

Електронний журнал «Ефективна економіка» включено до переліку наукових фахових видань України з питань економіки (Категорія «Б», Наказ Міністерства освіти і науки України № 975 від 11.07.2019). Спеціальності – 051, 071, 072, 073, 075, 076, 292. Ефективна економіка. 2024. № 8.

DOI: <http://doi.org/10.32702/2307-2105.2024.8.15>

УДК 331.5

Т. В. Шталь,

*д. е. н., професор, професор кафедри міжнародної економіки і менеджменту,
Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-1256-9854>*

О. М. Чутир,

*д. е. н., професор, професор кафедри підприємництва і торгівлі,
Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-2560-894>*

О. П. Бутенко,

*к. е. н., доцент, доцент кафедри міжнародної економіки і менеджменту,
Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-2151-8410>*

Ю. Б. Доброскок,

*к. е. н., доцент, доцент кафедри міжнародної економіки і менеджменту,
Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-5704-7107>*

**ІМПЛЕМЕНТАЦІЯ ПОЛІТИКИ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У НАУКОВИХ
ТА АКАДЕМІЧНИХ СЕРЕДОВИЩАХ УКРАЇНИ**

T. Shtal,

*Doctor of Economic Sciences, Professor, Professor of the Department of
International Economics and Management,
Semen Kuznets Kharkiv National University of Economics*

O. Chupyr,

*Doctor of Economic Sciences, Professor, Professor of the Department of
Entrepreneurship and Trade,
Semen Kuznets Kharkiv National University of Economics*

O. Butenko,

*PhD in Economics, Associate Professor, Associate Professor of the Department of
International Economics and Management,
Semen Kuznets Kharkiv National University of Economics*

J. Dobroskok,

*PhD in Economics, Associate Professor, Associate Professor of the Department of
International Economics and Management,
Semen Kuznets Kharkiv National University of Economics*

IMPLEMENTATION OF THE GENDER EQUALITY POLICY IN THE SCIENTIFIC AND ACADEMIC ENVIRONMENT OF UKRAINE

Дослідження присвячене аналізу формування гендерної політики, спрямованої на покращення балансу між роботою та особистим життям жінок-освітян в Україні. У роботі розглядаються сучасні виклики, з якими стикаються жінки в академічному та науковому середовищах, зокрема, нерівномірний розподіл робочого навантаження та часу, а також мотиваційні аспекти, пов'язані з віддаленою роботою. Особлива увага приділяється аналізу гендерному дисбалансу у розподілі керівних посад і наукових ступенів, а також впливу цих факторів на кар'єрне зростання та загальний добробут жінок-освітян. Дослідження підкреслює необхідність впровадження інноваційних підходів та програм, що сприятимуть створенню сприятливих умов для жінок

у науково-освітніх закладах. Запропоновані рекомендації орієнтовані на забезпечення рівних можливостей та підтримки жінок у їх професійному та особистому житті, що є критично важливим для стійкого розвитку освітньої та наукової сфери в Україні.

This study is dedicated to analyzing the formation of gender policies to improve the balance between work and personal life for women educators in Ukraine. It examines the contemporary challenges faced by women in academic and scientific environments, including the uneven distribution of workload and time, as well as motivational aspects related to remote work. Special attention is given to analyzing gender imbalances in the allocation of leadership positions and academic degrees, and the impact of these factors on career advancement and the overall well-being of women educators. The research underscores the necessity of implementing innovative approaches and programs that will foster favorable conditions for women in educational and scientific institutions. The proposed recommendations are focused on ensuring equal opportunities and support for women in their professional and personal lives, which is critically important for the sustainable development of the educational and scientific sectors in Ukraine. In light of the ongoing war in Ukraine, which has led to a significant portion of the male population being involved in military service, the role of women in maintaining and developing the economy, including the education sector, has become increasingly vital. The gender asymmetry exacerbated by the war situation highlights the need for targeted gender policies to support women educators who are now bearing increased responsibilities both at work and at home.

