкодження різного ступеня тяжкості, побої та мордування. Це відповідає статті 35 Стамбульської конвенції, яка встановлює необхідність криміналізації фізичного насильства. Позитивним є те, що українське законодавство передбачає кваліфіковані склади кримінальних правопорушень, коли тілесні ушкодження спричинені у зв'язку з дискримінацією або мають характер систематичного насильства.

Окремо варто розглянути статтю 126-1 Кримінального кодексу України, яка передбачає кримінальну відповідальність за домашнє насильство. Вона частково відповідає вимогам Стамбульської конвенції, оскільки охоплює фізичне, психологічне та економічне насильство в сім'ї.

Варто зазначити, що Стамбульська конвенція (стаття 33) визначає психологічне насильство як умисні дії, що завдають значної шкоди психічному здоров'ю потерпілої особи, і передбачає його криміналізацію незалежно від контексту, у якому воно вчинене. Психологічне насильство в українському законодавстві частково врегульоване статтею 126-1 Кримінального кодексу України, яка передбачає кримінальну відповідальність за систематичне фізичне, психологічне або економічне насильство в сімейних відносинах, а також Законом України «Про запобігання та протидію домашньому насильству», який визначає психологічне насильство як одну з форм домашнього насильства [284].

Слід додати, що у сфері трудових відносин психологічне насильство може набувати різних форм, зокрема зловживання службовим становищем, морального тиску, примусу до виконання певних дій під загрозою звільнення, пониження в посаді або обмеження кар'єрного зростання. Стаття 364 Кримінального кодексу України встановлює кримінальну відповідальність за зловживання владою або службовим становищем, якщо такі дії завдають істотної шкоди правам і свободам громадян. Таким чином, певні прояви психологічного насильства у трудових

відносинах можуть підпадати під цю статтю у випадках, коли вони спричиняють серйозні негативні наслідки для потерпілої особи.

Важливо зазначити, що проблема переслідування (сталкінгу) в Україні залишається неврегульованою на законодавчому рівні, оскільки в Кримінальному кодексі України поки що відсутня окрема стаття, яка б визначала це кримінальне правопорушення і передбачала відповідальність за нього. Хоча окремі форми переслідування можуть частково підпадати під інші норми (погрози або зловживання правами), чинне законодавство не містить положень, які б охоплювали систематичне нав'язливе спостереження за особою, залякування або цифрове переслідування (кіберсталкінг).

Слід підкреслити, що Стамбульська конвенція у статті 34 прямо зобов'язує держави-учасниці криміналізувати умисну повторювану поведінку, спрямовану на іншу особу, яка викликає в неї страх за власну безпеку [224]. Це визначення охоплює не лише фізичне переслідування, а й нав'язливі контакти через цифрові засоби зв'язку. У пояснювальних матеріалах Ради Європи до статті 34 підкреслюється, що переслідування є формою гендерно зумовленого насильства, яке найчастіше спрямоване проти жінок. Дослідження в країнах-членах Ради Європи свідчать про те, що правопорушниками переважно є чоловіки, а потерпілі – жінки, причому часто переслідування починається після завершення жорстоких або аб'юзивних стосунків.

Необхідно зауважити, що попри відсутність належної кримінально-правової норми, в Україні вже здійснювалися спроби врегулювати це питання на законодавчому рівні. Зокрема, у Проєкті Закону «Про внесення змін до Кримінального процесуального кодексу України та Закону України “Про запобігання та протидію домашньому насильству” щодо встановлення відповідальності за злочинне переслідування (сталкінг)» від 02.10.2024 року (далі – Проєкт Закону від 02.10.2024) було запропоновано визначити сталкінг як «форму психологічного домашнього насильства, що виражається в неодноразовій нав'язливій увазі до однієї особи з боку іншої людини або групи осіб, а також у

стеженні за постраждалою особою та неодноразовому перебуванні біля місця її проживання без законних підстав» [277].

Однак у Висновку щодо Проекту Закону від 02.10.2024 [277] зазначено, що таке визначення не повністю відповідає положенням статті 34 Стамбульської конвенції, оскільки воно обмежує поняття переслідування виключно рамками домашнього насильства, не охоплюючи випадки сталкінгу поза межами сімейних або особистих стосунків. Це не враховує реальну природу цього явища, оскільки переслідувач не завжди є колишнім партнером або членом сім'ї потерпілої особи, а може бути знайомим, колегою, навіть незнайомцем [277].

Водночас пояснювальні матеріали Ради Європи до Стамбульської конвенції [110] наголошують, що сталкінг охоплює не лише окремі дії переслідувача, а й загальну модель поведінки, що викликає страх у потерпілої особи. Наприклад, поява переслідувача біля місця роботи, надсилання небажаних повідомлень чи спроби контактів із членами родини потерпілої самі по собі можуть не мати злочинного характеру, але в сукупності вони створюють загрозливе середовище для жертви, що й становить основний елемент кримінальної відповідальності за сталкінг у міжнародному праві. З огляду на це визначення, запропоноване у Проекті Закону від 02.10.2024, формулювання потребує суттєвого доопрацювання з метою забезпечення відповідності Стамбульській конвенції.

Окреслення поняття «кіберпереслідування» у Проекті Закону від 02.10.2024 передбачає його визначення як «вид злочинного переслідування, що передбачає постійне спостереження за постраждалою особою без її згоди чи законного дозволу за допомогою інформаційних та комунікаційних технологій» [277]. До таких дій можуть належати несанкціонований збір персональних даних, шпигування через соціальні мережі, електронну пошту чи месенджери, крадіжка паролів, несанкціонований доступ до пристроїв, встановлення програм для геолокації та використання шпигунського програмного забезпечення.

У Висновках до Закону від 02.10.2024 зазначається, що запропоноване визначення потребує перегляду, оскільки не повною мірою відповідає вимогам

Директиви ЄС 2024/1385 Європейського Парламенту та Ради від 14 травня 2024 року про боротьбу з насильством щодо жінок та домашнім насильством (далі – Директива 2024/1385/ЄС) [176] та Стамбульської конвенції. Пункт 21 преамбули Директиви 2024/1385/ЄС підкреслює, що кіберпереслідування є сучасною формою насильства, яка часто здійснюється проти членів сім'ї, колишніх партнерів або знайомих [176]. Використання цифрових технологій для контролю, залякування та маніпуляцій викликає в потерпілої особи страх, тривожність та поступову соціальну ізоляцію. Враховуючи це, директива передбачає встановлення чітких правових норм щодо цього правопорушення.

Проект Закону від 02.10.2024 також не враховує всіх можливих кіберпереслідувачів, оскільки обмежує визначення цього явища рамками лише кримінально протиправного переслідування в контексті домашнього насильства. Водночас Стамбульська конвенція (стаття 34) зобов'язує держави-учасниці криміналізувати переслідування незалежно від контексту його вчинення. Також зазначений Проект Закону від 02.10.2024 не враховує вимоги до криміналізації сталкінгу та кіберпереслідування відповідно до міжнародних стандартів, оскільки містить лише загальне формулювання про «злочинне переслідування», без чіткої відповідальності за його вчинення.

Слід додати, що відповідно до статті 6 Директиви 2024/1385/ЄС, держави-члени повинні встановити кримінальну відповідальність за умисне та повторне спостереження за особою в цифровому середовищі без її згоди, якщо це завдає серйозної шкоди потерпілій особі [176]. Подібний підхід передбачений і Стамбульською конвенцією [224], яка вимагає від держав-учасниць криміналізувати переслідування на законодавчому рівні, забезпечивши ефективний захист потерпілих. Окремі країни-члени Ради Європи віддали перевагу застосуванню некримінальних санкцій до таких правопорушень, проте у Стамбульській конвенції (стаття 78, пункт 3) зазначено, що будь-яка держава, яка ратифікує цей міжнародний документ, може заявити про застосування некримінальних санкцій щодо переслідування. Україна, ратифікувавши

Конвенцію відповідно до Закону № 2319-IX від 20.06.2022 [324], не зробила таких застережень, що вказує на необхідність повноцінної криміналізації цього явища.

Треба підкреслити, що забезпечення дієвого правового механізму для боротьби з кіберпереслідуванням вимагає не лише кримінальної відповідальності, а й запровадження ефективних обмежувальних заходів. Відповідно до положень Стамбульської конвенції, судові органи мають повноваження видавати захисні приписи щодо переслідувачів, що дозволяє припинити контакти кривдника з потерпілою особою. Проект Закону частково враховує ці положення через запропоновану зміну до статті 523 Кримінального процесуального кодексу України [234], яка передбачає негайне набуття законної сили судовим рішенням про застосування обмежувального заходу у випадках домашнього насильства. Однак цей механізм має бути розширений для охоплення всіх форм переслідування, включаючи кіберпереслідування.

З урахуванням міжнародних правових стандартів та судової практики, удосконалення законодавства України вимагає перегляду визначень термінів «сталкінг» та «кіберпереслідування», запровадження чітких санкцій за ці правопорушення, а також розширення обмежувальних заходів на всі форми переслідування, незалежно від контексту їхнього вчинення. Це дозволить підвищити рівень захисту потерпілих та сприятиме відповідності України міжнародним стандартам у сфері протидії гендерно зумовленому насильству.

З огляду на викладене, подальше вдосконалення законодавства щодо переслідування, зокрема кіберпереслідування, є важливим кроком у забезпеченні ефективного захисту прав людини та протидії насильству. Врахування міжнародних стандартів, положень Стамбульської конвенції та практики Європейського суду з прав людини сприятиме не лише формуванню дієвої системи правового реагування, а й запобіганню таким злочинам надалі.

Треба акцентувати, що попри наявні прогалини, процес нормативного визначення переслідування та його поступова імплементація в національне законодавство свідчать про позитивну динаміку у сфері правозахисної політики

України. Послідовне впровадження кримінальної відповідальності за ці правопорушення не лише сприятиме посиленню захисту потерпілих, а й наблизить Україну до міжнародних стандартів у боротьбі з гендерно зумовленим насильством. Це демонструє прагнення держави забезпечити належний рівень безпеки для всіх громадян і створити ефективний механізм правового реагування на виклики сучасного суспільства.

Таким чином, хоча низка положень Стамбульської конвенції має відповідні норми в Кримінальному кодексі України, все ж залишаються суттєві прогалини, які необхідно усунути. Насамперед, це стосується переслідування (сталкінгу) та кіберпереслідування. Крім того, певні положення, як примусовий шлюб або примусовий аборт, можуть бути уточнені для більшої відповідності міжнародним стандартам. Враховуючи зобов'язання України після ратифікації Стамбульської конвенції, вважаємо доцільним внесення відповідних змін до Кримінального кодексу України, що дозволить забезпечити ефективний захист прав потерпілих та гарантуватиме виконання міжнародних зобов'язань держави.

Слід зазначити, що імплементація Стамбульської конвенції в Україні передбачає створення ефективного механізму захисту осіб, які постраждали від насильства, а одним із ключових аспектів цього процесу є розширення мережі кризових центрів та притулків. Оперативний доступ до захисних заходів, забезпечення юридичної та психологічної допомоги, а також соціальної підтримки є необхідними умовами для ефективної протидії насильству. Відповідно до положень Статті 23 Конвенції, держава зобов'язана створити достатню кількість притулків, які будуть доступними у всіх регіонах і зможуть надавати безпечне тимчасове житло для жінок і дітей, які стали жертвами насильства. У кризових центрах має бути запроваджена система цілодобової підтримки, що передбачає функціонування гарячих ліній, юридичні консультації, соціальну інтеграцію постраждалих та надання їм тимчасового житла.

Необхідно відзначити, що в Україні вже створена та діє система кризових центрів. Так, станом на 2023 рік, мережа спеціалізованих служб підтримки в

Україні налічує 760 одиниць. Зокрема, це 520 мобільних бригад соціально-психологічної допомоги, 46 притулків, 46 кризових кімнат, 43 денних центри соціально-психологічної допомоги, 71 спеціалізована служба первинного соціально-психологічного консультування, 19 гарячих ліній й 15 інших закладів та установ, призначених для надання допомоги постраждалим [159]. Утім, слід додати, що здебільшого вони працюють у великих містах та обласних центрах.

Іншою проблемою, пов'язаною з гендерно зумовленим насильством та потерпілими від її проявів, є сучасна система кризових центрів, що в Україні залишається недостатньо розвиненою та значно обмежує можливості постраждалих отримати своєчасну допомогу. Так, згідно з Пояснювальним звітом до Конвенції Ради Європи про запобігання насильству щодо жінок і домашньому насильству та боротьби з цими явищами, держава повинна забезпечити щонайменше один кризовий центр на кожні 200 000 осіб населення та Притулки для жінок у розрахунку щонайменше одне місце на 10 000 осіб населення [45]. Тобто для України необхідно не менше ніж 200 кризових центрів для жінок, які постраждали від сексуального чи домашнього насильства та не менше ніж 4000 місць у притулках для тимчасового розміщення постраждалих.

Треба підкреслити, що особливо гостро ця проблема проявляється в сільській місцевості та невеликих населених пунктах, де відсутність спеціалізованих установ змушує потерпілих залишатися в небезпечному середовищі або шукати підтримки в неформальних структурах. Така ситуація не забезпечує належного рівня безпеки та захисту, а також підвищує ризик повторного насильства. Слід також зазначити, що проблема нестачі кризових центрів особливо загострилася в умовах війни, оскільки центри, створені для постраждалих від домашнього насильства, дедалі частіше слугують прихистком для жінок і дітей, які змушені рятуватися від воєнних дій [232].

На нашу думку, ефективна імплементація Стамбульської Конвенції потребує створення розгалуженої мережі кризових центрів та спеціалізованих притулків, що відповідають європейським стандартам, тому важливим напрямом

розв'язання цього питання є державне фінансування цих установ, що має забезпечити безкоштовні послуги для постраждалих, включно з правовою допомогою, психологічною реабілітацією та соціальним супроводом.

Треба зауважити, що забезпечення ефективної міжвідомчої взаємодії між правоохоронними органами, соціальними службами, медичними закладами та органами місцевого самоврядування є важливим чинником для оперативного реагування на випадки насильства. Необхідно розробити механізм координації дій між цими установами, що дозволить прискорити процес надання допомоги та сприятиме запобіганню повторних випадків насильства.

Особлива увага має бути приділена підготовці персоналу кризових центрів як підкреслено у статті 15 Стамбульської Конвенції, адже якісне надання допомоги вимагає спеціалізованих знань і навичок. Працівники таких установ повинні мати відповідну підготовку для роботи з жінками, які зазнали складних форм насильства, таких, як: сексуальне насильство, торгівля людьми чи примусовий шлюб. Окрім того, кризові центри повинні бути доступними для людей з інвалідністю, маломобільних груп населення та осіб, які перебувають у складних життєвих обставинах [224].

Доцільно відокремити, що розширення функціоналу кризових центрів має стати одним із ключових завдань державної політики у сфері запобігання насильству. Як підкреслюється у статті 20 Стамбульської конвенції, вони повинні не лише надавати екстрений притулок, але й сприяти соціальній реінтеграції постраждалих [224]. Погоджуємося із зазначеним і вважаємо, що ефективне функціонування кризових центрів повинно передбачати не лише надання тимчасового притулку, а й комплексну підтримку постраждалих, спрямовану на їхню соціальну адаптацію та реінтеграцію. Зокрема, важливо забезпечити реалізацію програм з професійної підготовки, допомогу у працевлаштуванні, соціальний супровід та реабілітацію, що дозволить жінкам відновити незалежність та запобігти їхньому поверненню до небезпечного середовища.

Таким чином, імплементація Стамбульської конвенції в Україні є важливим кроком до створення ефективної системи захисту прав людини та подолання гендерно зумовленого насильства. Для її реалізації необхідно забезпечити гармонізацію національного законодавства відповідно до положень Конвенції, закріпити криміналізацію всіх передбачених нею форм насильства, а також запровадити ефективні механізми їхнього запобігання, попередження та покарання винних осіб. Не менш важливим є розширення мережі кризових центрів і притулків, що дозволить постраждалим отримати своєчасний доступ до необхідної правової, психологічної та соціальної допомоги.

Необхідно підкреслити, що, як було розглянуто вище, рівень насильства щодо жінок демонструє стійку тенденцію до зростання з року в рік. Такі показники свідчать про необхідність розширення заходів, спрямованих на протидію цьому явищу, оскільки наявні правові механізми поки що не забезпечують ефективного стримування та запобігання подальшому зростанню рівня насильства. Водночас з огляду на суттєве збільшення кількості звернень щодо випадків насильства, що зросла з 96 606 у 2017 році до 251 954 у 2023 році [288], необхідно вживати додаткових заходів, спрямованих на підвищення ефективності кримінальної відповідальності за відповідні злочини.

Зокрема, враховуючи масштаби проблеми, вважаємо, що важливо посилити відповідальність за повторне вчинення насильства та вчинення злочину щодо осіб, які перебувають у вразливому становищі. Одним із механізмів для досягнення цієї мети є внесення змін до статті 126-1 Кримінального кодексу України [233], зокрема доповнення її положенням, що передбачатиме більш жорсткі санкції за повторні випадки насильства, вчинення насильства щодо вагітних жінок, неповнолітніх осіб чи осіб з інвалідністю.

З метою забезпечення ефективного захисту потерпілих та запобігання рецидиву злочинів пропонуємо доповнити статтю 126-1 Кримінального кодексу України положенням щодо повторного вчинення домашнього насильства або

вчинення насильства щодо вагітної жінки, неповнолітньої особи чи людини з інвалідністю та визначити законодавцем відповідні заходи покарання.

Удосконалення правового регулювання в цій сфері сприятиме зменшенню рівня насильства, оскільки запровадження жорсткіших санкцій має запобіжний ефект. Крім того, посилення відповідальності за систематичне вчинення насильницьких дій дозволить забезпечити дієвіший контроль над особами, які схильні до рецидиву, що також сприятиме зменшенню навантаження на соціальні служби та правоохоронні органи. Таким чином, комплексний підхід, що включає як удосконалення законодавчої бази, так і посилення превентивних заходів, є необхідною умовою для ефективної боротьби з гендерно зумовленим насильством у державі.

Ще однією значною проблемою в Україні є дискримінація в оплаті праці, яка залишається серйозним викликом для забезпечення гендерної рівності на ринку праці. Як вже було розглянуто в першому розділі, різниця в заробітній платі між чоловіками та жінками іноді досягає 30 % [236], навіть за однаковий рівень кваліфікації, досвіду та виконання рівноцінної роботи. Така ситуація не лише порушує принцип рівної оплати за рівну працю, але й поглиблює економічну нерівність, обмежує можливості жінок у кар'єрному зростанні та негативно впливає на загальний рівень соціальної справедливості.

Необхідно додати, що причини цього явища є комплексні, структурні диспропорції на ринку праці, недостатня прозорість оплати праці, обмеженість жінок у доступі до керівних посад, нерівномірний розподіл неоплачуваної роботи по домашньому господарству та сімейних обов'язків, а також існування дискримінаційних практик у сфері найму та кар'єрного просування. Попри наявність законодавчих гарантій рівної оплати праці, на практиці механізми контролю та відповідальності за порушення цього принципу залишаються недостатньо ефективними.