The research proposes several strategic measures: first, legally substantiating the problem of gender inequality and continuously conducting gender assessments of legislation, as the current legal framework lacks an anti-discrimination component in employment regulation; second, generating a qualitatively new mental culture in society that ensures not just declarative but actual equality of both genders in the labor market; third, establishing a network system of constant gender monitoring of labor market inequality issues through employment centers; and fourth, ensuring the

targeted support for women in the labor market by developing and implementing special employment, professional orientation, and training programs, and introducing new socially focused work technologies.

The findings of this study aim to contribute to the development of comprehensive gender policies that address the unique challenges faced by women educators in Ukraine, ultimately fostering an inclusive and supportive environment that enhances their career development and personal well-being.

Ключові слова: *гендерна політика, баланс між роботою та особистим життям, жінки-освітяни, рівні можливості, кар'єрне зростання, інноваційні програми, соціальні ініціативи.*

Keywords: *gender policy, work-life balance, female educators, equal opportunities, career growth, innovative programs, social initiatives.*

Постановка проблеми. На міжнародному рівні питання гендерної рівності отримують дедалі більше уваги. Організації, такі як ООН, активно просувають цілі сталого розвитку, включаючи гендерну рівність (Ціль 5). Упровадження політик, спрямованих на забезпечення рівних можливостей для жінок у наукових та академічних середовищах, відповідає міжнародним стандартам та зобов'язанням України. Але наявні політики та програми не завжди ефективно розв'язують питання гендерної нерівності та балансу між роботою та особистим життям. Особливо в умовах війни, коли значна частина чоловіків перебуває на фронті, що підвищує навантаження на жінок у всіх сферах, включаючи науку та освіту. Це вимагає адаптації політик для забезпечення підтримки жінок, які поєднують професійні обов'язки з сімейними та волонтерськими обов'язками. Залучення жінок до керівних позицій та забезпечення їх підтримки є критично важливим для стабільності та подальшого розвитку наукової та академічної спільноти в Україні. Це вимагає розробки нових, інноваційних підходів та політик, які будуть враховувати специфіку наукових та академічних середовищ.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питанню гендерної рівності присвятили праці чимало вітчизняних науковців, серед яких О. П. Васильченко, О. А. Голуб, К. Разворович, І. Грицай, Н. Новіченко, І. Севрук, Т. Пономаренко, В. Василенко, О. О. Комліченко, Д. С. Комліченко [1-8]. Праці зазначених науковців дають роз'яснення гендерній ідентичності та гендерній комунікації як соціального конструкта, розкривають політико-правові аспекти гендерної рівності в інститутах влади України та можливості реалізації ідей гендерної рівності у їх нерозривному зв'язку з базовими демократичними цінностями щодо прав та свобод людини в освітніх практиках. Різноманітність думок дослідників та широкий спектр підходів підтверджують актуальність обраної теми дослідження, через те, що забезпечення рівних можливостей кар'єрного зростання та підтримки балансу між роботою та особистим життям у наукових та академічних середовищах є ключовим фактором для інновацій та наукового прогресу. Відсутність гендерної рівності у керівництві та академічному середовищі може призводити до упущення важливих ідей та перспектив, що негативно впливає на якість досліджень та освіти.

Формулювання цілей статті. Метою статі є визначення напрямів імплементації політики гендерної рівності у наукових та академічних середовищах України з урахуванням викликів сьогодення.

Виклад основного матеріалу дослідження. Гуманітарна криза в Україні загострюється і має нерівномірні гендерні наслідки. За оновленими даними ООН Жінки у 2023 році встановлено, що: «серед 3,7 мільйона офіційно зареєстрованих внутрішньо переміщених осіб 56% становлять жінки; вони також складають 93% із 4,6 мільйона осіб, які повертаються в Україну та прагнуть реінтегруватися в суспільство. Станом на грудень 2023 року щонайменше 14,5 мільйона осіб (третина населення) потребувала гуманітарної допомоги, з них 56% - жінки та дівчата» [9]. Можна також з іншої сторони поглянути на причини виникнення гуманітарної кризи, яка полягає у збільшенні кількості осіб, які перебувають у лавах ЗСУ і, зрозуміло, що їх чисельність зростатиме. «Станом на жовтень 2023 року в українській армії

перебувало 43,5 тис. жінок-військових і понад 18 тисяч – цивільного персоналу. Президент України Володимир Зеленський в інтерв'ю німецькому телеканалу ARD заявив, що чисельність української армії становить 880 тисяч людей» [10].

Спираючись на статистичні дані результатів аналізу викладацького складу у закладах вищої освіти України за 2019-2022 рр., що наведені в табл. 1, можна казати про більшу кількість відсотка представництва жінок серед педагогічних та науково-педагогічних працівників ніж відсоток представників чоловічої статі та зазначити тенденцію щодо його зростання.

Таблиця 1. Результати аналізу викладацького складу у закладах вищої освіти України за 2019-2022 рр.

| Навчальний рік | Регіон | Наукові працівники | | Науково-педагогічні працівники | | Педагогічні працівники | |
|----------------|---------|--------------------|-------------------------|--------------------------------|-------------------------|------------------------|-------------------------|
| | | Усього | З них жінки (% від 100) | Усього | З них жінки (% від 100) | Усього | З них жінки (% від 100) |
| 2019/2020 | Україна | 5966 | 2245 (37%) | 104710 | 58663 (56%) | 22783 | 14459 (63%) |
| | м. Київ | 2239 | 869 (38%) | 26459 | 14696 (55%) | 5880 | 3808 (64%) |
| 2021/2022 | Україна | 581 | 263 (45%) | 110944 | 65323 (58%) | 13835 | 9562 (69%) |
| | м. Київ | 274 | 119 (43%) | 25545 | 15036 (58%) | 2531 | 1753 (69%) |

Джерело: сформовано на основі [11].

Але, серед наукових працівників, де жіночому представництву належить 37%, цей відсоток навіть не сягає 50%, хоча і спостерігалось деяке його незначне зростання за 2021-2022 рр. Така ситуація пояснюється тим, що наукова спільнота традиційно ще вважається маскулінною, притаманною чоловічому гендеру. Президія Національної академії наук України на 97% складається з чоловіків. Також, окрім цього, більшість керівних посад у закладах вищої освіти обіймають чоловіки, попри переважну кількість жіночого представництва серед науково-педагогічного персоналу. Наприклад, склад Ради ректорів Київського вузівського центру складається з 33 ректорів університетів, серед яких тільки 4 жінки [11].

Аналізуючи ситуацію у сфері оплати праці, то потрібно зазначити, що зберігається така ж сама тенденція щодо гендерної нерівності і в цьому питанні (табл. 2).

Таблиця 2. Показники середньомісячної заробітної плати науковців в Україні, 2021 р. [11]

| Вид діяльності | I квартал | | IV квартал | |
|--|----------------|-------------|----------------|-------------|
| | чоловіки, грн. | жінки, грн. | чоловіки, грн. | жінки, грн. |
| Професійна, наукова та технічна діяльність | 20199,39 | 15456,9 | 23704,59 | 18636,61 |
| З неї наукові дослідження та розробки | 15084,09 | 12674,22 | 18509,25 | 15326,75 |
| Освіта | 11050,98 | 10699,63 | 12979,22 | 12651,08 |

Джерело: сформовано на основі [11].

Як бачимо, за наведеними даними з табл. 2, чоловіча праця оцінюється вище за жіночу, про що свідчать відповідні показники, гендерна нерівність прослідковується і в цьому питанні. Гендерний розрив у вищій освіті та наукових дослідженнях виникає внаслідок нерівного представництва жінок і чоловіків, про що свідчить нерівність в оплаті праці, просуванні по службі та лідерських можливостях. Розподіл дослідників, залучених у виконання наукових досліджень і розробок, за секторами діяльності та науковими ступенями у 2019 та 2020 рр. за статистичними даними наведений на рис. 1. Спостерігається, що кількість жінок серед дослідників дещо зменшилася з 45.4% у 2019 році до 44.3% у 2020 році, тоді як кількість чоловіків збільшилася відповідно. У секторі вищої освіти частка жінок залишилася стабільною на рівні близько 44%, що свідчить про стабільну, але все ще нерівномірну гендерну представленість. Серед докторів наук частка жінок зменшилася з 12.5% у 2019 році до 11.8% у 2020 році. Серед докторів філософії частка жінок зросла з 24.2% у 2019 році до 24.9% у 2020 році. Значне переважання чоловіків у підприємницькому секторі і дещо менше у державному секторі та секторі вищої освіти показує, що гендерна нерівність зберігається, особливо в комерційно орієнтованих дослідженнях. Особливо показовою є дуже низька

частка жінок серед докторів наук, що свідчить про серйозні перешкоди для жінок на шляху до найвищих академічних ступенів і посад.