Слід окреслити, що для подолання цієї проблеми необхідно впровадити дієві законодавчі механізми, що забезпечать прозорість у сфері оплати праці, посилення

відповідальності роботодавців за дискримінаційні практики та впровадження незалежного моніторингу гендерного розриву в заробітних платах.

З цією метою необхідно внести комплексні зміни до законодавства, які дозволять усунути нерівність в оплаті праці та забезпечити рівні можливості для всіх працівників незалежно від статі.

З метою посилення відповідальності за дискримінацію в оплаті праці пропонуємо внести відповідні зміни до Кодексу законів про працю України [202], передбачивши зобов'язання роботодавців забезпечувати рівну оплату праці за рівноцінну роботу незалежно від статі працівника. Зокрема, до статті 94 КЗпП України пропонуємо додати таке положення:

«Роботодавці зобов'язані забезпечувати рівну оплату праці за рівноцінну роботу незалежно від статі працівника. Для реалізації цього принципу запроваджується обов'язкова щорічна звітність про середній рівень заробітної плати за статтю в розрізі посад. Така звітність підлягає оприлюдненню на офіційному вебсайті Державної служби України з питань праці».

З метою усунення необґрунтованих розривів у заробітній платі пропонуємо внести відповідні зміни до статті 6 Закону України «Про оплату праці», доповнивши її положенням, що забороняє будь-яку диференціацію заробітної плати між працівниками однієї категорії за статевою ознакою.

«Будь-яка диференціація заробітної плати між працівниками однієї категорії, що базується на статевій ознаці, заборонена».

Необхідно зазначити, що з метою забезпечення моніторингу гендерної рівності Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 2 грудня 2020 року № 1517-р [266] було затверджено перелік індикаторів, відповідно до яких здійснюється збір даних для оцінки рівня гендерного балансу. Одним із важливих аспектів затвердженого переліку є показники у сфері зайнятості та економіки, які, зокрема, містять інформацію про рівень заробітної плати з урахуванням статевого розподілу [196].

Забезпечення збору відповідних статистичних даних та їхнього оприлюднення на офіційному вебсайті було доручено Державній службі статистики України. Регулярний аналіз таких показників дозволяє не лише здійснювати оцінку динаміки змін у сфері гендерної рівності, а й сприяти виявленню системних проблем, пов'язаних із необґрунтованими розбіжностями в оплаті праці між жінками та чоловіками.

На нашу думку, систематичний моніторинг гендерної рівності у сфері зайнятості є важливим інструментом для виявлення та подолання дискримінаційних практик в оплаті праці. Прозорість у визначенні рівня заробітної плати сприятиме більш справедливому розподілу економічних ресурсів, дозволить оцінювати ефективність політики рівних можливостей та оперативно реагувати на виявлені порушення.

З огляду на викладене, запровадження запропонованих змін до законодавства є необхідним кроком для ліквідації необґрунтованих розривів у заробітній платі та забезпечення реалізації принципу «рівна оплата за рівноцінну працю». Впровадження чітких правових механізмів сприятиме посиленню відповідальності роботодавців за недотримання принципів рівності, підвищенню рівня соціальної справедливості та створенню рівних економічних можливостей для жінок і чоловіків.

Слід зауважити, що недостатнє політичне та громадське представництво жінок в Україні залишається ще однією з ключових проблем гендерної рівності. Попри поступове зростання їхньої участі в політичному житті, жінки продовжують стикатися з численними перешкодами, серед яких усталені соціальні стереотипи, дискримінаційні практики в партійних структурах, обмежений доступ до фінансових ресурсів для ведення виборчих кампаній та недостатня державна підтримка. Така ситуація не лише ускладнює їхнє кар'єрне зростання, а й сповільнює розвиток демократичного суспільства, заснованого на принципах інклюзії та рівноправності.

Як вже було розглянуто в першому та другому розділах дисертації, запровадження стандартів збалансованого представництва обох статей в Україні пов'язують із прийняттям Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» 2005 року, в якому було вперше закріплено необхідність забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків у виборчому процесі [294]. Однак за відсутності чітко визначених механізмів реалізації ці положення довгий час залишалися декларативними. Лише 2013 року відбулося закріплення гендерної квоти для виборів народних депутатів України шляхом внесення відповідних змін до Закону України «Про політичні партії в Україні» [320]. Встановлення мінімального рівня представництва жінок і чоловіків у виборчих списках на рівні 30 % стало першою спробою формалізації цього механізму.

Результати парламентських виборів 2014 року засвідчили, що запровадження квоти не дало очікуваних результатів. Законодавчо передбачена квота залишалася добровільною, а відсутність санкцій унеможливлювала її обов'язкове дотримання. Політичні партії використовували можливість розміщувати жінок у непрохідній частині виборчих списків, що фактично нівелювало саму ідею забезпечення гендерного балансу. Продовження законотворчої роботи в напрямі запровадження квот відбулося 2015 року з прийняттям Закону України «Про місцеві вибори» [316]. У ньому було визначено, що частка представників однієї статі у виборчих списках кандидатів у депутати місцевих рад у багатомандатних округах має становити не менше ніж 30 %. Водночас Центральна виборча комісія у своїй постанові наголосила, що оскільки недотримання цієї вимоги не передбачене серед підстав для відмови в реєстрації кандидатів, її фактичне виконання залишається на розсуд партій [328]. Це свідчило про те, що законодавчі нововведення, хоча й містили механізми стимулювання гендерного балансу, не мали реального механізму примусового виконання.

Крім того, 2015 року в законодавстві з'явилися норми, що заохочують партії до забезпечення більш збалансованого представництва жінок і чоловіків.

Відповідно до положень Закону України «Про політичні партії в Україні» [320], політичні сили, які забезпечують представництво осіб однієї статі в парламенті на рівні, що не перевищує двох третин від загальної кількості депутатів, отримують додаткове державне фінансування. Зокрема, на ці партії спрямовується 10 % щорічного обсягу державного фінансування статутної діяльності політичних партій, які мають право на такі кошти.

Прийняття Виборчого кодексу України наприкінці 2019 року дозволило усунути значну частину недоліків попереднього виборчого законодавства у сфері гендерно збалансованого представництва. Зокрема, відповідно до частини дев'ятої статті 219 Виборчого кодексу [154], на виборах депутатів місцевих рад у громадах із чисельністю 10 тисяч і більше виборців, а також депутатів районної та обласної рад, де застосовується система пропорційного представництва з відкритими виборчими списками, політичні партії зобов'язані забезпечити присутність у кожній п'ятірці виборчого списку не менше ніж два кандидати кожної статі.

У липні 2020 року зазначену норму було доповнено положенням, яке регулює порядок формування виборчих списків у разі, якщо кількість кандидатів у депутати не є кратною п'яти. У таких випадках останні кандидати у списку (від одного до чотирьох) мають бути розміщені за принципом почергового включення представників різних статей. Водночас на виборах депутатів місцевих рад у громадах із чисельністю до 10 тисяч виборців, де застосовується мажоритарна система відносної більшості в багатомандатних виборчих округах, гендерна квота встановлена на рівні не менше ніж 30 % осіб кожної статі в переліку кандидатів [154].

Виборчий кодекс також містить положення, спрямовані на запобігання маніпуляціям із черговістю кандидатів у виборчих списках після реєстрації. Відповідно до частини сьомої статті 227 Виборчого кодексу, після подання документів для реєстрації до територіальної виборчої комісії порядок розташування кандидатів в єдиному та територіальному виборчих списках не може бути змінений. Коригування черговості можливе лише за підсумками голосування

відповідно до порядку, визначеного частинами першою та другою статті 259 Виборчого кодексу [154].

На нашу думку, на відміну від Закону України «Про місцеві вибори» [316], відповідні положення Виборчого кодексу мають імперативний характер, що передбачає обов'язкову відмову в реєстрації кандидатів у разі недотримання вимог щодо гендерного балансу. Відповідно до пункту першого частини першої статті 230 Виборчого кодексу, територіальна виборча комісія зобов'язана відмовити в реєстрації всіх кандидатів у депутати, внесених до виборчих списків місцевих організацій політичних партій або до переліку кандидатів у депутати в багатомандатних виборчих округах, у разі порушення встановленого порядку висування кандидатів. Така законодавча конструкція чітко визначає підстави для відмови в реєстрації та не передбачає дискреційних повноважень виборчої комісії щодо прийняття рішення про реєстрацію кандидатів у разі недотримання гендерної квоти.

Але на практиці місцеві вибори 2020 року продемонстрували низку проблем, пов'язаних із практичним застосуванням норм щодо гендерних квот. Відповідно до Аналітичного огляду судової практики з вирішення спорів щодо дотримання гендерної квоти під час місцевих виборів 2020 року, майже в кожній третій справі «суди торкалися питання технічної помилки як можливої причини невідповідності виборчих списків вимогам гендерно збалансованого представництва» [146]. В окремих випадках суди не вважали порушенням порядку висування кандидатів недотримання вимог щодо забезпечення присутності в кожній п'ятірці виборчого списку не менше ніж два представники кожної статі, а також інших положень частини дев'ятої статті 219 Виборчого кодексу України щодо почергового включення кандидатів різної статі. Поширеною була практика трактування норми Виборчого кодексу, згідно з якою в кожній п'ятірці виборчого списку має бути не менше ніж два представники кожної статі, як вимоги до загального представництва жінок і чоловіків у виборчому списку на рівні 40 %. Це призводило до ситуації, коли суди визнавали достатнім дотримання лише загального відсоткового

співвідношення кандидатів різної статі, ігноруючи вимогу забезпечення рівномірного розподілу представників обох статей у виборчих списках.

Але одним із найбільш проблемних аспектів, на нашу думку, стала позиція судів щодо дотримання вимог гендерного балансу в разі відкликання кандидатами своїх заяв про згоду балотуватися. У своїх рішеннях суди вказували, що перевірка правомірності формування виборчих списків кандидатів у депутати відповідно до частини 9 статті 219 Виборчого кодексу України повинна здійснюватися на момент їхнього подання до комісії, без урахування подальших змін, таких, як: відкликання заяв кандидатами або складання мандатів після виборів. Суди вказували, що такі зміни не впливають на правомірність формування виборчого списку за умови, що вони не були ініційовані місцевою організацією партії [146].

На нашу думку, це найбільш проблемний момент у застосуванні гендерних квот, тому що політичні партії часто виконують квотні вимоги номінально, не забезпечуючи реального представництва жінок у процесах ухвалення рішень. Політичні партії нерідко включають жінок до виборчих списків виключно для дотримання вимог законодавства, проте після виборів кандидатки добровільно складають мандати, поступаючись місцем наступним у списку кандидатам-чоловікам [366]. У результаті квоти формально виконуються, проте фактичне представництво жінок у виборних органах влади залишається низьким.

Також варто зазначити, що політичні партії залишаються переважно чоловічими структурами, де жінки мають обмежений доступ до керівних посад та фінансових ресурсів, необхідних для ведення ефективних виборчих кампаній. Через це, навіть якщо жінки є в списках, вони часто стикаються з нестачею підтримки всередині партії та не можуть повною мірою реалізувати свій політичний потенціал. Відсутність спеціальних програм підтримки для жінок у політиці також залишається серйозною перешкодою на шляху до реальної гендерної рівності у виборчих процесах.

З огляду на вищезазначене та з метою забезпечення ефективного дотримання гендерних квот у виборчому процесі, розширення представництва жінок у

виконавчій владі та партійних структурах, а також створення дієвих механізмів відповідальності за порушення гендерного балансу пропонуємо внести такі зміни до Виборчого кодексу України.

Зокрема, пропонуємо доповнити статтю 154 Виборчого кодексу України таким положенням:

«Політичні партії зобов'язані формувати виборчі списки до Верховної Ради України, органів місцевого самоврядування та обласних рад з дотриманням принципу гендерного балансу, що передбачає не менше ніж 50 % представництва кожної статі серед кандидатів.

Для забезпечення рівномірного представництва кандидатів у виборчих списках застосовується принцип чергування представників різних статей (“зебровий принцип”).».

Крім того, пропонуємо запровадити механізм обов'язкової заміни вибулих депутаток жінками, щоб уникнути ситуації, коли жінки складають мандати, а їхні місця займають чоловіки. Пропонуємо доповнити статтю 284 Виборчого кодексу України новим положенням:

«У разі дострокового припинення повноважень народного депутата України, депутата місцевої ради або іншого виборного представника, його місце в списку має зайняти наступний за списком кандидат тієї ж статі. Якщо у списку відсутні кандидати відповідної статі, політична партія зобов'язана висунути нового кандидата тієї ж статі протягом 10 днів із моменту вибуття попереднього депутата. Недотримання цієї вимоги тягне за собою адміністративну відповідальність та може стати підставою для тимчасового обмеження участі партії в наступному виборчому циклі».

Ця норма дозволить унеможливити ситуацію, коли жінки складають мандати, а їхні місця займають чоловіки, що фактично нівелює гендерні квоти. Політичні партії будуть зобов'язані дотримуватися пропорційного представництва жінок і чоловіків не тільки під час формування виборчих списків, але й у процесі оновлення депутатського складу після завершення виборів.

Таким чином, у цьому розділі було детально розглянуто шляхи вдосконалення правового регулювання гендерної рівності в Україні, що є одним із ключових аспектів демократичного розвитку держави. Аналіз було зосереджено на трьох основних проявах гендерної дискримінації, які мають найбільш серйозні наслідки для суспільства, а саме: насильстві щодо жінок, дискримінації в оплаті праці та недостатньому представництві жінок у політичному та громадському житті.

Отже, запропоновані в цьому розділі заходи спрямовані на усунення системних бар'єрів, що перешкоджають досягненню реальної гендерної рівності в Україні. Їхнє впровадження дозволить створити ефективні механізми захисту постраждалих від насильства, посилити покарання для кривдників і розширити можливості для реабілітації осіб, які вчиняють насильницькі дії. Це сприятиме зменшенню рівня гендерно зумовленого насильства та підвищенню рівня правового захисту жінок. Зміни у сфері праці допоможуть знизити гендерний розрив в оплаті, підвищити прозорість зарплатної політики та запровадити ефективний контроль за дискримінаційними практиками. Це дозволить жінкам реалізовувати свій професійний потенціал на рівних умовах із чоловіками, що в довгостроковій перспективі позитивно вплине на соціально-економічний розвиток держави. Крім того, реальне збільшення частки жінок у політиці та державному управлінні, завдяки дієвим механізмам квотування та контролю, сприятиме ухваленню більш збалансованих рішень на державному рівні та зміцненню демократичних процесів. Це також матиме важливе значення для зміцнення суспільної довіри до влади та розвитку більш інклюзивної державної політики.

Висновки до Розділу 3

1. Проаналізовано сучасний стан забезпечення гендерної рівності в Україні, який засвідчує наявність нормативної бази, але водночас виявляє суттєві проблеми з імплементацією правових норм, низький рівень міжінституційної координації та обмеженість ресурсного забезпечення відповідної політики.

2. Окреслено ключові проблеми у сфері боротьби з гендерно зумовленим насильством, зокрема: зростання кількості випадків домашнього насильства, недосконалість правозастосування та відсутність ефективної системи захисту постраждалих.

3. Підтверджено важливість імплементації Стамбульської конвенції, яка створює комплексну нормативну рамку для боротьби з насильством щодо жінок. Наголошено на потребі гармонізації кримінального законодавства та посиленні відповідальності за вчинення насильницьких дій, зокрема щодо вразливих груп.

4. Внесено конкретні пропозиції щодо вдосконалення статті 126-1 Кримінального кодексу України, які спрямовані на посилення санкцій за повторне насильство та дії проти вагітних жінок, неповнолітніх та осіб з інвалідністю.

5. Розглянуто проблему економічної дискримінації, яка проявляється у формі гендерного розриву в оплаті праці та обмеженого доступу жінок до керівних посад. Причини включають структурні диспропорції, гендерні стереотипи та непрозору систему винагородження.

6. Запропоновано внести зміни до трудового законодавства, зокрема статей 94 КЗпП та 6 Закону України «Про оплату праці», передбачивши гарантії рівної оплати за рівну працю, заборону дискримінації та механізми контролю через обов'язкову звітність роботодавців.

7. Проаналізовано чинні механізми забезпечення гендерного представництва в політиці, які, попри закріплення 40 % квоти у виборчому законодавстві, залишаються малоефективними через відсутність контролю та санкцій. Запропоновано доповнити статтю 284 Виборчого кодексу України положенням про адміністративну відповідальність за недотримання вимоги висування кандидата тієї ж статі у разі дострокового вибуття депутата. Такі зміни зобов'язують політичні партії дотримуватися гендерного балансу не лише під час виборів, а й у подальшому оновленні складу представницьких органів.

8. Сформульовано пропозиції щодо внесення змін до Виборчого кодексу України, які передбачають запровадження 50 % представництва кожної статі серед

кандидатів, застосування «зебрового принципу» чергування та обов'язкову заміну вибулих депутатів особами тієї ж статі. Реалізація цих змін сприятиме забезпеченню реальної гендерної збалансованості у виборчому процесі.

9. Розроблено комплексний підхід до вдосконалення правового регулювання гендерної рівності, який передбачає не лише внесення законодавчих змін, а й запровадження цільового фінансування, посилення інституційної спроможності органів влади, а також реалізацію системної просвітницької політики щодо сутності та механізмів забезпечення гендерної рівності.

10. У розділі обґрунтовано пропозиції щодо реформування законодавства у трьох критично важливих сферах: протидії насильству, економічній рівності та політичному представництву жінок. Запропоновано нові механізми законодавчого забезпечення, серед яких: гармонізація національного законодавства з положеннями Стамбульської конвенції шляхом криміналізації всіх форм гендерно зумовленого насильства; внесення змін до виборчого законодавства з метою підвищення ефективності реалізації гендерних квот, у тому числі запровадження «зебрового принципу» формування виборчих списків та обов'язкової заміни вибулих депутаток кандидатками відповідної статі; удосконалення трудового законодавства шляхом запровадження обов'язку роботодавців гарантувати рівну оплату праці незалежно від статі.

ВИСНОВКИ

У дисертації вирішено наукове завдання, яке полягає в аналізі ефективності законодавства України і Великої Британії та розробці наукових положень і перспектив подальшого розвитку правового регулювання гендерної рівності в Україні.

У результаті проведеного дослідження сформульовано висновки та пропозиції, до основних з яких належать такі:

1. У результаті дослідження концептуальних підходів до тлумачення понять «гендер» і «гендерна рівність» встановлено, що ці категорії в юридичній науці мають міждисциплінарний характер, а їх еволюція відображає трансформацію підходів до забезпечення прав людини та розвитку демократичної держави. Узагальнено, що гендер є багатогранною конструкцією, яка поєднує індивідуальні й суспільні риси, формується під впливом культурних норм, соціальних практик, медіа-технологій та повсякденного досвіду. У повсякденному житті гендер проявляється як система норм, які визначають «правильну» поведінку чоловіків і жінок згідно з соціальними очікуваннями.