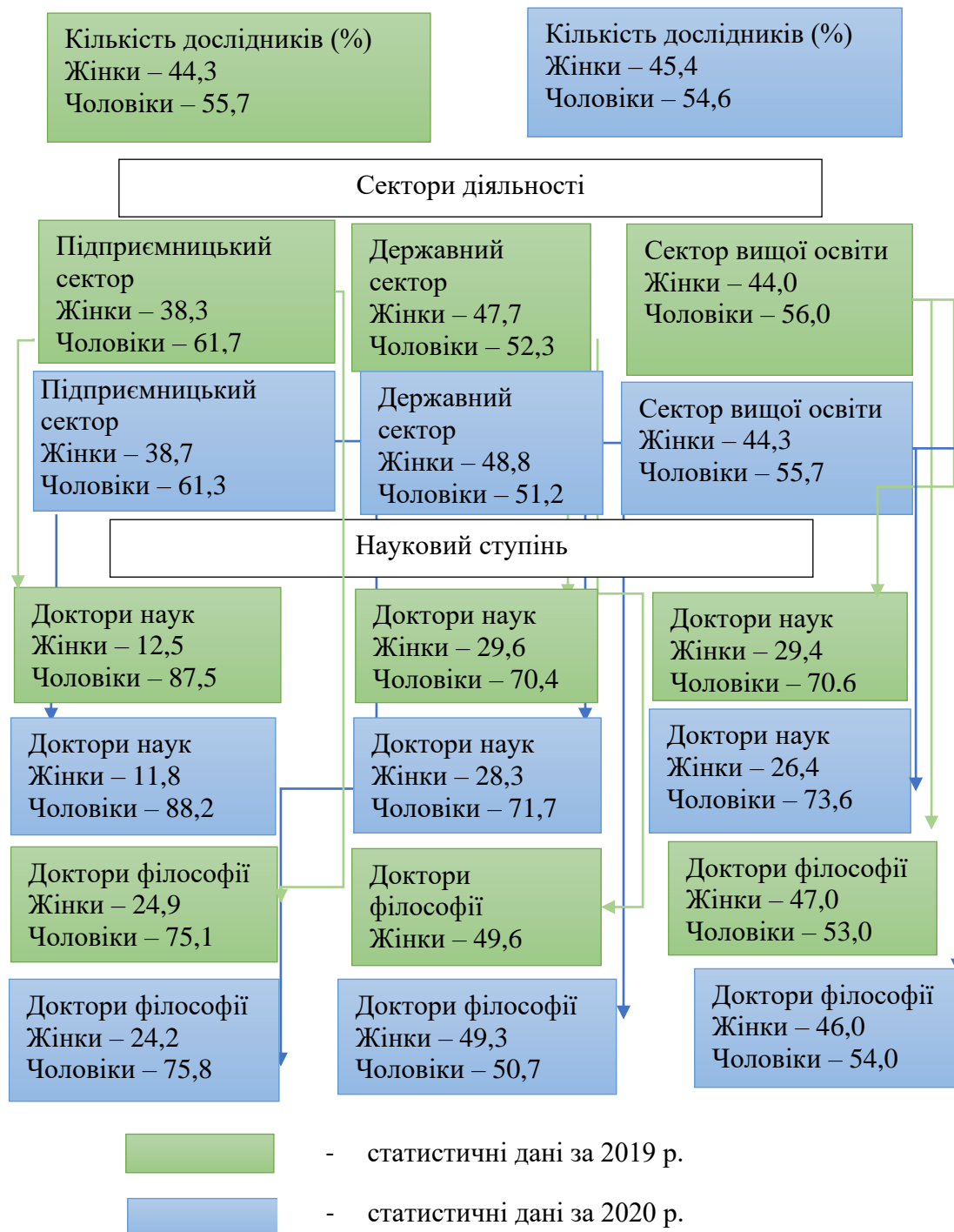


Рис.1. Розподіл дослідників, задіяних у виконанні наукових досліджень і розробок, за секторами діяльності та науковими ступенями у 2019-20 р.

Джерело: Систематизовано, узагальнено та згруповано за даними [12].

Жінки рідше обіймають посади із безстроковими контрактами, вони рідше отримують звання професорів, також є наявним розрив в оплаті праці він, часто жінки заробляють менше, ніж чоловіки. Цю проблему необхідно розглядати з погляду міждисциплінарного підходу, впроваджуючи в практику політики та програми сприяння рівності й інклюзивності як ключові способи подолання гендерного розриву в академічних колах.

Наразі в Україні спостерігається гендерна асиметрія і жіноча праця є важливим резервом, який необхідний для підтримки та розвитку економіки у складний період воєнного стану, водночас вона стикається з численними бар'єрами у професійному зростанні, особливо в освітніх установах. Ці бар'єри включають гендерну дискримінацію, недостатню підтримку балансу між роботою та особистим життям, а також низьке представництво жінок на керівних посадах.

Нерівномірний розподіл навантаження, мотивації та часу між роботою та особистим часом може стати серйозним викликом для жінок, особливо в умовах віддаленої роботи. З постійним доступом до роботи через ноутбуки та мобільні телефони, їхні робочі години часто перевищують класичні восьмигодинні, розтягаючись до дванадцяти й більше. Це може призвести до проблем з балансуванням між професійними обов'язками та особистим життям, що, у свою чергу, впливає на загальну продуктивність і добробут працівників.

Потрібно виокремити те, що порушення балансу між роботою та особистим життям в освітянській спільноті може мати суттєві негативні наслідки для якості освіти, розвитку наукової діяльності та загальної соціальної динаміки в Україні. Жінки, які залишаються вдома, змушені поєднувати професійні обов'язки з додатковими відповідальностями, такими, як: догляд за дітьми, підтримка родини та розв'язання побутових питань. Це може призвести до значного перевантаження та підвищеного рівня стресу, що може негативно позначитися на фізичному та психічному здоров'ї жінок, а також, може вплинути на їхню продуктивність та ефективність у роботі.

Незалежно від того, чи працює жінка, знаходячись вдома, чи має неповний робочий день або взагалі їздить на роботу, вона повинна усвідомлювати, як зберігати баланс між роботою й особистим життям, бо це є дуже важливим не тільки для її здоров'я та добробуту, а також для її загальної продуктивності.

Баланс між роботою й особистим життям передбачає почуття гармонії між ними, коли відсутній конфлікт між роботою та родинним життям, бо якщо жінці випадає працювати понаднормово, то це негативно може відбитися на її сімейному житті, спричинивши конфлікт між нею і роботою. За такої ситуації жінка не буде виконувати належним чином ані свої домашні обов'язки, ані продуктивно працювати на роботі, тобто, в такому випадку можна казати про порушення балансу між роботою й особистим життям.

Дослідження такого балансу наразі є життєво необхідним для здоров'я жінок, бо відсутність балансу може призвести не тільки до емоційного вигорання, а і професійного, через що взагалі може бути втрата мотивації та продуктивності.

Соціальна напруженість через воєнний стан та гендерну асиметрію створює додатковий психологічний тиск на академічну спільноту. Відсутність чоловіків-викладачів та адміністративного персоналу ускладнює організацію навчального процесу та знижує якість освіти. Через це, жінки можуть мати менше часу та ресурсів для проведення наукових досліджень, що впливає на їхній науковий внесок та можливості для кар'єрного зростання. Через обмеження часу та ресурсів може бути відсутність можливості брати участь у міжнародних конференціях, грантових проєктах та інших наукових заходах. Відсутність часу для участі у тренінгах, менторських програмах та інших заходах з професійного розвитку може обмежувати кар'єрні можливості жінок.