2. Резюмовано, що у межах юридичного дискурсу поняття «гендерної рівності» визначається як забезпечення однакових прав і можливостей для всіх осіб незалежно від статі, з урахуванням потреб різних соціальних груп. Водночас акцентовано, що, попри значний прогрес, у сучасному світі зберігаються численні прояви гендерної нерівності: обмежений доступ до освіти, нерівні можливості працевлаштування, дискримінація в оплаті праці, недостатня політична представленість жінок, а також гендерно зумовлене насильство. Визначено, що гендерна рівність включає не лише формальну рівність перед законом, а й забезпечення умов для її фактичної реалізації та досягнення збалансованих гендерних відносин у суспільстві.

3. Проаналізовано правову природу гендерної дискримінації як складної юридичної категорії, що охоплює прямі, непрямі, множинні та приховані форми

порушення прав людини. Досліджено, що міжнародне право встановлює чіткі стандарти заборони дискримінації за ознакою статі, які поступово інтегруються у національне законодавство України. Водночас виявлено, що на практиці зберігається значна кількість випадків латентної дискримінації, зокрема у сфері працевлаштування, приватного життя та побутових відносин, що потребує удосконалення механізмів контролю та захисту.

4. Здійснений компаративний аналіз форм прояву гендерної нерівності в Україні та Великій Британії дозволив виявити як спільні риси (дискримінація в оплаті праці, насильство щодо жінок, обмежене представництво жінок у політиці), так і специфіку кожної правової системи. У Великій Британії правовий механізм більш цілісний, а інституційна система – усталена, що створює сприятливі умови для запобігання нерівності. Україна, попри нормативну базу, стикається з проблемами реалізації та контролю за дотриманням принципу рівності.

5. Проаналізовано міжнародно-правові механізми регулювання гендерної рівності. Узагальнено, що ця система включає сукупність конвенцій, угод та інших міжнародних актів, спрямованих на усунення дискримінації та забезпечення рівних прав і можливостей для осіб незалежно від статі. Принципи недискримінації закріплено у більшості універсальних і регіональних документів з прав людини, а також у нормативних засадах міждержавного співробітництва та діяльності міжнародних організацій.

6. Проаналізовано основні міжнародно-правові акти у сфері забезпечення гендерної рівності, зокрема Конвенцію ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, документи Ради Європи та нормативно-правові акти Європейського Союзу. Встановлено, що ці документи формують основу міжнародних стандартів рівного ставлення, охоплюють як превентивні, так і захисні механізми, та є орієнтиром для розбудови національного законодавства. Резюмовано, що законодавство Європейського Союзу приділяє суттєву увагу забезпеченню гендерної рівності, зобов'язуючи держави-члени імплементувати відповідні положення у національні правові системи. Зазначено, що ефективність

реалізації міжнародних зобов'язань значною мірою залежить від належної імплементації, інституційної підтримки та системи моніторингу.

7. Охарактеризовано основні етапи розвитку правового регулювання гендерної рівності в Україні. Встановлено, що формування гендерної політики відбувалося поетапно – від декларативного визнання принципу рівності до створення спеціалізованої нормативної бази, починаючи з початку 2000-х років.

Узагальнено, що основу сучасних правових підходів у цій сфері становлять міжнародно-правові стандарти, вироблені ООН, Радою Європи, ОБСЄ, Європейським Союзом та НАТО, а закріплена в Конституції України стратегія європейської та євроатлантичної інтеграції зобов'язує державу дотримуватися принципів рівних прав і можливостей жінок і чоловіків.

Резюмовано, що українське законодавство у сфері гендерної політики сформоване з урахуванням міжнародних стандартів, однак подальший розвиток вимагає зміцнення інституційної спроможності органів державної влади, вдосконалення правозастосовної практики та підвищення ефективності контролю за реалізацією закріплених норм.

8. Досліджено становлення та сучасний стан правового механізму забезпечення гендерної рівності у Великій Британії. Встановлено, що нормативна система Великої Британії має високий рівень інтеграції норм міжнародного та національного права, зокрема завдяки прийняттю Equality Act 2010. Проаналізовано діяльність спеціалізованих інституцій, таких як Equality and Human Rights Commission, які забезпечують реалізацію та моніторинг політики рівності. Виокремлено практики, що мають потенціал для запозичення в українському контексті, зокрема механізми державного нагляду, фінансування проєктів із просування рівності та систематичне звітування.

9. Проаналізовано еволюцію правового регулювання виборчих прав жінок у Великій Британії. Встановлено, що закріплення політичного представництва жінок на законодавчому рівні розпочалося з ухвалення Representation of the People Act 1918, який надав виборчі права жінкам віком від 30 років, що відповідали

майновому цензу. Повна виборча рівність із чоловіками була досягнута завдяки Representation of the People Act 1928, що зрівняв вікові та майнові вимоги.

10. Виокремлено основні етапи становлення правового регулювання економічних і соціальних прав жінок у Великій Британії. Прийняття Equal Pay Act 1970 встановило правовий обов'язок роботодавців забезпечувати рівну оплату праці незалежно від статі, а Sex Discrimination Act 1975 заборонив дискримінацію за статевою ознакою у сфері праці, освіти та надання послуг. Подальший розвиток отримали механізми соціального захисту, зокрема через впровадження у 1999 році нормативних положень щодо декретної та батьківської відпустки. Ці правові акти не лише усунули правові бар'єри для участі жінок у трудовій сфері, але й сприяли визнанню жінки як самостійного суб'єкта економічних, соціальних і політичних прав.

11. На основі проведеного аналізу внесено комплексні пропозиції щодо вдосконалення правового регулювання у сфері гендерної рівності в Україні, які охоплюють найбільш проблемні напрями: протидію гендерно зумовленому насильству, подолання дискримінації в оплаті праці та забезпечення представництва жінок у політичному житті.

12. У сфері запобігання насильству акцентовано на необхідності гармонізації національного законодавства із положеннями Стамбульської конвенції, зокрема шляхом криміналізації всіх форм гендерного насильства, розвитку інфраструктури захисту постраждалих (притулки, кризові центри) та посилення відповідальності за повторні випадки домашнього насильства. У цьому контексті запропоновано зміни до статті 126-1 КК України, спрямовані на захист найбільш уразливих категорій осіб.

13. У сфері економічної рівності обґрунтовано необхідність законодавчого закріплення обов'язку роботодавців дотримуватися принципу рівної оплати праці за рівноцінну роботу незалежно від статі. Запропоновано внести зміни до статті 94 Кодексу законів про працю України та статті 6 Закону України «Про оплату праці» з метою заборони непрозорої диференціації заробітної плати. Такі заходи мають

сприяти зменшенню гендерного розриву в оплаті праці та розширенню можливостей професійного розвитку жінок.

14. У частині політичного представництва обґрунтовано, що чинний механізм гендерного квотування потребує вдосконалення. Зокрема, запропоновано внести зміни до статті 154 Виборчого кодексу України щодо підвищення квоти до 50 % та запровадження «зебрового принципу» чергування у виборчих списках. Також рекомендовано доповнити статтю 284 положенням про обов'язкову заміну вибулих жінок-депутатів іншими кандидатками. Ці зміни забезпечать не лише формальне, а й фактичне дотримання принципу гендерного паритету в політичному процесі.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Abortion Act 1967. UK Public General Acts. 1967. 87 p. URL: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1967/87/contents> (дата звернення: 20.05.2024).
2. Allen K. Gender pay gap: Women earn £300, 000 less than men over working life. *The Guardian*. 2016.
3. Analyzing Gender. Women and Men in Development. Stockholm : SIDA, 2003.
4. Benchmarking gender gaps, 2024. Global Gender Gap Report 2024. *World Economic Forum*. URL: <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2024/in-full/benchmarking-gender-gaps-2024-2e5f5cd886/> (дата звернення: 28.01.2025).
5. Bingham J. Clampdown on workplace discrimination pregnant women. *The Telegraph*. 2013.
6. Bloom M., Moskalenko S. Ukraine's women fighters reflect a cultural tradition of feminist independence. 2022. URL: <https://theconversation.com/ukraines-women-fighters-reflect-a-cultural-tradition-of-feminist-independence-179529> (дата звернення: 20.05.2024).
7. Bol Geertje. Mary Astell on Moderation: The Case of Occasional Conformity. *The European Legacy. Toward New Paradigms*. 2023 № 28. URL: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/10848770.2023.2178725> (дата звернення: 20.05.2024).
8. British Association of Women Entrepreneurs. URL: <https://www.bawe-uk.org/> (дата звернення: 20.05.2024).
9. Burn Shawn M. The Social Psychology of Gender. 1st Edition. 1995. 233 p.
10. Campbell D'Ann. The Regimented Women of World War II. P. 116.
11. Case of Pretty v. the United Kingdom (Application No 2346/02) : Judgment European Court of Human Rights, 29 April 2002, Final 29/07/2002. *HUDOC : database*. URL: <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-60448> (дата звернення: 20.12.2024).

12. Case of Thlimmenos v. Greece (Application No 34369/97) : Judgment European Court of Human Rights, 6 April 2000. *HUDOC* : *database*. URL: <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-58561> (дата звернення: 20.12.2024).
13. Cassese Erin C., Bos Angela L., Schneider Monica C. Whose American Government? A Quantitative Analysis of Gender and Authorship in American Politics Texts. *Journal of Political Science Education*. № 10 (3). P. 253–272.
14. CCPR General Comment No. 18: Non-discrimination. *UNHCR*. URL: <https://www.refworld.org/legal/general/hrc/1989/en/6268> (дата звернення: 10.01.2025).
15. Compare data on Parliaments. IPU Parline. URL: https://data.ipu.org/compare/?field=chamber%3A%3Acurrent_women_percent®ion=europe&structure=any_lower_chamber#bar (дата звернення: 20.05.2024).
16. Compilation of General Comments and General Recommendations Adopted by Human Rights Treaty Bodies. *UNHCR*. URL: <https://www.refworld.org/reference/statepartiesrep/hri/2005/en/36096> (дата звернення: 10.01.2025).
17. Council Directive 2004/113/EC of 13 December 2004 implementing the principle of equal treatment between men and women in the access to and supply of goods and services. URL: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32004L0113> (дата звернення: 30.01.2025).
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. URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/1979/7/oj/eng> (дата звернення: 30.01.2025).
19. Country Programme Document (CPD). *UNFPA. United Nations Population Fund*. URL: <https://www.unfpa.org/admin-resource/country-programme-document-cpd> (дата звернення: 20.05.2024).
20. Cowell F. The Three Eras of Opposition to the Human Rights Act. *UK Constitutional Law Association*. URL: https://ukconstitutionallaw.org/2022/11/14/frederick-cowell-the-three-eras-of-opposition-to-the-human-rights-act/?utm_source=chatgpt.com (дата звернення: 27.01.2025).

21. C190 – Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190). *ILO: International Labour Organization*. URL: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190&utm_source=chatgpt.com (дата звернення: 25.01.2025).
22. Debeljak J. The Human Rights Act 1998 (UK): The Preservation of Parliamentary Supremacy in the Context of Rights Protection. 2003. AUJHRights 9. *Australian Journal of Human Rights*. URL: https://classic.austlii.edu.au/au/journals/AUJHRights/2003/9.html?utm_source=chatgpt.com (дата звернення: 27.01.2025).
23. Declaration on the Elimination of Discrimination against Women. UN. General Assembly (22nd sess. : 1967–1968). *United Nations*. URL: <https://digitallibrary.un.org/record/202972?ln=en&v=pdf> (дата звернення: 20.05.2024).
24. Declarations and Messages. *United Nations*. URL: <https://www.un.org/sg/en/content/sg/declarations-and-messages> (дата звернення: 11.12.2024).
25. Desk Research of the Surveys of IDPs. *UNHCR*. 2017.
26. Domestic Abuse Act 2021. UK Public General Acts. 2021. 17 p. URL: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2021/17/contents> (дата звернення: 20.05.2024).
27. Domestic Violence, Crime and Victims Act. UK Public General. 2004. 28 p. URL: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2004/28/contents> (дата звернення: 20.05.2024)/
28. Durban Declaration and Programme of Action. *United Nations*. URL: <https://www.un.org/en/fight-racism/background/durban-declaration-and-programme-of-action> (дата звернення: 10.01.2025).
29. Education Committee – The Child Protection System in England Further written evidence submitted by Against Violence and Abuse (AVA). *Parliamentary business*. URL: <https://publications.parliament.uk/pa/cm201213/cmselect/cmeduc/137/137we18.htm> (дата звернення: 20.05.2024).
30. Elkin M. Violence against women and girls: Helping to understand the scale and impact of the problem. *National Statistician*. 2021. 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 звернення: 20.05.2024).

31. Employment Rights Act 1996. UK Public General Acts. 1996. 18 p. URL: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/contents> (дата звернення: 20.05.2024).
32. Empowering Women Through Literacy and Skills Development in Uganda. *MOJA: Adult Education Africa*. URL: <https://mojaafrica.net/en/magazine/empowering-women-through-literacy-and-skills-development-in-uganda> (дата звернення: 10.01.2025).
33. Equal Franchise 1928. URL: <https://www.nationalarchives.gov.uk/education/resources/twenties-britain-part-one/equal-franchise-1928/> (дата звернення: 27.01.2025).
34. Equality Act 2010. UK Public General Acts. 2010 15 p. URL: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/contents> (дата звернення: 20.05.2024).
35. Equality and Human Rights. Commission. URL: <https://www.equalityhumanrights.com/about-us> (дата звернення: 20.05.2024).
36. Equality and Non-discrimination. *Website-PACE.net*. URL: http://website-pace.net/en_GB/web/as-ega/main (дата звернення: 01.02.2025).
37. Equal Opportunities Commission has closed. *GOV.UK*. URL: [https://www.gov.uk/government/organisations/equal-opportunities-commission#:~:text=The%20Equal%20Opportunities%20Commission%20\(EOC,Equality%20and%20Human%20Rights%20Commission](https://www.gov.uk/government/organisations/equal-opportunities-commission#:~:text=The%20Equal%20Opportunities%20Commission%20(EOC,Equality%20and%20Human%20Rights%20Commission) (дата звернення: 27.01.2025).
38. Equal Pay Act 1970. UK Public General Acts. 1970. 41 p. URL: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1970/41/enacted> (дата звернення: 20.05.2024).
39. Equal treatment in employment and occupation. Document 32000L0078. URL: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/LSU/?uri=oj%3AJOL_2000_303_R_0016_01 (дата звернення: 30.01.2025).
40. Erickson J. Soviet Women at War. *World War 2 and the Soviet People* / ed. by J. Garrard and C. Garrard. New York & London : St. Martin's Press, 1993. P. 55–57.
41. Esther Breitenbach, Alice Brown, Fiona Mackay, Janette Webb. *The Changing Politics of Gender Equality in Britain*, Palgrave Macmillan. 2002. 239 p.
42. Every Woman. *Entrepreneur Awards*. URL: <https://www.everywoman.com/entrepreneur-awards/everywoman-awards-about/> (дата звернення: 20.05.2024).

43. EU 4 Gender Equality: Together Against Gender Stereotypes and Gender-Based Violence. *UN Women. Europe and Central Asia*. URL: <https://eca.unwomen.org/en/what-we-do/ending-violence-against-women/eu-4-gender-equality> (дата звернення: 20.05.2024).
44. Expanding women's opportunities in global trade. *ITC SheTrades Initiative*. URL: <https://www.shetrades.com/> (дата звернення: 20.05.2024).
45. Explanatory Report to the Council of Europe Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence. *Council of Europe*. Istanbul, 2011. URL: <https://rm.coe.int/1680a48903> (дата звернення: 18.02.2025).
46. Family Allowances Act 1945. *UK Parliament*. URL: <https://www.parliament.uk/about/living-heritage/transformingsociety/electionsvoting/womenvote/parliamentary-collections/eleanor-rathbone/family-allowances-act-1945/> (дата звернення: 20.05.2024).
47. Fawcett. Equality. It's about time. URL: <https://www.fawcettsociety.org.uk/about> (дата звернення: 20.05.2024).
48. Fawcett. 150 years of progress on women's rights and gender equality 1866–2016. URL: <https://www.fawcettsociety.org.uk/Handlers/Download.ashx?IDMF=45a5a7f5-ffbd-4078-b0b7-4bfccab159d> (дата звернення: 20.05.2024).
49. Female Start-up of the year. *Enterprise Nation*. TSB. URL: <https://www.enterprisenation.com/female-start-up-of-the-year-2021/> (дата звернення: 20.05.2024).
50. FTSE Women Leaders Review Achieving Gender Balance. 2024. URL: <https://ftsewomenleaders.com/wp-content/uploads/2023/03/ftse-women-leaders-review-report-2022-v2.pdf> (дата звернення: 20.05.2024).
51. Gender and Genetics. *World Health Organization*. URL: <https://web.archive.org/web/20121111125721/http://www.who.int/genomics/gender/en/> (дата звернення: 27.02.2025).
52. Gender and health. *World Health Organization*. URL: https://www.who.int/health-topics/gender#tab=tab_1 (дата звернення: 20.05.2024).

53. Gender Based Violence. *UCU: equality and participation*. 2017.
54. Gender Equality in Ireland. *What is Gender Equality?* URL: <http://www.genderequality.ie/en/ge/pages/whatisge> (дата звернення: 20.05.2024).
55. Gender Equality Strategy 2014–2017. URL: <http://www.coe.int/en/web/genderequality/gender-equality-strategy> (дата звернення: 01.02.2025).
56. Gender Norms In a parallel universe. Eli Rezkallah recreated old sexist advertisements. URL: <https://campaignsoftheworld.com/creative-print-ads/in-a-parallel-universe-by-eli-rezkallah-recreated-old-sexist-advertisements/> (дата звернення: 08.01.2025).
57. Gender pay gap statistics. *Eurostat*. 2021. URL: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics#Gender_pay_gap_levels_vary_significantly_across_EU (дата звернення: 20.05.2024).
58. Gender Recognition Act 2004. *UK Public General Acts*. 2004. 7 p. URL: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2004/7/contents> (дата звернення: 20.05.2024).
59. Gender, Rights, Equity and Diversity. *World Health Organization*. URL: <https://www.who.int/campaigns/world-health-day/2021/gender-equity-and-human-rights> (дата звернення: 30.01.2025).
60. General Comment No. 13: The Right to Education (Art. 13 of the Covenant). *UNHCR*. URL: <https://www.refworld.org/legal/general/cescr/1999/en/37937> (дата звернення: 10.01.2025).
61. General recommendation No. 25, on article 4, paragraph 1, of the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, on temporary special measures. *UNHCR*. URL: <https://www.refworld.org/legal/general/cedaw/2004/en/87588> (дата звернення: 10.01.2025).
62. General Recommendation no. 32, The meaning and scope of special measures in the International Convention on the Elimination of All Forms [of] Racial Discrimination. *UNHCR*. URL: <https://www.refworld.org/legal/general/cerd/2009/en/70344> (дата звернення: 10.01.2025).