З метою подолання соціально-економічного негативу, зумовленого гендерною асиметрією, порушенням балансу між роботою та особистим життям у наукових та академічних середовищах, пропонуються такі напрями для координації цієї ситуації:

1. Упровадження гнучких умов праці та дистанційного навчання для жінок, що дозволить їм поєднувати професійні обов'язки з додатковими відповідальностями.

2. Надання психологічної підтримки та консультацій для жінок, що допоможе їм справлятися зі стресом та перевантаженням.

4. Створення менторських програм, які допоможуть жінкам розвивати професійні навички та досягати кар'єрного зростання. Доступ жінок-науковців до можливостей наставництва та нетворкінгу. Зв'язок жінок зі старшими науковицями як приклад може надавати значну підтримку й обирати необхідні спрямування стосовно діяльності.

5. Наявність сприятливого робочого середовища, що є дуже важливим для жінки-науковця, наприклад, забезпечення доступного догляду за дітьми, гнучкий графік роботи, відпустка по догляду за дитиною й інше.

6. Налагодження системи постійного гендерного моніторингу проблем нерівноправності в наукових та академічних середовищах, що може бути досягнуто через створення та впровадження політики для забезпечення рівних можливостей кар'єрного зростання та підтримки балансу між роботою та особистим життям у наукових та академічних середовищах. Просування по службі також повинно бути об'єктивним процесом, враховуючи прозорість критеріїв вибору, об'єктивні методи оцінювання.

7. Запровадження нових соціально сфокусованих технологій роботи з працівниками, що дозволять краще враховувати індивідуальні потреби та обставини, зокрема, у контексті балансу між роботою та особистим життям [9].

8. Надання фінансової підтримки та грантів для жінок-викладачів і науковців, що дозволить їм продовжувати наукову діяльність і професійний розвиток.

9. Запровадження спеціальних грантів на дослідження для жінок, що допоможе їм залучитися до наукових проєктів та міжнародних конференцій.

10. Активізація співпраці з міжнародними організаціями для отримання підтримки та ресурсів, необхідних для впровадження гендерної рівності в

академічних установах та організація обміну досвідом та найкращими практиками з іншими країнами, що стикаються з подібними проблемами.

11. Проведення регулярних опитувань і досліджень для оцінки ефективності впроваджених політик і визначення нових напрямків для покращення ситуації.

Запровадження цих заходів допоможе зменшити негативні наслідки гендерної асиметрії в академічній спільноті України, підтримати жінок у їхніх професійних зусиллях.

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямі. Неможливо досягти гендерної рівності в певних сферах життєдіяльності України, це комплексне питання і воно потребує комплексного підходу щодо розв'язання цієї проблеми. Необхідно передивитись застарілі стереотипи та поступово відходити від того, що чоловіча частина суспільства панує над жіночою, що властиво патріархальному устрою. Жінка також є повноправним членом суспільства і може складати досить успішну конкуренцію чоловікам у багатьох сферах.

Особливо в умовах воєнного стану Україна, як ніколи, потребує втілення культури гендерної рівності, залучення жінок до лідерських позицій з метою впливу на рішення у громаді. Але водночас важливо розуміти, що гендерна рівність ніяким чином не передбачає позбавлення чоловіків певних переваг і надання жінкам якогось превалювання, це урівноваження прав людини незалежно від статі, бо кожна людина є членом суспільства і потребує однакового гідного ставлення до себе.

Отже, жінки будуть відчувати належний баланс між роботою й особистим життям тоді, коли у них буде можливість приділяти достатню увагу своєму особистому та сімейному життю, що зовсім не означає нехтування професійним життям, слід завжди пам'ятати про важливість як роботи, так і життя поза роботою. Це повинна усвідомлювати не одна людина, а цілий колектив, бо кожний має свої важливі зобов'язання окрім роботи, і коли всі будуть це

усвідомлювати та розуміти, то разом можна буде досягти якісного результату щодо балансу між роботою й особистим життям.