63. General recommendation No. 35 (2017) on gender-based violence against women, updating general recommendation No. 19 (1992). *United Nations*. URL: https://www.ohchr.org/en/documents/general-comments-and-recommendations/general-recommendation-no-35-2017-gender-based?utm_source=chatgpt.com (дата звернення: 25.01.2025).
64. Girl's Education Challenge. UKaid from the British people. URL: <https://girlseducationchallenge.org/> (дата звернення: 20.05.2024).
65. Girls' Education. World Bank Group. URL: <https://www.worldbank.org/en/topic/girlseducation> (дата звернення: 28.01.2025).
66. Global Database of Quotas for Women, Inter-Parliamentary Union – Quota Project. URL: <http://www.quotaproject.org/aboutQuotas.cfm> (дата звернення: 20.05.2024).
67. Global Gender Gap Report 2022. Chapter 2: Gender gaps in the workforce: an emerging crisis. *World Economic Forum*. URL: <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2022/in-full/2-gender-gaps-in-the-workforce-an-emerging-crisis/#2-4-gender-gaps-in-leadership-by-industry-and-cohort> (дата звернення: 10.01.2025).
68. Global Gender Gap 2024. INSIGHT REPORT. *World Economic Forum*. URL: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2024.pdf (дата звернення: 10.01.2025).
69. Global Issues. Governance. *United Nations*. URL: <https://www.un.org/en/globalissues/governance> (дата звернення: 20.05.2024).
70. GOV.UK. About us. URL: <https://www.gov.uk/government/organisations/government-equalities-office/about> (дата звернення: 20.05.2024).
71. Haddad A. Protecting Parliamentary Sovereignty: A Justification for Repealing the Human Rights Act (1998)? URL: https://renecassin.org/wp-content/uploads/2023/09/protecting-parliamentary-sovereignty-a-justification-for-repealing-the-human-rights.pdf?utm_source=chatgpt.com (дата звернення: 27.01.2025).
72. Harrison M. *Soviet Planning in Peace and War, 1938–45*. Cambridge : Cambridge University Press, 1985. P. 137–139.

73. Human Rights Act 1998. UK Public General Acts. 1998. 42 p. URL: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1998/42/contents> (дата звернення: 20.05.2024).
74. Judith Butler. *Gender Trouble*. New York, 1999. 217 p. P. 6.
75. Judt T. *Postwar: A History of Europe since 1945*. New York : Penguin Books, 2006. P. 3.
76. Krylova A. *Soviet Women in Combat: A History of Violence on the Eastern Front*. New York : Cambridge University Press, 2011. 338 p.
77. Lipscombe S., Beard J. Sentencing for violence against women and girls. 2023. URL: <https://commonslibrary.parliament.uk/research-briefings/cdp-2023-0021/> (дата звернення: 20.05.2024).
78. Literacy Rates Continue to Rise from One Generation to the Next. *UNESCO INSTITUTE FOR STATISTICS*. URL: file:///D:/Downloads/Юнеско_literacy_rates_continue_rise_generation_to_next_en_2017_0.pdf (дата звернення: 28.01.2025).
79. Marriage (Same Sex Couples) Act 2013. UK Public General Acts. 2013. 30 p. URL: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2013/30/contents/enacted/data.htm> (дата звернення: 20.05.2024).
80. Marriages and Divorces. *Our world in data*. URL: https://ourworldindata.org/marriages-and-divorces?utm_source=chatgpt.com (дата звернення: 26.01.2025).
81. Married Women's Property Act, 1870. (33 & 34 Vict.) CHAP 93. *V/Lex*. URL: <https://vlex.co.uk/vid/married-women-s-property-808165137> (дата звернення: 27.01.2025).
82. Married Women's Property Act 1882. URL: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/Vict/45-46/75/enacted> (дата звернення: 20.05.2024).
83. Married Women's Property Act 1893. URL: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/Vict/56-57/63/enacted> (дата звернення: 27.01.2025).
84. Noakes L. *Women in the British Army: War and the Gentle Sex, 1907–1948*. P. 15.
85. Oakley A. *Sex, Gender and Society*. 1991. P. 184.
86. Origin and history of discrimination. *ETYMONLINE*. URL: <https://www.etymonline.com/word/discrimination> (дата звернення: 10.01.2025).

87. Percentage of women aged 15–49 who think that a husband/partner is justified in hitting or beating his wife/partner under certain circumstances. *Childinfo*. URL: <https://www.webcitation.org/6No6sOCPi> (дата звернення: 10.01.2025).
88. Petitions. UK Parliament. URL: <https://www.parliament.uk/about/living-heritage/transformingsociety/electionsvoting/womenvote/overview/petitions/> (дата звернення: 20.05.2024).
89. Press Conference by Secretary-General Ban Ki-moon at United Nations Headquarters: 16 September 2015. *United Nations*. URL: <https://www.un.org/press/en/2015/sgsm17079.doc.htm> (дата звернення: 11.12.2024).
90. Protection from Sex-based Harassment in Public Act 2023. *Legislation.GOV.UK*. URL: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2023/47> (дата звернення: 30.01.2025).
91. Putting women at the forefront of peace and humanitarian action in Europe and Central Asia. *UN Women. Europe and Central Asia*. URL: <https://eca.unwomen.org/en/digital-library/publications/2016/04/putting-women-at-the-forefront-of-peace-and-humanitarian-action-in-europe-and-central-asia> (дата звернення: 11.12.2024).
92. Recommendation Rec (2002) 5 of the Committee of Ministers to member states on the protection of women against violence. *Council of Europe Committee of Ministers*. URL: https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=09000016805e2612 (дата звернення: 20.05.2024).
93. Release of serious offenders: Police, Crime, Sentencing and Courts Act 2022 factsheet : police paper. 2022. 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 звернення: 20.05.2024).
94. Representation of the People Act 1989. UK Public General Acts. 1989. 28 p. URL: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1989/28/enacted> (дата звернення: 20.05.2024).

95. Resolution adopted by the General Assembly [without reference to a Main Committee (A/55/L.2)] 55/2. United Nations Millennium Declaration. *United Nations*. 2000. URL: https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/generalassembly/docs/globalcompact/A_RES_55_2.pdf (дата звернення: 20.05.2024).
96. Resolution 1820 (2008) Adopted by the Security Council at its 5916th meeting, on 19 June 2008. URL: https://www.un.org/shestandsforpeace/sites/www.un.org/shestandsforpeace/files/unscr_1820_2008_on_wps_english.pdf (дата звернення: 20.05.2024).
97. Resolutions adopted on the reports of the Joint Second and Third Committee. 532 (VI) Organization and operation of the Economic and Social Council and its commissions. A. Commission on the Status of Women. URL: [https://documents-dds-ny.un.org/doc/RESOLUTION/GEN/NR0/067/87/IMG/NR006787.pdf?](https://documents-dds-ny.un.org/doc/RESOLUTION/GEN/NR0/067/87/IMG/NR006787.pdf?OpenElement) OpenElement (дата звернення: 08.01.2025).
98. Schieder J., Gould E. «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 звернення: 20.05.2024).
99. Schwab K. Preface. *The Global Gender Gap Report 2006*. Geneva: World Economic Forum, 2006. 146 p.
100. Security Council Calls on United Nations, Regional Organizations to Bolster Role of Women in Peacekeeping, Unanimously Adopting Resolution 2538 (2020). United Nations. URL: <https://press.un.org/en/2020/sc14288.doc.htm> (дата звернення: 25.01.2025).
101. Sex Discrimination Act 1975. UK Public General Acts. 1975. 65 p. Whole Act. URL: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1975/65/enacted> (дата звернення: 20.05.2024).

102. Sex Discrimination (Election Candidates) Act 2002. UK Public General Acts. 2002. URL: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2002/2/contents> (дата звернення: 20.05.2024).
103. Sexist advert 1950s Stock Photos and Images. *ALAMY*. URL: <https://www.alamy.com/stock-photo/sexist-advert-1950s.html?sortBy=relevant> (дата звернення: 08.01.2025).
104. Sexual Offences Act 2003. UK Public General Acts. 2003. 42 p. URL: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2003/42/contents> (дата звернення: 20.05.2024).
105. Sharlene Nagy Hesse-Biber, Gregg Lee Carter. *Working Women in America. USA* : Oxford University Press, 2004. P. 75.
106. Sharp Gw. Your Daily Dose of Blatant Vintage Sexism. *The Society Pages*. URL: <https://thesocietypages.org/socimages/2010/12/06/your-daily-dose-of-blatant-vintage-sexism/> (дата звернення: 08.01.2025).
107. Shover M. J. Roles and Images of Women in World War I Propaganda. P. 478.
108. Smith K. M. Women's Social and Political Union. URL: <https://www.britannica.com/topic/Womens-Social-and-Political-Union> (дата звернення: 20.05.2024).
109. Sociological group 'Rating'. *Gender roles and stereotypes in Ukraine – researches*. 2015. URL: http://ratingpro.org/en/research/gendernye_rol_i_stereotipy_v_ukraine.html (дата звернення: 20.05.2024).
110. Stalking – Istanbul Convention (2019). Council if Europe. URL: <https://edoc.coe.int/en/violence-against-women/7867-stalking-istanbul-convention.html> (дата звернення: 18.02.2025).
111. Stalking Protection Act 2019. *Legislation.GOV.UK*. URL: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2019/9/contents> (дата звернення: 30.01.2025).
112. Stoller Robert J. Sex and gender: the development of masculinity and femininity. London : Karnac Books, 1968.

113. Stuart Mill J. M. The Subjection of Women. URL: <https://www.gutenberg.org/files/27083/27083-h/27083-h.htm> (дата звернення: 27.01.2025).
114. Summerfield P. Reconstructing women's wartime lives. P. 256–264.
115. The American Hieritage Dictionary of The English Language. URL: <https://ahdictionary.com> (дата звернення: 11.12.2024).
116. The EBRD's Women in Business programme. EuropeanBank for Reconstruction and Development. URL: <https://www.ebrd.com/women-in-business/finance-and-advice-for-women-in-business.html> (дата звернення: 20.05.2024).
117. The Equality Act 2010 (Amendment) Regulations 2023. *Legislation.GOV.UK*. URL: https://www.legislation.gov.uk/ukdsi/2023/9780348253191?utm_source=chatgpt.com (дата звернення: 30.01.2025).
118. The Global Gender Gap Report 2021. Geneva : World Economic Forum, 2021. P. 405. URL: <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2021> (дата звернення: 20.05.2024).
119. The Government's Independent Review of the Human Rights Act. Third Report of Session 2021–22. URL: https://committees.parliament.uk/publications/6592/documents/71259/default/?utm_source=chatgpt.com (дата звернення: 28.01.2025).
120. The Maternity and Parental Leave etc. Regulations 1999. UK Statutory Instruments1999 № 3312. URL: <https://www.legislation.gov.uk/ukxi/1999/3312/contents> (дата звернення: 20.05.2024).
121. The Preventing Sexual Violence in Conflict Initiative (PSVI) aims to raise awareness of the extent of sexual violence against women, men, girls and boys in situations of armed conflict and rally global action to end it. GOV.UK. URL: <https://www.gov.uk/government/organisations/preventing-sexual-violence-in-conflict-initiative/about> (дата звернення: 20.05.2024).
122. The Reform Act 1832. UK Parliament. URL: <https://www.parliament.uk/about/living-heritage/evolutionofparliament/houseofcommons/reformacts/overview/reformact1832/> (дата звернення: 20.05.2024).

123. Third Reform Act 1884. UK Parliament. URL: <https://www.parliament.uk/about/living-heritage/evolutionofparliament/houseofcommons/reformacts/overview/one-man-one-vote/> (дата звернення: 20.05.2024).
124. Thomson V. How Much of the Remaining Gender Pay Gap is the Result of Discrimination, and How Much is Due to Individual Choices? *The International Journal of Urban Labour and Leisure*. Vol 7. № 2. 006. URL: <https://www.ijull.co.uk/vol7/2/thomson.pdf> (дата звернення: 20.05.2024).
125. UK National Action Plan on Women, Peace and Security 2018 to 2022: Guidance Note – Implementing Strategic Outcome 5: Security and Justice. HM Government. URL: https://assets.publishing.service.gov.uk/media/62a31fc78fa8f5038dcd297e/UK_National_Action_Plan_on_Women_Peace_and_Security_2018_to_2022_guidance_note_implementing_strategic_outcome_5_security_and_justice_.pdf (дата звернення: 20.05.2024).
126. UK women, peace and security national action plan 2023 to 2027. Corporate report. URL: <https://www.gov.uk/government/publications/uk-women-peace-and-security-national-action-plan-2023-to-2027> (дата звернення: 20.05.2024).
127. UNGA. Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women. 1979.
128. United Nations Information Centres (UNICs) worldwide. Department of Global Communications. URL: <https://www.un.org/en/departments-of-global-communications/worldwide/united-nations-information-centres> (дата звернення: 11.12.2024).
129. UN Women. Europe and Central Asia. URL: <http://eca.unwomen.org/en> (дата звернення: 20.05.2024).
130. Uvarova O. Women's rights and gender equality in Ukraine. *Ukrainian Helsinki Human Rights Union*. 2016.
131. We can prevent VAWG. What Works. To prevent violence. URL: <https://www.whatworks.co.za/> (дата звернення: 20.05.2024).

132. WHAT IS STALKING? Facts about Domestic Violence and Stalking. *NCADV*. URL: https://assets.speakcdn.com/assets/2497/domestic_violence_and_stalking_ncadv.pdf (дата звернення: 30.01.2025).
133. WIBN: Women in business network. URL: <https://wibn.co.uk/> (дата звернення: 20.05.2024).
134. Wollstonecraft M. A Vindication of the Rights of Woman. URL: <https://www.gradesaver.com/a-vindication-of-the-rights-of-woman> (дата звернення: 20.05.2024).
135. Women in tech. URL: <https://womenintech.com.ua/en/> (дата звернення: 20.05.2024).
136. Women-led high-growth enterprise taskforce report. Research and analysis. URL: <https://www.gov.uk/government/publications/women-led-high-growth-enterprise-taskforce-report> (дата звернення: 20.05.2024).
137. Women on Boards – Increasing diversity. *WB*. URL: <https://wbdirectors.co.uk/> (дата звернення: 20.05.2024).
138. Women in Politics and Public Life. Research Briefing. 2024. URL: <https://commonslibrary.parliament.uk/research-briefings/sn01250/> (дата звернення: 20.05.2024).
139. Women's aid: until women & children are safe. URL: <https://www.womensaid.org.uk/what-we-do/> (дата звернення: 20.05.2024).
140. Women's Business Council. GOV.UK. URL: <https://www.gov.uk/government/groups/womens-business-council> (дата звернення: 20.05.2024).
141. Women supporting women. Prince's Trust. URL: <https://www.princes-trust.org.uk/support-our-work/major-gifts/women-supporting-women> (дата звернення: 20.05.2024).
142. Worker Protection (Amendment of Equality Act 2010) Act 2023. *Legislation.GOV.UK*. URL: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2023/51> (дата звернення: 30.01.2025).

143. World Economic Forum. *The Global Gender Gap Report. The Global Gender Gap Index 2014: Measuring the Global Gender Gap*. 2014. Part 1.
144. Written Ministerial Statement: Response to Gender Recognition Act (2004) consultation. *GOV.UK*. URL: https://www.gov.uk/government/speeches/response-to-gender-recognition-act-2004-consultation?utm_source=chatgpt.com (дата звернення: 30.01.2025).
145. YOUTH. *Eu neighbours east*. URL: <https://euneighbourseast.eu/youth/> (дата звернення: 20.05.2024).
146. Аналітичний огляд судової практики з вирішення спорів щодо дотримання гендерної квоти під час місцевих виборів 2020 року. *Council of Europe*. URL: https://rm.coe.int/review-of-judicial-practice/1680a39e80?utm_source=chatgpt.com (дата звернення: 19.02.2025).
147. Андрусяк І. П. Ідея гендерної рівності в українській правовій думці другої половини XIX століття : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01. Львів, 2017. 23с.
148. Аспен Інститут Київ. URL: <https://aspeninstitutekyiv.org/our-mission/> (дата звернення: 20.05.2024).
149. Бабинська-Вірна Н. 5 дієвих способів залучити жінок у політику. URL: <https://www.undp.org/uk/ukraine/news/5-diyevykh-sposobiv-zaluchyty-zhinok-u-polityku> (дата звернення: 20.05.2024).
150. Байдак М. Втеча та повернення: українки в лавах Січових Стрільців. *Україна Модерна*. URL: <http://uamoderna.com/md/baidak-women-and-war> (дата звернення: 20.05.2024).
151. Байдак М. Громадська діяльність як спосіб емансипації жінки в роки Першої світової війни (на прикладі українок Галичини). *Українознавчий альманах*. Київ, 2015. Вип. 18. С. 119–123.
152. Білинська М. М. Гендерна політика в системі державного управління: підручник. Запоріжжя: Друкарський світ, 2014. 132 с.

153. Боротьба з насильством проти жінок: на шляху до конвенції Ради Європи. Резолюція 1635 (2008). URL: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/mpz/docs/846_res_1635_\(2008\).htm](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/mpz/docs/846_res_1635_(2008).htm) (дата звернення: 01.02.2025).
154. Виборчий кодекс України від 17.06.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/396-20#Text> (дата звернення: 20.05.2024).
155. Віденська конвенція про право міжнародних договорів від 23.05.1969. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_118#Text (дата звернення: 20.05.2024).
156. Вінера К. Визначення примусового контролювання: проблеми та можливості. *Британський журнал кримінології*. 2017. Т. 57, № 3. С. 551–569. URL: <https://doi.org/10.1093/bjc/azw061> (дата звернення: 25.02.2025).
157. Восьний К. Гендерні аспекти зайнятості: українські реалії і світовий досвід. *Українське суспільство. Двадцять років незалежності. Соціологічний досвід. Вісник THEU*. 2009. № 1. С. 69–80.
158. Волинка К. Г. Теорія держави і права : навч. посіб. Київ : МАУП, 2003. С. 116.
159. В Україні є 760 спеціалізованих служб підтримки для постраждалих від домашнього насильства – Левченко. ZMINA. URL: <https://zmina.info/news/v-ukrayini-ye-760-speczializovanyh-sluzhb-pidtrymky-dlya-postrazhdalyh-vid-domashnogo-nasytstva-levchenko/> (дата звернення: 18.02.2025).
160. Гестер М., Вестмарленд Н., Пірс Дж., Вільямсон Е. Попереднє оцінювання Закону про домашнє насильство, злочини та жертв 2004 року. Лондон: Міністерство юстиції, 2008. 80 с.
161. Гончарова Ю. А. Роль та місце принципу гендерної рівності в сучасному міжнародному праві : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.11. Київ, 2017. 200 с.
162. Гончар Ю. Посібник пресової практики з гендерної перспективи. Рівне : видавець О. Зень, 2015. 200 с.
163. Грибовська А. А. Конституційні засади гендерної рівності в Україні : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.02. Харків, 2019. 250 с.
164. Грицай І. О. Принцип гендерної рівності та механізм його забезпечення: теоретико-правовий аспект : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.01. Дніпро, 2018. 530с.

165. Гриценко Г. Як жінки змінили українську армію. URL: <https://genderindetail.org.ua/season-topic/gender-after-euromaidan/yak-zhinki-zminili-ukrainsku-armiyu-1341190.html> (дата звернення: 20.05.2024).
166. Грицяк Н. В. Правове регулювання рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в Україні: стан та шляхи вдосконалення. URL: <http://www.academy.gov.ua/ej2/txts/pol-prav/05gnvssv.pdf> (дата звернення: 30.01.2025).
167. Гупта К. Право вето подружжя та трансгендерні особи у Великій Британії: аналіз Закону про шлюб (одностатеві пари), 2013. 2014. URL: <https://inherentlyhuman.wordpress.com/2013/07/31/why-the-marriagesame-sex-act-2013-does-not-bring-marriage-equality-the-case-of-trans-people/> (дата звернення: 25.02.2025).
168. Гендерний моніторинг місцевих виборів. *Центральна виборча комісія* : оф. сайт. URL: https://cvk.gov.ua/actualna-informaciya/187243.html?utm_source=chatgpt.com (дата звернення: 01.02.2025).
169. Гендерні паритети в умовах трансформації суспільства / за заг. ред. Н. М. Оніщенко, Н. М. Пархоменко. Київ : Юридична думка, 2007. 372 с.
170. Дашковська О. Р. Жінка як суб'єкт права в аспекті гендерної рівності. Харків : Право, 2005. 224 с.
171. Дашковська О. Р. Правове становище жінки в аспекті гендерної рівності: загальнотеоретичний аналіз : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.01. Харків, 2008. 392с.
172. Дашковська О. Р. Проблеми впровадження принципу гендерної рівності в українське законодавство: загальнотеоретичні аспекти. *Проблеми законності*: Респ. міжвідом. наук. зб. / відп. ред. В. Я. Тацій. Харків : Нац. юрид. акад. України, 2002. Вип. 52. С. 9–15.
173. Декларація про викорінення насильства щодо жінок Проголошена резолюцією 48/104 Генеральної Асамблеї від 20.12.1993. URL: https://zakononline.com.ua/documents/show/165261___165261 (дата звернення: 20.05.2024).

174. Декларація про захист жінок та дітей у надзвичайних обставинах та в період збройних конфліктів Проголошена резолюцією 3318 (XXIX) Генеральної Асамблеї від 14.12.1974 року. URL: https://zakononline.com.ua/documents/show/169632___169632 (дата звернення: 20.05.2024).
175. Декларація про ліквідацію всіх форм расової дискримінації від 20.11.1963. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/MU63001R> (дата звернення: 29.01.2025).
176. Декларація про ліквідацію дискримінації щодо жінок від 07.11.1967. URL: https://docs.dtki.ua/doc/995_386 (дата звернення: 29.01.2025).
177. Декларація про ліквідацію усіх форм нетерпимості та дискримінації на основі релігії або переконань від 25.11.1981. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/MU81004R> (дата звернення: 29.01.2025).
178. Декларація про права осіб, що належать до національних або етнічних, релігійних та мовних меншин : Резолюція 47/135 Генеральної Асамблеї ООН від 18.12.1992. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/MU92339> (дата звернення: 29.01.2025).
179. Декларація ЮНЕСКО про расу і расові забобони від 27.11.1978. URL: https://zakononline.com.ua/documents/show/159848___159848 (дата звернення: 29.01.2025).
180. Директива (ЄС) 2024/1385 Європейського Парламенту та ради ЄС про протидію насильству щодо жінок та домашньому насильству від 14.05.2024. URL: <https://jurfem.com.ua/wp-content/uploads/2024/11/Dyrektyva.pdf> (дата звернення: 18.02.2025).
181. Дітчук К. Гендерна політика: як це відбувається в країнах Європейського Союзу? URL: https://uplan.org.ua/analytics/henderna-polityka-iak-tse-vidbuvaetsia-v-krainakh-ievropeiskoho-soiuzu/?utm_source=chatgpt.com (дата звернення: 25.01.2025).
182. Добробут і безпека жінок. Україна. Доповідь про результати дослідження. Дослідження насильства над жінками в Україні. Проведено під керівництвом

ОБСЄ. URL: https://www.osce.org/files/f/documents/0/8/440318_0.pdf (дата звернення: 20.05.2024).

183. Договір про заснування Європейської Спільноти (Договір про заснування Європейського економічного співтовариства) від 01.01.2005. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_017#Text (дата звернення: 20.05.2024).

184. Додаток XL до глави 21 «Співробітництво у галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей». URL: https://www.kmu.gov.ua/storage/app/sites/1/ugoda-pro-asociaciyu/40_Annex.pdf (дата звернення: 30.01.2025).

185. Другий сплеск після 2014: скільки жінок служать у ЗСУ і скільки з них – на передовій. *24 канал*. 2020. URL: https://24tv.ua/drugiy-splesk-pislya-2014-skilki-zhinok-sluzhat-zsu-skilki-nih_n2103822 (дата звернення: 20.05.2024).

186. Дядюк М. Український жіночий рух у міжвоєнній Галичині: між гендерною ідентичністю та національною заангажованістю : монографія. Львів, 2011. 368 с.

187. Експерти показали різницю доходів чоловіків та жінок в Україні (інфографіка). *Finance.ua*. URL: <https://news.finance.ua/ua/news/-/369204/eksperty-pokazaly-riznytsyu-dohodiv-cholovikiv-i-zhinok-v-ukrayini-infografika> (дата звернення: 20.05.2024).

188. Жінки, мир та безпека. UN Women. Україна. URL: <https://ukraine.unwomen.org/uk/shcho-my-robymo/zhinky-myr-ta-bezpeka> (дата звернення: 20.05.2024).

189. Жінки та чоловіки на ринку праці. Держстат України. URL: https://ukrstat.gov.ua/operativ/pro_stat/Prosto/m&w/j_ch_na%20runky_praci.pdf (дата звернення: 20.05.2024).

190. Жінки у в'язницях. Резолюція 1663 (2009). URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/mpz/docs/947_rez_1663.htm (дата звернення: 01.02.2025).

191. Жінки Центральної та Східної Європи у Другій світовій війні: Гендерна специфіка досвіду в часи екстремального насильства. URL:

<https://genderindetail.org.ua/library/istoriya-i-pamyat/zhinki-tsentralnoi-ta-shidnoi-evropi-u-drugiy-svitoviy-viyni-genderna-spetsifika-dosvidu-v-chasi-extremalnogo-nasilstva-134814.html> (дата звернення: 20.05.2024).

192. Жіноче підприємництво. 56 % нових ФОПів в Україні у 2023 році відкрили жінки. *Опендатабот*. URL: <https://opendatabot.ua/analytics/businesswoman-in-war-2023> (дата звернення: 20.05.2024).

193. Загальна декларація прав людини від 10.12.1948. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text (дата звернення: 20.05.2024).

194. Загальні рекомендації, ухвалені Комітетом ООН з ліквідації дискримінації жінок №1–37. CEDAW. URL: <https://www.ohchr.org/en/treaty-bodies/cedaw/general-recommendations> (дата звернення: 08.01.2025).

195. Збільшення представництва жінок в політиці через виборчу систему. Резолюція 1706 (2010). URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/mpz/docs/1045_rez_1706.htm (дата звернення: 01.02.2025).

196. Індикатори для моніторингу гендерної рівності, метадані. URL: https://www.ukrstat.gov.ua/gend_rivnist/indukatoru.htm (дата звернення: 19.02.2025).

197. Інспекція праці інформує: Гендерні аспекти у законодавстві України. Східне міжрегіональне управління Державної служби України з питань праці. URL: <https://smu.dsp.gov.ua/news/inspektsiia-pratsi-informuie-henderni-aspekty-u-zakonodavstvi-ukrainy/> (дата звернення: 11.12. 2024).

198. Інтеграція гендерного підходу. Довідкова інформація. URL: https://euneighbourseast.eu/wp-content/uploads/2024/01/gmbrief_eu4genderhelpdesk_v2_ukraine.pdf?utm_source=chatgpt.com (дата звернення: 25.01.2025).

199. Інтегрування гендерного підходу в державну політику України / Т.Е.Василевська та ін. Київ: Держ. ін-т проблем сім'ї та молоді, 2003. 128 с.

200. Кімел Майкл С. Гендероване суспільство / пер. з англ. С. Альошкіна. Київ : Сфера, 2003. С. 265–308.

201. Кісь О. Моделі конструювання гендерної ідентичності жінки в сучасній Україні. *Ї : незалежний культурологічний часопис*. 2003. № 27. С. 37–58.
202. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 20.05.2024).
203. Кожна 5 жінка в Україні стикається з тією чи іншою формою насильства. *Міністерство соціальної політики України*. URL: <https://www.msp.gov.ua/news/18311.html> (дата звернення: 20.05.2024).
204. Комплексний підхід до проблеми рівності жінок і чоловіків: концептуальні рамки, методологія та ознайомлення з «позитивним досвідом»: заверш. доп. про діяльність Групи фахівців щодо комплексного підходу до проблеми рівності жінок і чоловіків (EG-S-MS), Страсбург, травень 1998 року. *Схід-Захід: жіночі інноваційні проекти*.
205. Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці. Т. 1. 1919–1964. Женева: Міжнародна організація праці, 1999. 788 с.
206. Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок від 18.12.1979. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207 (дата звернення: 20.05.2024).
207. Конвенція про громадянство заміжньої жінки від 29.01.1957. URL: https://zakononline.com.ua/documents/show/140704___529190 (дата звернення: 20.05.2024).
208. Конвенція про боротьбу з дискримінацією в галузі освіти від 14.12.1960. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_174 (дата звернення: 20.05.2024).
209. Конвенція про боротьбу з торгівлею людьми і з експлуатацією проституції третіми особами від 02.12.1949. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_162 (дата звернення: 20.05.2024).
210. Конвенція про дискримінацію в галузі праці та занять № 111 від 25.06.1958. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161#Text (дата звернення: 10.01.2025).

211. Конвенція про запобігання злочину геноциду та покарання за нього від 09.12.1948. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/MU48K03U> (дата звернення: 29.01.2025).
212. Конвенція про захист прав людини й основоположних свобод від 04.11.1950. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/MU50K02U> (дата звернення: 29.01.2025).
213. Конвенція про згоду на одруження, шлюбний вік і реєстрацію шлюбу від 07.11.1962. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/MU62K02U> (дата звернення: 20.05.2024).
214. Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок. *Права людини. Міжнародні договори України, декларації, документи*. Київ : Наукова думка, 1992. С. 109–123.
215. Конвенція про ліквідацію усіх форм дискримінації щодо жінок (науково-практичний коментар) / О. М. Руднєва, Г. О. Христова, О. О. Уварова та ін.; за наук. ред. О. М. Руднєвої. Харків : Східноregion. центр гуманітар.-освіт. ініціатив, 2005. 364 с.
216. Конвенція про охорону материнства від 15.06.2000. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_122#Text (дата звернення: 20.05.2024).
217. Конвенція про політику в галузі зайнятості від 26.06.1984. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_062#Text (дата звернення: 20.05.2024).
218. Конвенція про політичні права жінки. URL: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/RESOLUTION/GEN/NR0/081/65/IMG/NR008165.pdf?OpenElement> (дата звернення: 08.01.2025).
219. Конвенція про права осіб з інвалідністю від 13.12.2006. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/MU06281> (дата звернення: 28.01.2025).
220. Конвенція про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності від 29.06.1951. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_002#Text (дата звернення: 20.05.2024).

221. Конвенція про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками від 22.10.1999. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_010#Text (дата звернення: 20.05.2024).
222. Конвенція проти катувань та інших жорстоких, нелюдських або таких, що принижують гідність, видів поводження і покарання. URL: <https://www.endcrsv.org/uk/guidebook/cat/> (дата звернення: 28.01.2025).
223. Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами: відкрита для підпису в Стамбулі (Туреччина) 11.12.2011 та пояснюв. доп. Київ: К.І.С., 2011. 192 с. URL: <https://rm.coe.int/1680093d9e> (дата звернення: 20.05.2024).
224. Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами (Стамбульська конвенція) : довід. для членів парламенту. Київ: К.І.С., 2013. 104 с. URL: <https://rm.coe.int/1680096e45> (дата звернення: 20.05.2024).
225. Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами та Пояснювальна доповідь. Стамбул (Туреччина) 11.05.2011. Рада Європи. 189 с. URL: <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=0900001680093d9e> (дата звернення: 01.02.2025).
226. Конституційний процес і права людини. *Українська Гельсінська Спілка з прав людини*. URL: <https://www.helsinki.org.ua/articles/konstytutsijnyj-protses-i-prava-lyudyny/> (дата звернення: 11.12.2024).
227. Конституція (основний закон) Української Радянської Соціалістичної Республіки від 30.01.1937. URL: <https://static.rada.gov.ua/site/const/istoriya/1937.html> (дата звернення: 28.01.2025).
228. Конституція України: Закон України від 28.06.1996. № 254к/96-В. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 20.05.2024).

229. Конституція України: наук.-практ. комент. / ред. кол. В. Я. Тацій та ін. Київ: Ін Юре; Харків: Право, 2003. 808 с.
230. Конституція Української Народньої Республіки (Статут про державний устрій, права і вільності УНР) від 29.04.2018. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/n0002300-18#Text> (дата звернення: 28.01.2025).
231. Кос А. Героїня України Олена Степанів. Львів, 2005. 32 с.
232. Кризові кімнати України, створені для тих, хто пережив домашнє насильство, тепер стають прихистком для тих, хто пережив війну. *UNFPA. Україна*. URL: <https://ukraine.unfpa.org/uk/news/кризові-кімнати-україни-створені-для-тих-хто-пережив-домашнє-насильство-тепер-стають-прихистком> (дата звернення: 18.02.2025).
233. Кримінальний кодекс України: Закон України від 28.12.1960. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2001-05#Text> (дата звернення: 20.05.2024).
234. Кримінальний процесуальний кодекс України: Закон України від 13.04.2012. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/T124651> (дата звернення: 25.02.2025).
235. Купер Д. Що потрібно для гендерної рівності? Переосмислення формального й неформального у феміністській правовій політиці. *Журнал права і суспільства*. 2022. Т. 49. № 2. С. 203–224.
236. Левченко К. В. Україні різниця оплати праці становить до 30 % не на користь жінок. URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-society/2543712-levchenko-v-ukraini-riznica-oplati-praci-stanovit-do-30-ne-na-korist-zinok.html> (дата звернення: 20.05.2024).
237. Магдюк Л. Б. Гендерні стереотипи. Вплив гендерних стереотипів на представлення жінок і чоловіків на ринку праці. *Маркетинг в Україні*. 2011. № 5–6. С. 7–10.
238. Мамонова Г. В., Піжук О. І. Гендерні особливості диференціації доходів населення та перспективи забезпечення їх рівності в Україні. *Актуальні проблеми економіки*. 2009. № 9. С. 174–179.

239. Марценюк Т. Гендер для всіх. Виклик стереотипам. Київ: Основи, 2017. 256 с.
240. Марценюк Т. Гендерна політика Європейського Союзу: загальні принципи та найкращі практики. Київ: Міжнародний центр перспективних досліджень, 2015. 44с.
241. Марценюк Т. Гендерна рівність і недискримінація: посібник для експертів і експерток аналітичних центрів. Київ, 2014. 65 с. С. 8.
242. Марценюк Т. Жінки в українській політиці: виклики і перспективи змін. Міжнар. центр перспект. дослідж. Київ: МЦПД, 2015. 36 с. URL: http://www.icps.com.ua/assets/uploads/files/gender_block_editfinal.pdf (дата звернення: 20.05.2024).
243. 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 звернення: 20.05.2024).
244. Маселло А. Поєднання професійного й сімейного життя в праві та політиці ЄС. Бейзінгсток : Palgrave Macmillan, 2010. 218 с. (дата звернення: 25.02.2025).
245. Мельник Т. М. Творення суспільства гендерної рівності: міжнародний досвід. Закони зарубіжних країн з гендерної рівності. 2-ге допов. вид. Київ : Стінос, 2010. 440 с.
246. Міжнародна конвенція про ліквідацію всіх форм расової дискримінації від 04.02.1994. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_105 (дата звернення: 20.05.2024).
247. Міжнародна конвенція про припинення злочину апартеїду і покарання за нього від 30.11.1973. URL: https://zakononline.com.ua/documents/show/169724___169724 (дата звернення: 29.01.2025).
248. Міжнародний пакт про громадянські і політичні права від 16.12.1966. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_043 (дата звернення: 20.05.2024).

249. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права від 16.12.1966. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042 (дата звернення: 20.05.2024).
250. Мірошниченко О. А. Права людини: гендерна рівність та міжнародне право. *Форум права*. 2011. № 1. С. 690–693. URL: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2011-1/11moatmp.pdf> (дата звернення: 01.02.2025).
251. MOM в Україні. *IOM UN Migration. Україна*. URL: <https://ukraine.iom.int/uk/mom-v-ukrayini> (дата звернення: 30.01.2025).
252. Навчальний посібник для суддів з питань судового провадження у кримінальних справах щодо торгівлі людьми з метою експлуатації праці. *Представництво Міжнародної організації з міграції в Україні*. Київ : Фенікс, 2014. 160 с.
253. Надання можливостей жінкам у сучасному, багатокультурному суспільстві. Резолюція 1615 (2008). URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/mpz/docs/831_res_1615.htm (дата звернення: 01.02.2025).
254. Надьон О. Торгівля жінками: чинники, складові та шляхи подолання. *Право України*. 2003. № 6. С. 16–20.
255. Недавні напади на жінок: необхідність комплексного реагування та чесного висвітлення. Резолюція 2093 (2016). URL: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/mpz/docs/2206_rez_2093_\(2016\).htm](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/mpz/docs/2206_rez_2093_(2016).htm) (дата звернення: 01.02.2025).
256. Нове опитування заробітків (NES) і щорічне дослідження робочих годин і заробітків (ASHE), часовий ряд гендерної різниці в оплаті праці. URL: <https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/earningsandworkinghours/adhocs/15181newearningsurveyenesandannualsurveyofhoursandearningsashegenderpaygaptimeseries> (дата звернення: 20.05.2024).
257. Оніщенко Н. М. Європейський правовий вимір гендерно чутливої політики. Київ: Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, 2005. 144 с.
258. Організація Об'єднаних Націй. Офіційний сайт. URL: <http://www.un.org/en/index.html> (дата звернення: 01.02.2025).