Забезпечення рівних можливостей для всіх працівників та студентів у наукових та академічних середовищах через розробку та впровадження політик, які сприятимуть гендерній рівності, справедливому найму, просуванню по службі та підтримці балансу між роботою та особистим життям сприятиме створенню інклюзивного, справедливого та продуктивного академічного середовища, що підвищить загальну продуктивність та інноваційний потенціал наукової спільноти.

Література

1. Васильченко О. П. Гендерна рівність в Україні. *Вісник академії митної служби України. Серія "право"*. 2014. № 2 (13). С. 46–53.
2. Голуб О. А. Гендерна рівність як складова розвитку. *Держава і право. Серія "Юридичні науки"*. 2018. Вип. 79. С. 89–96.
3. Резворович К. Гендерна рівність та протидія домашньому насильству. *Grail of science*. 2023. № 25. С. 121–124. URL: <https://doi.org/10.36074/grail-of-science.17.03.2023.017> (дата звернення: 23.07.2024).
4. Грицай І. Гендерна рівність в інститутах влади України: політико-правовий аспект. *Наукові перспективи (Naukovì perspektivi)*. 2023. № 7(37). URL: [https://doi.org/10.52058/2708-7530-2023-7\(37\)-735-747](https://doi.org/10.52058/2708-7530-2023-7(37)-735-747) (дата звернення: 23.07.2024).
5. Новіченко Н. В. Єдність і диференціація норм трудового права та гендерна рівність у трудових відносинах: перспективи співіснування в майбутньому. *Збірник наукових праць ХНПУ імені Г. С. Сковороди "Право"*. 2022. № 36. С. 95–104. URL: <https://doi.org/10.34142/23121661.2022.36.11> (дата звернення: 23.07.2024).
6. Севрук І., Соколовська Ю. Гендерна рівність у контексті забезпечення прав людини та її реалізація у підготовці майбутніх педагогів.

Humanities science current issues. 2020. Т. 3, № 28. С. 264–270. URL: <https://doi.org/10.24919/2308-4863.3/28.208782> (дата звернення: 23.07.2024).

7. Пономаренко Т., Василенко В. Гендерна комунікація: виклики і перспективи. *Вісник науки та освіти*. 2024. № 5(23). URL: [https://doi.org/10.52058/2786-6165-2024-5\(23\)-445-458](https://doi.org/10.52058/2786-6165-2024-5(23)-445-458) (дата звернення: 23.07.2024).

8. Комліченко О., Комліченко Д. Гендерні особливості зайнятості та безробіття на ринку праці України. *Центр гендерних досліджень ННІ історії і філософії*. 2024. URL: <https://gender-ck.inf.ua/articles/genderni-osoblivosti-zajnyatosti-ta-bezrobittya-na-rinku-praci-ukrayini>. (дата звернення: 23.07.2024).

9. Championing gender equality amidst the war in Ukraine an update on un women's work in 2023. URL: https://ukraine.unwomen.org/sites/default/files/2024-04/un_women_ar23_pdf_24.04.2024.pdf. (дата звернення: 23.07.2024).

10. Гайдук Ю. Яка чисельність ЗСУ у 2024 році: скільки військових перебуває на фронті. *Факти*. 2024. URL: <https://fakty.com.ua/ua/ukraine/20240223-yaka-chyselnist-zsu-u-2024-roczy-skilky-vijskovyh-perebuvaе-na-fronti/>. (дата звернення: 23.07.2024).

11. Краснопольська М. І. Гендерна (не)рівність у сфері вищої освіти України: основні засади та статистика. Збірка доповідей міжнародн. економічної конф. «Принципи гендерної рівності та недискримінація як євроінтеграційні орієнтири у сфері вищої освіти». *Київ. нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана*. Київ: КНЕУ, 2023. С. 78–80. <https://ir.kneu.edu.ua/items/6b172bba-6a72-4687-801d-4e2948f990d3>. (дата звернення: 23.07.2024).

12. Жінки і чоловіки в Україні. *Статистичний збірник. Державна служба статистики України*. 2021. С. 104. URL: https://ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2021/zb/09/zb_gch2020.pdf. (дата звернення: 23.07.2024).