259. Офіс Ради Європи в Україні. URL: <http://www.coe.int/uk/web/kyiv/the-coe/about-coe> (дата звернення: 30.01.2025).
260. Оцінка гендерного впливу на сектор безпеки та оборони України 2017 року. UN Women. Швеція, 2017. URL: https://eca.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20ECA/Attachments/Publications/2018/Gender%20Impact%20Assessment%20Ukraine%202017_UA_fin.pdf (дата звернення: 20.05.2024).
261. ПANNELLФІНН Дж. Гендерний баланс у політиці. URL: <https://www.instituteforgovernment.org.uk/explainer/gender-balance-politics> (дата звернення: 20.05.2024).
262. Пекінська декларація від 15.09.1995. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_507#Text (дата звернення: 20.05.2024).
263. Пекінська Платформа дій від 04–15.09.1995. URL: https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/CSW/PFA_E_Final_WEB.pdf (дата звернення: 29.01.2025).
264. Перетворення нашого світу: порядок денний у сфері сталого розвитку на період до 2030 року. Резолюція, ухвалена Генеральною Асамблеєю 25.09.2015. URL: <http://www.unece.org/fileadmin/DAM/env/documents/2015/A/a.res.70.1.r.pdf> (дата звернення: 01.02.2025).
265. Періодичні доповіді про ситуацію з правами людини в Україні. *UNHR*. URL: <https://ukraine.ohchr.org/uk/reports/periodic-reports-on-the-human-rights-situation-in-ukraine> (дата звернення: 30.01.2025).
266. Питання збору даних для моніторингу гендерної рівності : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 02.12.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1517-2020-%D1%80#Text> (дата звернення: 19.02.2025).
267. Підсумковий документ Мадридської зустрічі 1980 року представників держав-учасниць Наради з безпеки та співробітництва. Міжнародний документ від 6.09.1983. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/MU83312> (дата звернення: 01.02.2025).

268. План дій Ради Європи для України 2008–2011 від 25.06.2008. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/994_929?nreg=994_929&find=1&text=%F2%E5%ED%E4&x=3&y=5 (дата звернення: 01.02.2025).
269. План дій Ради Європи для України на 2011–2014 роки від 23.06.2011. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/994_b25/page3?nreg=994_b25&find=3&text=%B4%E5%ED%E4&x=8&y=6 (дата звернення: 01.02.2025).
270. Плахотнік О. Гендерована освіта: як навчальні заклади перетворюють дітей у дівчат і хлопців. *Гендер для медій* : підручник із гендерної теорії для журналістики та інших соціогуманітарних спеціальностей / за ред. М. Маєрчик, О. Плахотнік, Г. Ярманової. Київ : Критика, 2013. С. 135–150.
271. Подоляк О. Полтавка зразка XVII століття. *Полтавський вісник*. 1997. № 9. 112 с.
272. Понад половину українців погоджуються з тим, що є «жіночі» та «чоловічі» професії. URL: <https://zmina.info/news/bilshe-polovyny-ukrayincziv-pogodzhuyutsya-z-tym-shho-ye-zhinochi-ta-cholovichich-profesiyi/> (дата звернення: 11.12.2024).
273. Пономарьов С. Ю., Федорович І. Ю. Запобігання та протидія дискримінації в Україні: посібник для працівників органів державної влади та місцевого самоврядування. Київ: Міжнародна організація з міграції, Представництво в Україні, 2014. 74 с.
274. Постанова Наркомздор'я РРФСР, Нарком'юсту РРФСР від 18.11.1920 про охорону здоров'я жінок. URL: <http://istmat.info/node/42778> (дата звернення: 11.12.2024).
275. Права жінок та гендерна рівність. Управління Верховного комісара ООН із прав людини. URL: <https://www.ohchr.org/en/women> (дата звернення: 30.01.2025).
276. Права людини. Основні міжнародно-правові документи / упоряд. Ю. К. Качуренко. Київ: Наукова думка, 1989. 248 с.

277. Правові засади формування та розвитку гендерного середовища в Україні: монографія / за заг. ред.: Н. М. Оніщенко, Н. М. Пархоменко. Київ: Юрид. думка, 2010. 352 с.
278. Пробиваючи «скляну стелю»: жінки на керівних постах (Короткий огляд. Міжнародне бюро праці, Женева). *Дайджест МЦГП*. 2002. № 1. URL: <https://www.ilo.org/publications/breaking-through-glass-ceiling-women-management-updated-version-2004> (дата звернення: 30.01.2025).
279. Про введення в дію кодексу законів про шлюби, сім'ю та опіку: Постанова Президії Верховної Ради УРСР від 19.11.1926. URL: <http://www.economics.kiev.ua/download/ZakonySSSR/data04/tex16679.htm> (дата звернення: 30.01.2025).
280. Про вдосконалення роботи центральних та місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Указ Президента України від 26.07.2005 № 1135/2005. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1135/2005#Text> (дата звернення: 20.05.2024).
281. Про визнання таким, що втратив чинність, наказу Міністерства охорони здоров'я України від 29 грудня 1993 року: Наказ Міністерства охорони здоров'я України від 13.10.2017. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1508-17#Text> (дата звернення: 20.05.2024).
282. Про відпустки: Закон України від 15.11.1996. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 28.01.2025).
283. Про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків під час проходження військової служби у Збройних Силах України та інших військових формуваннях: Закон України від 06.09.2018. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2523-19#Text> (дата звернення: 20.05.2024).
284. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо вдосконалення виборчого законодавства: Закон України від 16.07.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/805-20#Text> (дата звернення: 30.01.2025).

285. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії дискримінації в Україні : Закон України від 13.05.2014. РАДА: офіційний вебпортал парламенту України. URL: <https://www.rada.gov.ua/news/Povidomlennya/92540.html> (дата звернення: 26.01.2025).
286. Про внесення змін до Кодексу законів про працю України (щодо порядку реєстрації трудового договору): Проект Закону України від 17.07.2008. URL: https://ips.ligazakon.net/document/view/jf25c00i?ed=2008_11_19 (дата звернення: 26.01.2025).
287. Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення щодо встановлення відповідальності за вчинення насильства в сім'ї або невиконання захисного припису: Закон України від 15.05.2003. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/759-15> (дата звернення: 30.01.2025).
288. Про внесення змін до Кримінального процесуального кодексу України та Закону України «Про запобігання та протидію домашньому насильству» щодо встановлення відповідальності за злочинне переслідування (сталкінг): Пояснювальна записка до проекту Закону від 03.10.2024. URL: <https://itd.rada.gov.ua/billinfo/Bills/pubFile/2551389> (дата звернення: 17.02.2025).
289. Про день батька: Указ Президента України від 18.05.2019. URL: <https://www.president.gov.ua/documents/2742019-27017> (дата звернення: 20.05.2024).
290. Про Експертну раду з питань розгляду звернень за фактами дискримінації за ознакою статі: Наказ Міністерства соціальної політики України від 09.06.2012. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0345739-12#Text> (дата звернення: 26.01.2025).
291. Проект «Жінки у політиці». URL: <http://www.womeninpolitics.org.ua> (дата звернення: 20.05.2024).
292. Проект «Жінки – це 50 % успіху України». URL: <http://50vidsotkiv.org.ua> (дата звернення: 20.05.2024).

293. Проєкт STEM is FEM – ініціатива ГО «STEM is FEM». URL: <https://stemisfem.org/en/golovna> (дата звернення: 20.05.2024).
294. Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків: Закон України від 08.09.2005. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2866-15> (дата звернення: 20.05.2024).
295. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Коментар до Закону України. Запоріжжя: Друкар., 2011. 168 с.
296. Про заборону абортів, збільшення матеріальної допомоги породілям, встановлення державної допомоги багатосімейним, розширення мережі пологових будинків, дитячих ясел і дитячих садів, посилення кримінального покарання за несплату аліментів і про деякі зміни у законодавстві про розлучення: Постанова Президії Верховної Ради УРСР від 27.06.1936. URL: <https://www.economics.kiev.ua/download/ZakonySSSR/data04/tex16511.htm> (дата звернення: 30.01.2025).
297. Про запобігання та протидію домашньому насильству: Закон України від 2018. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2229-19#Text> (дата звернення: 20.05.2024).
298. Про запобігання та протидію домашньому насильству щодо встановлення відповідальності за злочинне переслідування (сталкінг): Проєкт Закону про внесення змін до Кримінального процесуального кодексу України та Закону України від 02.10.2024. URL: <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/Card/44972> (дата звернення: 18.02.2025).
299. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України від 2013. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text> (дата звернення: 20.05.2024).
300. Про затвердження Державної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2016 року : Постанова Кабінету Міністрів України від 26.09.2013. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/717-2013-%D0%BF#Text> (дата звернення: 20.05.2024).

301. Про затвердження Державної програми з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року : Постанова Кабінету Міністрів України від 27.12.2006. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1834-2006-%D0%BF#Text> (дата звернення: 20.05.2024).
302. Про затвердження Державної програми «Репродуктивне здоров'я нації» на період до 2015 року : Постанова Кабінету Міністрів України від 27.12.2006. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1849-2006-%D0%BF#Text> (дата звернення: 30.01.2025).
303. Про затвердження Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року : Постанова Кабінету Міністрів України від 26.09.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/273-2018-%D0%BF#Text> (дата звернення: 20.05.2024).
304. Про затвердження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 28.10.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1544-2020-%D1%80#Text> (дата звернення: 20.05.2024).
305. Про затвердження плану заходів з проведення Національної кампанії «Стоп насильству!» на період до 2015 року: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 01.12.2012. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2154-2010-%D1%80#Text> (дата звернення: 20.01.2025).
306. Про затвердження плану заходів з реалізації зобов'язань Уряду України, взятих в рамках міжнародної ініціативи «Партнерство Біарріц» з утвердження гендерної рівності: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 16.12.2020. URL: <https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-zatverdzhennya-planu-zahodiv-z-realizaciyi-zobovyazan-uryadu-ukrayini-vzyatih-v-ramkah-t161220> (дата звернення: 20.05.2024).
307. Про затвердження плану пріоритетних дій Уряду на 2018 рік: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 28.03.2018. URL:

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/244-2018-%D1%80#Text> (дата звернення: 20.05.2024).

308. Про затвердження плану пріоритетних дій Уряду на 2019 рік: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 18.12.2018. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1106-2018-%D1%80#Text> (дата звернення: 20.05.2024).

309. Про затвердження плану пріоритетних дій Уряду на 2020 рік: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 09.09.2020. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/1133-2020-%D1%80?utm_source=chatgpt.com#Text (дата звернення: 01.02.2025).

310. Про затвердження Положення про Міністерство соціальної політики України: Постанова Кабінету Міністрів України від 17.06.2015. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/423-2015-%D0%BF#Text> (дата звернення: 20.05.2024).

311. Про затвердження Річної національної програми під егідою Комісії Україна-НАТО на 2017 рік: Указ Президента України від 08.04.2017. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/103/2017#Text>; (дата звернення: 20.05.2024).

312. Про збільшення державної допомоги вагітним жінкам та саодиноким матерям, посилення охорони материнства та дитинства, про встановлення найвищого ступеня відзнаки – звання «Мати-героїня» та заснування ордена «Материнська слава» та медалі «Медаль материнства»: Указ Президіуму Верховної Ради СРСР від 8.07.1944. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/PC440001> (дата звернення: 30.01.2025).

313. Про колективні договори і угоди: Закон України від 11.12.2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#Text> (дата звернення: 26.01.2025).

314. Про консультативно-дорадчі органи з питань сім'ї, гендерної рівності, демографічного розвитку, запобігання насильству в сім'ї та протидії торгівлі людьми: Постанова Кабінету Міністрів України від 05.09.2007. URL:

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1087-2007-%D0%BF#Text> (дата звернення: 30.01.2025).

315. Про міжнародні договори України: Закон України від 29.06.2004. *Відомості Верховної Ради України*. 2004. № 50. С. 540.

316. Про місцеві вибори: Закон України від 10.07.2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/595-19#Text> (дата звернення: 24.01.2025).

317. Про невідкладні заходи із запобігання та протидії домашньому насильству, насильству за ознакою статі, захисту прав осіб, які постраждали від такого насильства: Указ Президента України від 21.09.2020. URL: <https://www.president.gov.ua/documents/3982020-35069> (дата звернення: 20.05.2024).

318. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text> (дата звернення: 20.05.2024).

319. Про підвищення соціального статусу жінок в Україні: Указ Президента України від 25.04.2001. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/283/2001#Text> (дата звернення: 20.05.2024).

320. Про політичні партії в Україні: Закон України від 05.04.2001. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/T012365?an=695> (дата звернення: 24.01.2025).

321. Про попередження насильства в сім'ї: Закон України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2789-14#Text> (дата звернення: 01.02.2025).

322. Про проведення гендерно-правової експертизи: Постанова Кабінету Міністрів України від 12.04.2006. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504-2006-%D0%BF#Text> (дата звернення: 26.01.2025).

323. Про протидію торгівлі людьми: Закон України від 2012. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3739-17#Text> (дата звернення: 20.05.2024).

324. Про ратифікацію Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами : Закон України від 20.06.2022. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/T222319> (дата звернення: 20.05.2024).

325. Про рекламу: Закон України від 03.07.1996. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/270/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 08.01.2025).
326. Про річну національну програму під егідою Комісії Україна-НАТО на 2019 рік: Указ Президента України № 117/2019 від 10.04.2019. URL: <https://www.president.gov.ua/documents/1172019-26450> (дата звернення: 20.05.2024).
327. Про річну національну програму під егідою Комісії Україна-НАТО на 2020 рік: Указ Президента України № 203/20120 від 26.05.2020. URL: <https://www.president.gov.ua/documents/2032020-33861> (дата звернення: 20.05.2024).
328. Про Роз'яснення щодо застосування деяких положень Закону України «Про місцеві вибори» під час реєстрації кандидатів у депутати Верховної Ради Автономної Республіки Крим, кандидатів у депутати обласних, районних, міських, районних у містах, сільських, селищних рад, кандидатів на посаду сільського, селищного, міського голови та старости села, селища, висунутих місцевими організаціями політичних партій на чергових, позачергових, перших та додаткових місцевих виборах: Постанова Центральної виборчої комісії від 23.09.2015. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0362359-15#Text> (дата звернення: 26.02.2025).
329. Про структуру ООН Жінки. *UN WOMEN. Україна*. URL: <https://ukraine.unwomen.org/uk/pro-nas/pro-strukturu-oon-zhinky> (дата звернення: 20.05.2024).
330. Про схвалення Державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року та затвердження операційного плану з її реалізації на 2022–2024 роки: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 12.08.2022. URL: https://ips.ligazakon.net/document/KR220752?utm_source=chatgpt.com (дата звернення: 30.01.2025).
331. Про схвалення Концепції Державної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2016 року : Розпорядження Кабінету

Міністрів України від 21.11.2012. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1002-2012-%D1%80#Text> (дата звернення: 20.05.2024).

332. Про схвалення Концепції Державної цільової соціальної програми підтримки сім'ї до 2016 року: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 31.05.2012. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/505-2020-%D1%80#Text> (дата звернення: 20.05.2024).

333. Про схвалення проєкту листа Уряду України до Міністерства Європи та закордонних справ Французької Республіки щодо участі Уряду України у міжнародній ініціативі «Партнерство Біарріц» з утвердження гендерної рівності: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 06.05.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/505-2020-%D1%80#Text> (дата звернення: 20.05.2024).

334. Про схвалення проєкту листа Уряду України до секретаріату Міжнародної коаліції за рівну оплату праці (EPIC): Розпорядження Кабінету Міністрів України від 16.09.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1127-2020-%D1%80#Text> (дата звернення: 20.05.2024).

335. Про схвалення Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року та затвердження операційного плану заходів на 2022–2024 роки з її реалізації: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 20.12.2022. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/1163-2022-%D1%80?utm_source=chatgpt.com#Text (дата звернення: 30.01.2025).

336. Протидія торгівлі людьми, вчиненої з метою експлуатації праці : наук.-практ. посіб. Представництво *Міжнародної організації з міграції в Україні*. Київ : Фенікс, 2013. 152 с.

337. Про участь Уряду України у міжнародній ініціативі «Коаліції дій для сприяння досягненню гендерної рівності»: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 21.10.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1277-2020-%D1%80#Text> (дата звернення: 20.05.2024).

338. Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року: Указ Президента України № 722/2019 від 30.09.2019. URL: <https://www.president.gov.ua/documents/7222019-29825> (дата звернення: 30.01.2025).
339. Рада Європи. Стратегія гендерної рівності на 2014–2017 роки від 2012. URL: <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=0900001680590176> (дата звернення: 01.02.2025).
340. Рамкова програма партнерства Уряду України-ООН на 2012–2016 роки від 02.02.2011. URL: <https://ukraine.un.org/sites/default/files/2020-06/UNPF-document-ukr.pdf> (дата звернення: 30.01.2025).
341. Резолюції, прийняті за доповідями об'єднаного Другого та Третього комітетів. 532 (VI) Організація та функціонування Економічної та Соціальної Ради та її комісій. Комісія з прав жінки від 04.02.1952. URL: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/RESOLUTION/GEN/NR0/070/01/IMG/NR007001.pdf?OpenElement> (дата звернення: 08.01.2025).
342. Резолюція ЕКОСОС № E/RES/1990/15 від 24.05.1990. URL: https://digitallibrary.un.org/record/196728/files/E_RES_1990_15-EN.pdf (дата звернення: 08.01.2025).
343. Резолюція Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека», ухвалена Радою Безпеки ООН 31.10.2000, та резолюції Ради Безпеки ООН 1820, 1888, 1889, 1960, 2106, 2122, 2242, 2467, 2493, які разом формують порядок денний «Жінки, мир, безпека» від 31.10.2000. URL: <https://nssu.gov.ua/genderna-rivnist/rezolyuciya-radi-bezpeki-onn-1325> (дата звернення: 20.05.2024).
344. Рекомендації щодо цифрового виміру насильства стосовно жінок перекладені українською від 24.11.2024. *Офіс Ради Європи в Україні*. URL: https://www.coe.int/uk/web/kyiv/-/the-council-of-europe-expert-group-on-action-against-violence-against-women-and-domestic-violence-grevio-published-its-general-recommendation-no-1-on-?utm_source=chatgpt.com (дата звернення: 15.02.2025).
345. Рекомендація до Конвенції про згоду на вступ у шлюб, мінімальний шлюбний вік і реєстрацію шлюбів від 03.11.1965. URL:

https://zakononline.com.ua/documents/show/140368___140368 (дата звернення: 29.01.2025).

346. Речицький В. В. Конституційне АБВ. Харків: Права людини, 2016. 408 с.

347. Речицький В. В. Українській Конституції бракує етносу капіталізму. *Критика: міжнар. огляд кн. та ідей*. Березень, 2017. URL: <https://krytyka.com/ua/articles/ukrayinskiy-konstytutsiyi-brakuie-etosu-kapitalizmu> (дата звернення: 11.12.2024).

348. Римський Статут Міжнародного Кримінального Суду від 17.07.1998. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_588#Text (дата звернення: 20.05.2024).

349. Руднєва О. М. Гендерна рівність у праві України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01. Харків, 2002. 178 с.

350. Руднєва О. М. Гендерна рівність як принцип законодавства України. *Право України*. 2002. № 4. С. 104–108.

351. Сімейний кодекс України: Закон України від 2002. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2947-14#Text> (дата звернення: 01.02.2025).

352. Скібіцька Ю. Жінки на війні. Проблеми бійчинь ЗСУ після повномасштабного вторгнення. URL: <https://genderindetail.org.ua/season-topic/gender-after-euromaidan/yak-zhinki-zminili-ukrainsku-armiyu-1341190.html> (дата звернення: 20.05.2024).

353. Скільки жінок-військовослужбовців служать у Збройних Силах України – нові дані Кадрового центру. *Армія Inform*. 2021. URL: <https://armyinform.com.ua/2021/12/04/skilky-zhinok-vijskovosluzhbovcziv-sluzhat-u-zbrojnyh-sylah-ukrayiny-novi-dani-kadrovogo-czentru/> (дата звернення: 20.05.2024).

354. Слатвицька А. В. Деякі аспекти процедури міжнародного захисту прав жінок на звернення. *Вісник ХНУВС*. 2008. Вип.40. С. 58–67.

355. Слатвицька А. В. Діяльність міжнародних організацій із захисту прав жінок. *Юридична Україна*. 2006. № 2. С. 102–106.

356. Словник гендерних термінів. Черкаси: вид. Ю. Чабаненко. URL: <https://a-z-gender.net/ua/genderna-rivnist.html> (дата звернення: 28.01.2025).

357. Слюсаренко А. Г. Історія української конституції. Київ : Т-во «Знання», 1993. 192 с.
358. Соколовська Н. В. Прояви гендерної нерівності в світі. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2024. № 1. С. 21–25. DOI: <https://doi.org/10.32782/pyuv.v1.2024.4>.
359. Соколовська Н. В. Форми гендерної нерівності в Україні та Великої Британії. *Південноукраїнський правничий часопис*. 2024. № 1. С. 18–25. DOI: <https://doi.org/10.32850/sulj.2024.1.3>.
360. Список конвенцій МОП, ратифікованих Україною станом на 1.11.2015, та інших міжнародних актів. URL: <https://www.fpsu.org.ua/yuridicheskie-konsultatsii-2/napryamki-diyalnosti/mizhnarodna-robota/2545-spisok-konventsij-mop-ratifikovanikh-ukrajinoyu-stanom-na-29-zhovtnya-2013-r> (дата звернення: 20.05.2024).
361. Статут Організації Об'єднаних Націй від 26.06.1945. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/MU45001U> (дата звернення: 01.02.2025).
362. Степанова Е. Р. Сутність та походження поняття «Гендер» : дис. канд. юрид. наук: 12.00.12. Харків, 2017. 271 с.
363. Стратегія боротьби з насильством щодо жінок і дівчат: консультаційний документ від 18.11.2021. URL: <https://www.gov.uk/government/publications/tackling-violence-against-women-and-girls-strategy/tackling-violence-against-women-and-girls-strategy> (дата звернення: 20.05.2024).
364. Стратегія запобігання та протидії сексуальному насильству, пов'язаному з конфліктом, в Україні. UN Women. Швеція, 2018. URL: https://ukraine.un.org/sites/default/files/2020-09/crsv%20strategy%20ua_0.pdf (дата звернення: 20.05.2024).
365. Тимчасовий перелік військово-облікових спеціальностей рядового, сержантського і старшинського складу Збройних Сил України: Наказ Міністерства Оборони України від 10.06.2014. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0600-14#n14> (дата звернення: 20.05.2024).

366. «Ти технічна»: відверто про гендерну квоту в партіях і радах. *50vidsotkiv.org.ua*. URL: <https://50vidsotkiv.org.ua/ty-tehnichna-vidverto-pro-gendernu-kvotu-v-partiyah-i-radah/> (дата звернення: 19.02.2025).
367. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії та їхніми державами-членами, з іншої сторони від 16.09.2014. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011#Text (дата звернення: 26.01.2025).
368. Україна як країна призначення для торгівлі людьми. Матеріали для практичного використання працівниками прикордонної служби, 204 правоохоронних органів та суддями. *Представництво Міжнародної організації з міграції в Україні*. Київ : Фенікс, 2011. 120 с.
369. Українська платформа «Women in Business». URL: <https://winb.in.ua/uk> (дата звернення: 20.05.2024).
370. Український жіночий фонд. URL: <https://uwf.org.ua/> (дата звернення: 20.05.2024).
371. Українські жінки у горнилі модернізації / під заг. ред. О. Кісь. URL: <https://uamoderna.com/md/baidak-women-and-war> (дата звернення: 20.05.2024).
372. Уолдорф Лі. На шляху до гендерної рівності. ООН-жінки. Європа та Центральна Азія. URL: https://eca.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20ECA/Attachments/Publications/2013/2014_03_Institutional%20report%20on%20Pathway%20to%20Gender%20Equality.pdf (дата звернення: 11.12.2024).
373. Факультативний протокол до Конвенції про ліквідацію усіх форм дискримінації щодо жінок від 05.06.2003. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_794#Text (дата звернення: 20.05.2024).
374. Форіна А. Кияни приєдналися до всесвітньої акції за припинення насильства щодо жінок. *Kyiv Post*. URL: <https://archive.kyivpost.com/article/content/ukraine-politics/kyivans-join-global-rally-to-end-violence-against-women-320424.html> (дата звернення: 20.05.2024).

375. Фредман С. Дискримінаційне право. 2-е вид. Оксфорд : Oxford University Press, 2011. 246 с. С. 22–25.
376. Хартія основних прав Європейського Союзу. Урочиста прокламація від 07.12.2000. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/MU00303> (дата звернення: 20.05.2024).
377. Харчов А. Професійна робота жінок та сім'я. Ленінград, 1971. 176 с.
378. Цілі сталого розвитку 26.11.2021. Матеріал створений за підтримки ПРООН. URL: <https://business.diia.gov.ua/handbook/sustainable-development-goals/cili-stalogo-rozvitku> (дата звернення: 20.05.2024).
379. Черевко О. С. Сан-Франциська конференція 1945. URL: http://resource.history.org.ua/cgi-bin/eiu/history.exe?&I21DBN=EIU&P21DBN=EIU&S21STN=1&S21REF=10&S21FMT=eiu_all&C21COM=S&S21CNR=20&S21P01=0&S21P02=0&S21P03=TRN=&S21COLORTERMS=0&S21STR=San_Frantsiska_1945 (дата звернення: 11.12.2024).
380. Четвернін В. А. Демократична правова держава. Введення у теорію. 1993. 204 с.
381. Шевченко Л. О. Гендер у психологічних та соціальних дослідженнях : навч. посіб. Київ: 2015. 148 с.
382. Шляхтун П. П. Конституційне право : словник термінів. Київ: Либідь, 2005. 568 с.
383. 445 (XIV) Комісія з прав жінки. Резолюції від 23, 26 та 28 травня 1952 року. Посібник про вибір професії й професійне та технічне навчання жінок. URL: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/RESOLUTION/GEN/NR0/137/91/IMG/NR013791.pdf?OpenElement> –(дата звернення: 08.01.2025).

ДОДАТКИ

Додаток А



Рис. 1. Краватки Van Heusen

«Покажи їй, що це світ чоловіків» [103]



Рис. 2. Кава Chase and Sanborn

«Якщо твій чоловік одного разу з'ясує, що ти не перевіряєш свіжість кави перед покупкою» [103]



Рис. 3. Пиво Schlitz

«Не хвилюйся, любя, [ти спалила вечерю, але хоча б]
ти не спалила пиво» [56]



Рис.4. Мережа ресторанів швидкого харчування Hardee's

«Жінки не покидають кухню» [56]

Всі ми знаємо, що місце жінки – вдома, готуючи чоловікові смачну їжу...



Рис. 5. Штани Mr. Leggs

«Добре мати дівчину вдома» [56]



Рис. 6. Кетчуп от Alcoa Aluminium

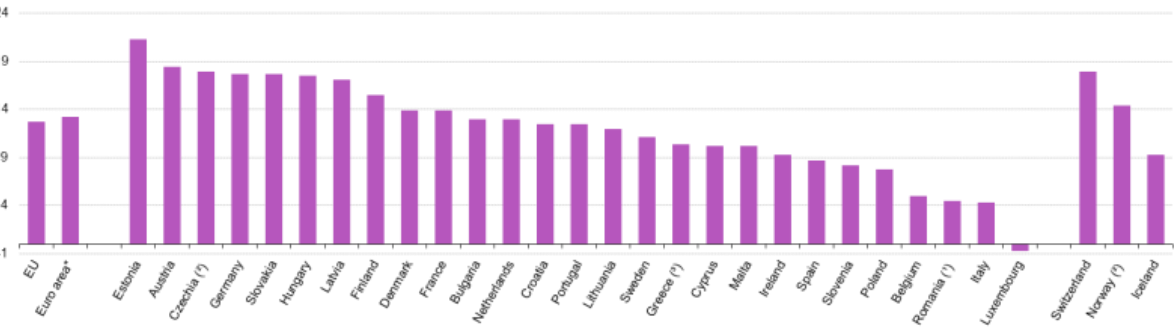
«Ти маєш на увазі, що навіть жінка може його відкрити?» [103]



Рис.7. Тримай її там, де її місце [106]

Додаток Б

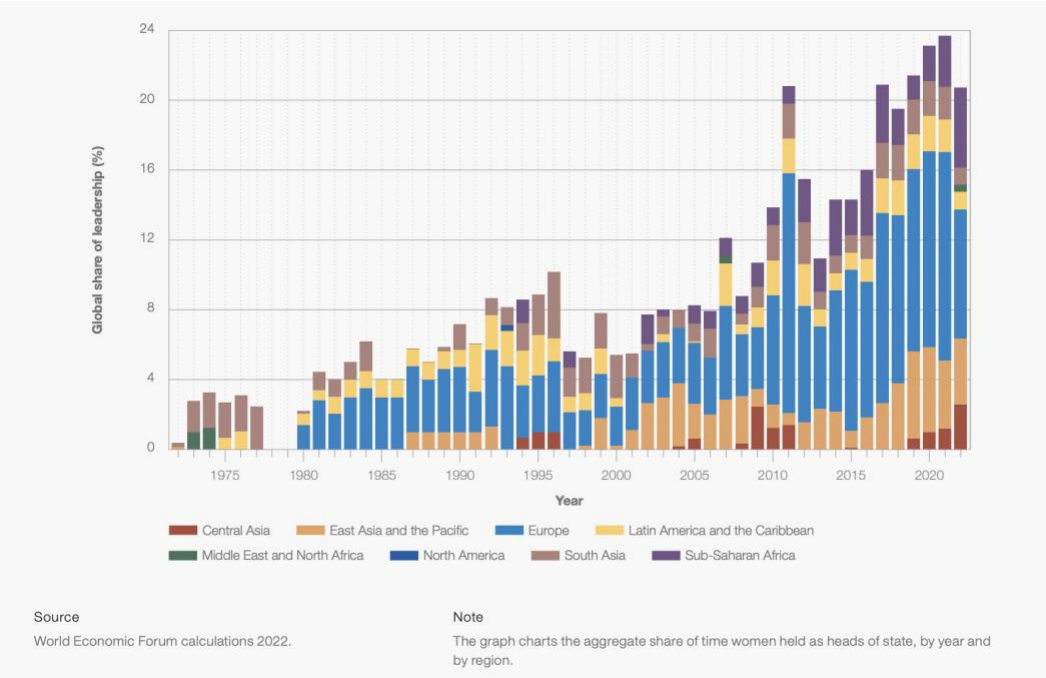
The unadjusted gender pay gap, 2022
(difference between average gross hourly earnings of male and female employees as % of male gross earnings)



Note: For all the countries except Czechia and Iceland: data for enterprises employing 10 or more employees, NACE Rev. 2 B to S (-O); Czechia: data for enterprises employing 1 or more employees, NACE Rev. 2 B to S; Iceland: NACE Rev. 2 sections C to H, J, K, P, Q. Gender pay gap data for 2022 are provisional until benchmark figures, taken from the Structure of Earnings survey, become available in December 2024.
* Euro area (2015-2022)
(*) Estimated data.
(*) Definition differs (see metadata).
(*) 2018 data.
Source: Eurostat (online data code: sdg_05_20)

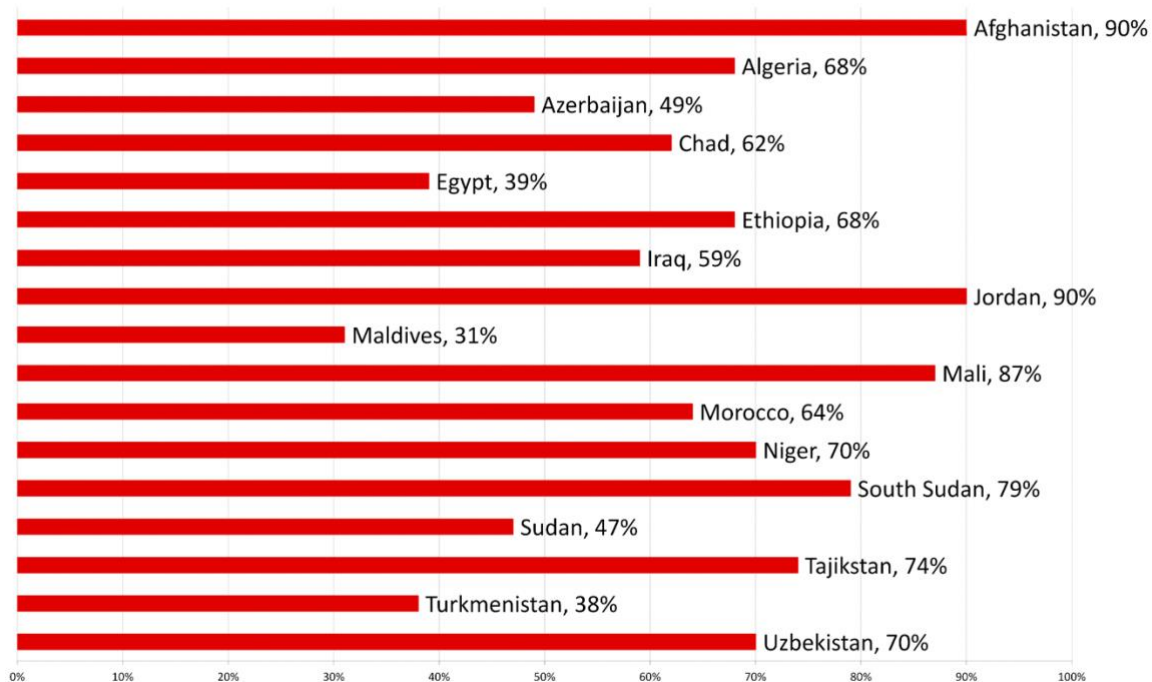
eurostat

Мал. 1. Гендерний розрив в оплаті праці 2022 року [57]



Мал. 2. Жінки на державних посадах, 1972–2022 роки [67]

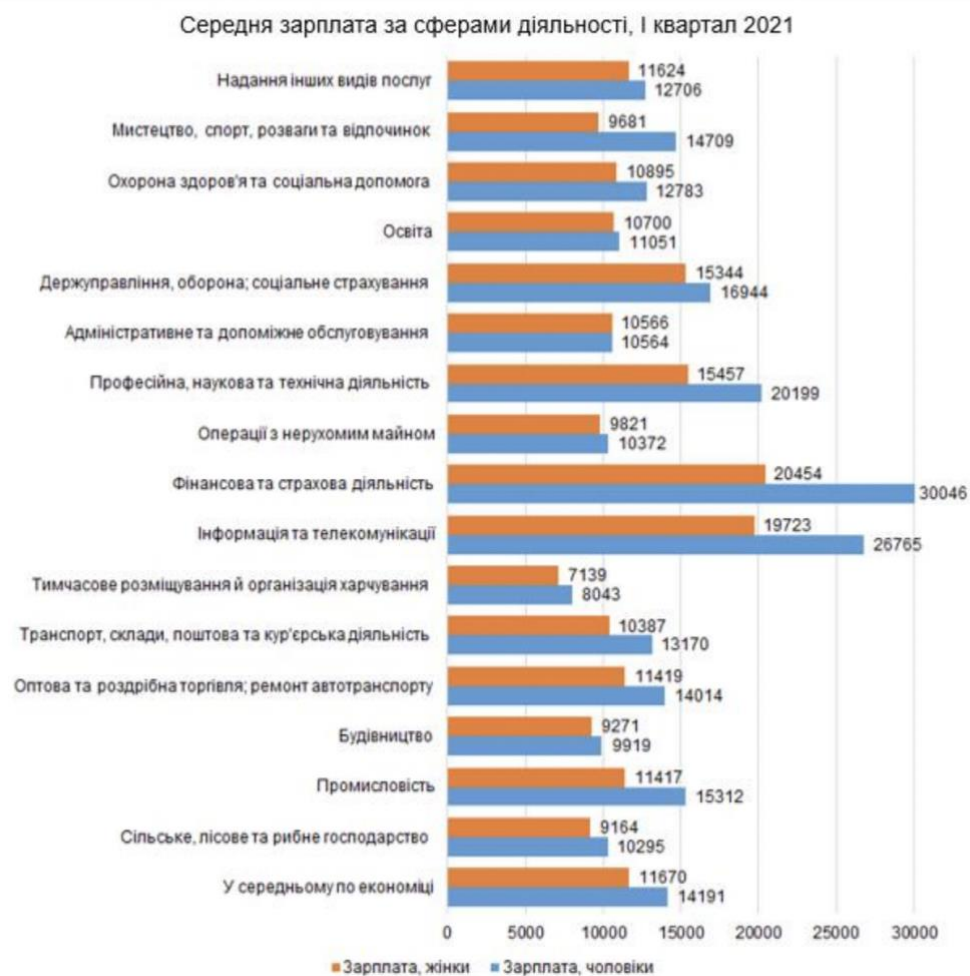
A comparison of acceptance of domestic violence in select Arab and Muslim majority countries



Source: UN Women, UNICEF, 2013

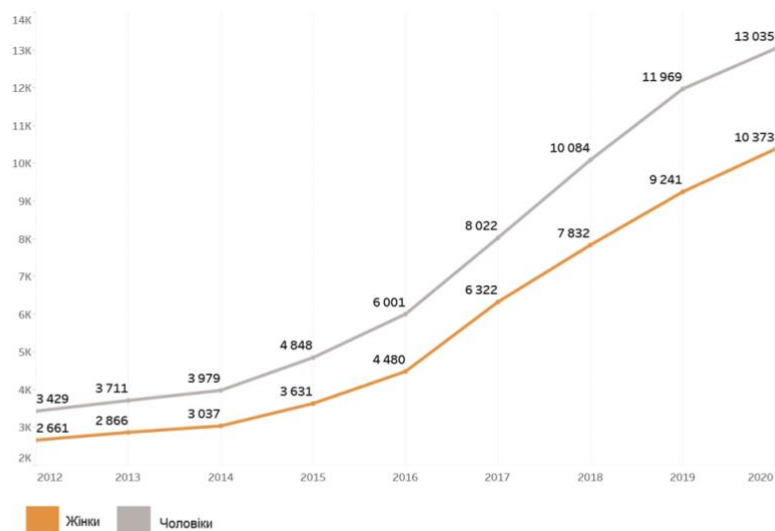
Мал. 3. Порівняння сприйняття домашнього насильства в окремих арабських і мусульманських країнах [87]

Додаток В



Джерело: [Дані Держстату](#)

Мал. 1. Середня зарплатня жінок та чоловіків, 2021 рік [186]

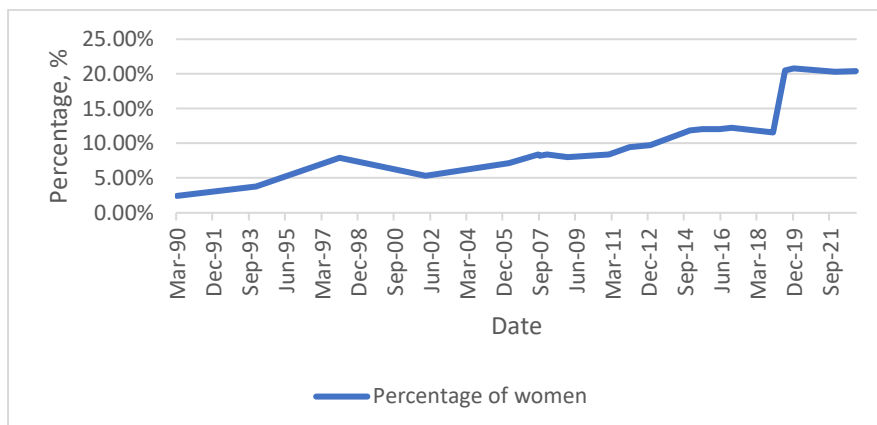


Примітка. Інформація за 2014–2020 роки наведена без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим та м. Севастополя, з 2015 року – також без частини тимчасово окупованих територій Донецької та Луганської областей.