References

1. Vasyl'chenko, O. P. (2014), "Gender equality in Ukraine", *Visnyk akademii mytnoi sluzhby Ukrainy. Seriiia "pravo"*, vol. 2 (13), pp. 46–53.
2. Holub, O. A. (2018), "Gender equality as a component of development", *Derzhava i pravo. Seriiia "Yurydychni nauky"*, vol. 79, pp. 89–96.
3. Rezvorovych, K. (2023), "Gender Equality and Combating Domestic Violence", *Grail of Science*, vol. 25, pp. 121–124. <https://doi.org/10.36074/grail-of-science.17.03.2023.017>.
4. Hrytsaj, I. (2023), "Gender Equality in the Institutions of Power in Ukraine: Political and Legal Aspect", *Naukovì perspektivi*, vol. 7(37). [https://doi.org/10.52058/2708-7530-2023-7\(37\)-735-747](https://doi.org/10.52058/2708-7530-2023-7(37)-735-747).
5. Novichenko, N. V. (2022), "Unity and Differentiation of Labor Law Norms and Gender Equality in Labor Relations: Prospects for Coexistence in the Future", *Zbirnyk naukovykh prats' KhNPU imeni H. S. Skovorody "Pravo"*, vol. 36, pp. 95–104. <https://doi.org/10.34142/23121661.2022.36.11>.
6. Sevruk, I. and Sokolovs'ka, Yu. (2020), "Gender equality in the context of human rights and its implementation in the training of future teachers", *Humanities Science Current Issues*, vol. 3(28), pp. 264–270. <https://doi.org/10.24919/2308-4863.3/28.208782>.
7. Ponomarenko, T. and Vasylenko, V. (2024), "Gender Communication: Challenges and Prospects", *Visnyk nauky ta osvity*, vol. 5(23). [https://doi.org/10.52058/2786-6165-2024-5\(23\)-445-458](https://doi.org/10.52058/2786-6165-2024-5(23)-445-458).
8. Komlichenko, O. and Komlichenko, D. (2024), "Gender Characteristics of Employment and Unemployment in the Labor Market of Ukraine", *Tsentr hendernykh doslidzhen' NNI istorii i filosofii*, available at: <https://gender-ck.inf.ua/articles/genderni-osoblivosti-zajnyatosti-ta-bezrobittya-na-rinku-praci-ukrayini> (Accessed 23 July 2024)
9. UN Women in Ukraine (2023), "Championing gender equality amidst the war in ukraine an update on un women's work in 2023", [Online], *available at:*

https://ukraine.unwomen.org/sites/default/files/2024-04/un_women_ar23_pdf_24.04.2024.pdf (Accessed 23 July 2024)

10. Hajduk, Yu. (2024), “What is the number of the Armed Forces of Ukraine in 2024: how many soldiers are at the front?”, *Fakty*, [Online], *available at:* <https://fakty.com.ua/ua/ukraine/20240223-yaka-chyselnist-zsu-u-2024-roczi-skilky-vijskovyh-perebuvaye-na-fronti/> (Accessed 23 July 2024)

11. Krasnopol's'ka, M. I. (2023), “Gender (In)Equality in Higher Education in Ukraine: Basic Principles and Statistics”, *Zbirka dopovidej na Mizhnarodnij ekonomichnij konferentsii. «Pryntsypy hendernoi rivnosti ta nedyskryminatsiia iak ievrointehratsijni oriientyry u sferi vyschoi osvity»* [A collection of international reports. economic conference “Principles of Gender Equality and Non-Discrimination as European Integration Guidelines in the Field of Higher Education”], KNEU, Kyiv, Ukraine, 2023. pp. 78–80. *available at:* <https://ir.kneu.edu.ua/items/6b172bba-6a72-4687-801d-4e2948f990d3>. (Accessed 23 July 2024)

12. State Statistics Service of Ukraine (2021), “Women and men in Ukraine”, [Online], *available at:* https://ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2021/zb/09/zb_gch2020.pdf (Accessed 23 July 2024).

Стаття надійшла до редакції 31.07.2024 р.