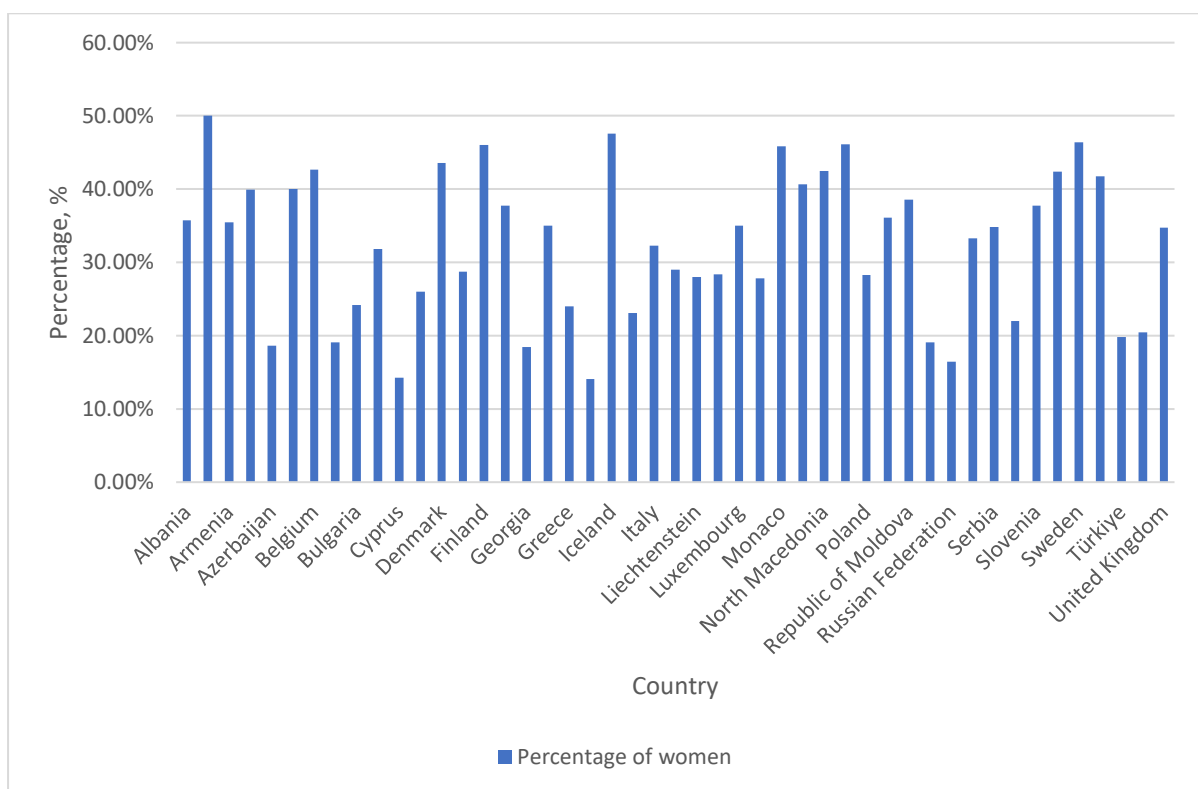
Джерело: [Дані Держстату](#)

Мал. 2. Динаміка зарплатної нерівності жінок та чоловіків, 2012–2020 роки [186]

Додаток Г



Мал. 3. Представництво жінок у парламенті України, 1990–2022 роки [149]



Мал. 4 Представництво жінок у парламенті ЄС, 2023 рік [15]

Додаток Д

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

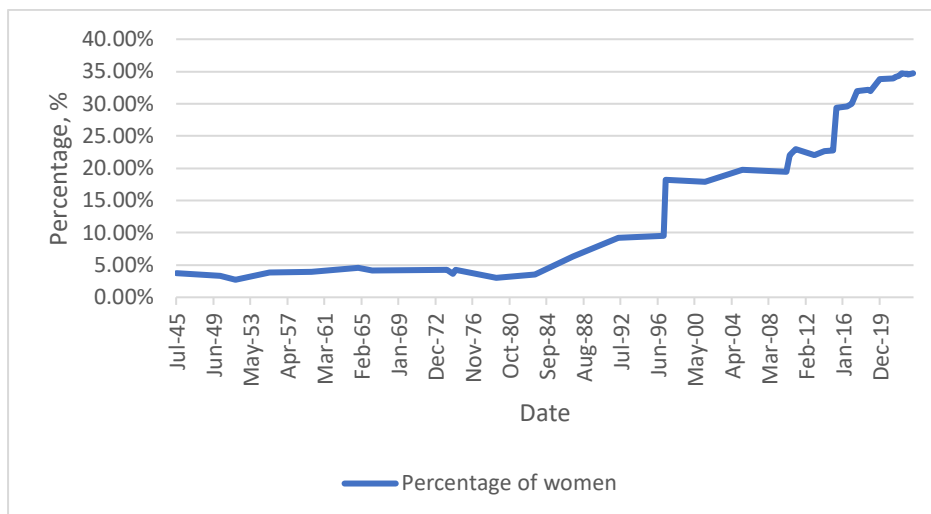
Source: British Household Panel Survey 2003/2004

Мал. 6 Характеристики зайнятості працюючих чоловіків і жінок, Великобританія 2003–2004 роки [124]

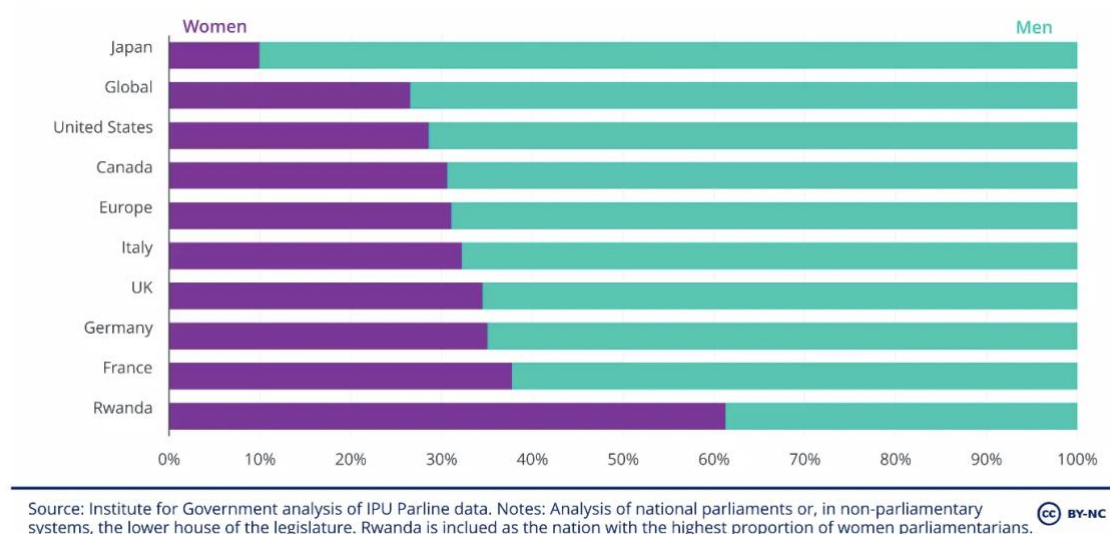
Частковий/повний робочий день	Погодинна плата, фунт, чоловік	Погодинна плата, фунт, жінка	Різниця в оплаті праці, %
Частковий	14,43	13,76	4,7
Повний	19,81	17,39	12,3

Мал. 7. Повна та часткова погодинна оплата залежності від статі, 2021 рік [254]

Додаток Е



Мал. 8. Представництво жінок у парламенті Великої Британії, 1945–2023 рік [15]



Мал. 9. Представництво жінок у парламентах країн світу [256]

**КИЇВСЬКИЙ МІЖНАРОДНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ**

Україна, м. Київ-03179,
вул. Львівська, 49
Тел.: (044) 594-03-04
(063) 594-03-04
(097) 594-03-04
<http://www.kymu.edu.ua>
e-mail: info@kymu.edu.ua



**KYIV INTERNATIONAL
UNIVERSITY**

49, Lvivska str.
03179-Kyiv; Ukraine
Tel.: (044) 594-03-04
(063) 594-03-04
(097) 594-03-04
<http://www.kymu.edu.ua>
e-mail: info@kymu.edu.ua

03.02.2025р. № 263

ЗАТВЕРДЖУЮ

Проректор з навчально-виховної роботи
ПЗВО «Київський міжнародний університет»
Тетяна ДАНЧЕНКО
2025 року



про впровадження в освітній процес
ПЗВО «Київський міжнародний університет»
результатів дисертаційного дослідження
Соколовської Наталі Вікторівни на тему: «Правове регулювання
гендерної рівності за законодавством України та Великої Британії»
на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 «Право»

Комісія у складі: голови – проректора з навчально-виховної роботи, кандидата юридичних наук, професора Тетяни Володимирівни Данченко; членів комісії – проректора з науково-педагогічної діяльності доктора педагогічних наук, професора Світлани Миколаївни Мартиненко, завідувача кафедри публічного та європейського права, доктора юридичних наук, професора Анатолія Івановича Суббота, керівника навчально-методичного відділу ПЗВО «Київський міжнародний університет», кандидата економічних наук, доцента Олени Михайлівни Антонової склали цей акт про те, що здобувачка третього (освітньо-наукового) ступеня вищої освіти ПЗВО «Київський міжнародний університет» Соколовська Наталя Вікторівна підготувала дисертаційне дослідження на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 «Право» на тему «Правове регулювання гендерної рівності за

законодавством України та Великої Британії», результати якого, було імplementовано в освітній процес, зокрема під час проведення лекційних і семінарських занять з навчальних дисциплін «Конституційне право», «Порівняльне конституційне право», «Міжнародне публічне право», а також «Теоретичні та практичні проблеми приватного права», зокрема до теми 4. «Актуальні проблеми вчення про цивільні правовідносини» (щодо питання «Цивільно-правові концептуалізації гендеру та гендерної рівності»).

Висновки та рекомендації, що містяться у зазначеному дисертаційному дослідженні, обговорювалися на: засіданнях наукового гуртка «Актуальні проблеми державотворення»; круглих столах та науково-практичних семінарах Навчально-наукового інституту міжнародних відносин та права за участю здобувачів; науково-практичних конференціях молодих учених, аспірантів і студентів, а саме: XXIX Міжнародна науково-практична конференція студентів, аспірантів, молодих викладачів «Стратегії формування проєвропейських ціннісних орієнтирів у студентському середовищі», квітень, 2024. Київ.; II Всеукраїнська науково-практична конференція з міжнародною участю «PROKIIВ», грудень, 2024; науково-практичній конференції «Законодавство України: проблеми та перспективи розвитку в умовах воєнного стану», квітень, 2025; XXX Міжнародна науково-практичній конференції «Практико-орієнтований аспект наукових досліджень здобувачів освіти: стан, проблеми, перспективи», квітень, 2025.

Голова комісії:

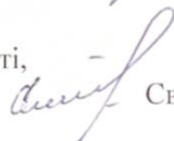
проректор з навчально-виховної роботи
ПЗВО «Київський міжнародний університет»,
кандидат юридичних наук, професор



Тетяна ДАНЧЕНКО

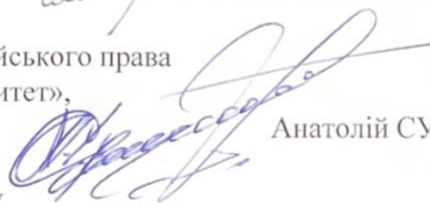
Члени комісії:

проректор з науково-педагогічної діяльності,
доктор педагогічних наук, професор



Світлана МАРТИНЕНКО

завідувач кафедри публічного та європейського права
ПЗВО «Київський міжнародний університет»,
доктор юридичних наук, професор



Анатолій СУББОТ

керівник навчально-методичного відділу
ПЗВО «Київський міжнародний університет»,
кандидат економічних наук, доцент



Олена АНТОНОВА



ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
КИЇВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ РИНКОВИХ ВІДНОСИН
 у формі товариства з обмеженою відповідальністю

Україна, 02152, м. Київ, вул. Березняківська, 26-Б тел.: (044) 295-66-04, (050) 383-01-08
 р/р UA733052990000026003006219301 у банку АТ КБ "ПРИВАТБАНК"
 код за ЄДРПОУ 02030494, ПІН 020304926530, № свід. 35615805
 e-mail: rectorat.kumr@gmail.com; vstup.kumr@gmail.com

Вих. № 258
 «14» 12 2024 р.

АКТ

**про впровадження результатів дисертаційного дослідження
 здобувача наукового ступеня доктора філософії в галузі права
 Соколовської Наталі Вікторівни
 на тему: «Правове регулювання гендерної рівності за законодавством
 України та Великої Британії»
 у освітній процес та науково-дослідну роботу
 ВНЗ «Київський університет ринкових відносин»**

Комісія у складі: проректора з науково-педагогічної роботи к.е.н., доцент Бородіної О.М., завідувача кафедри права к.ю.н., доцент Загрішевої Н.В. склала цей акт про те, що комісією вивчені матеріали, підготовлені Соколовською Наталією Вікторівною на тему: «Правове регулювання гендерної рівності за законодавством України та Великої Британії» галузі знань 08 Право за спеціальністю 081 Право.

Результати дисертаційного дослідження Соколовської Н.В. відображені у навчально-методичних матеріалах з навчальних дисциплін: «Міжнародний захист прав людини» (для здобувачів вищої освіти першого рівня) та «Теорія і історія прав людини» (для здобувачів вищої освіти другого рівня), де в якості джерел рекомендовано такі публікації:

1. Бісюк О. С., Соколовська Н. В., Соколовська П. В. Genesis of development of gender discrimination in Ukraine and Great Britain. *Європейські перспективи* : наук.-практ. журнал. Харків : ЮНЕСКО Соціо, 2021. № 3.

- виконання індивідуально дослідних проєктів з аналізу впливу медіа на формування гендерної рівності в суспільстві.

Члени комісії дійшли спільного висновку, що матеріали дисертаційного дослідження, представлені здобувачкою Соколовською Наталією Вікторівною, ґрунтуються на достатній кількості опрацьованих автором законодавчих, наукових та емпіричних джерел, а його результати успішно впроваджені в освітній процес та науково-дослідну роботу ВНЗ «Київський університет ринкових відносин», сприяючи підвищенню якості підготовки фахівців у галузі права.

Ректор



Ірина ЧЕРЕВАНЬ

10.02.2025р. № 27

АКТ

впровадження у практичну діяльність

ДП "Центр судової експертизи та експертних досліджень"

результатів дисертаційного дослідження здобувача наукового ступеня доктора філософії в галузі права Соколовської Наталі Вікторівни на тему: «Правове регулювання гендерної рівності за законодавством України та Великої Британії»

Повідомляємо спеціалізованій вченій раді ПЗВО «Київський міжнародний університет», що наукові положення, розроблені здобувачем наукового ступеня доктора філософії в галузі права Соколовською Наталею Вікторівною на тему: «Правове регулювання гендерної рівності за законодавством України та Великої Британії», які стосуються вдосконалення правових механізмів забезпечення гендерної рівності, можуть бути використані ДП "Центр судової експертизи та експертних досліджень" при проведенні судових експертиз, розробці методичних рекомендацій та аналітичних матеріалів.

Заслужують на увагу розроблені Соколовською Наталею Вікторівною пропозиції щодо вдосконалення національного законодавства України у сфері забезпечення гендерної рівності, зокрема через уточнення концептуальних понять. Категорія «гендер» розглядається як комплексна концептуальна система, що ґрунтується на багатовимірному досвіді, який характеризується одночасним поєднанням індивідуальних та колективних, універсальних і культурно-специфічних, тілесних, духовних та соціально-політичних аспектів. Термін «гендерна рівність» інтерпретується як інтегративний стан соціальних відносин, що передбачає паритетність правових норм, еквівалентність можливостей, створення однакових умов для практичної реалізації зазначених прав і можливостей, а також

досягнення гармонійного балансу в системі гендерних взаємодій, за якого принципи рівноправності та рівних можливостей отримують повноцінне втілення.

Наведені висновки та рекомендації Соколовської Наталі Вікторівни взяті до уваги ДП «Центр судової експертизи та експертних досліджень» і будуть враховуватись при розробці методичних рекомендацій для судових експертів, проведенні експертиз у справах, пов'язаних із дискримінацією за гендерною ознакою, а також при підготовці аналітичних матеріалів для вдосконалення законодавства України у сфері забезпечення гендерної рівності.

Заступник директора
ДП «Центр судової експертизи
та експертних досліджень»
доктор юридичних наук, доцент



Наталія АРМАШ