

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
«ПОЛТАВСЬКА ПОЛІТЕХНІКА ІМЕНІ ЮРІЯ КОНДРАТЮКА»
Навчально-науковий інститут фінансів, економіки та менеджменту
Кафедра міжнародних економічних відносин та туризму
Спеціальність 292 – „Міжнародні економічні відносини”
Денна форма навчання, 6 курс

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА МАГІСТРА
«Гендерна політика в країнах світу: національний та
наднаціональний аспекти»

601-ФМ 955018 КРМ

Розробила студентка гр. 601-ФМ
__ . __ .2022 р. _____ Д.С. Кондрацька
Керівник кваліфікаційної роботи
__ . __ .2022 р. _____ А.А. Буряк
Консультанти:
із глобальної економіки
__ . __ .2022 р. _____ Л.М. Титаренко
із міжнародного менеджменту
__ . __ .2022 р. _____ Н.В. Безрукова
із міжнародної економічної політики
__ . __ .2022 р. _____ А.А. Буряк

Робота допущена до захисту:
Заступник директора ННІ ФЕУП
__ . __ .2022 р. _____ І.М. Кречотень

Полтава 2022

ЗМІСТ

ВСТУП.....	4
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ ГЕНДЕРНОЇ НЕРІВНОСТІ У СВІТІ.....	7
1.1. Основні підходи до розуміння гендерної термінології.....	7
1.2. Гендерна дискримінація у країнах світу: причини виникнення та особливості розвитку.....	16
1.3. Принцип гендерної рівності в економічній сфері	24
Висновки до розділу 1.....	33
РОЗДІЛ 2. ВПЛИВ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ НА СОЦІАЛЬНО– ЕКОНОМІЧНИЙ РОЗВИТОК КРАЇН СВІТУ	34
2.1. Економічна та політична активність жінок у суспільстві: залежність між соціокультурними чинниками та ВВП.....	34
2.2. Методологія гендерного та антидискримінаційного аналізу державних політик країн світу.....	41
2.3. Аналіз гендерної рівності в корпораціях країн світу.....	47
Висновки до розділу 2	61
РОЗДІЛ 3. ПРІОРИТЕТИ ТА МЕХАНІЗМИ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ В КРАЇНАХ СВІТУ.....	62
3.1. Міжнародно-правові стандарти та діяльність міжнародних організацій у сфері забезпечення гендерної рівності.....	62
3.2. Механізми забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків	69
3.3. Сучасні реалії та напрями подолання гендерної нерівності в Україні	77
Висновки до розділу 3.....	85
ВИСНОВКИ.....	87
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	90
ДОДАТКИ.....	102

				601-ФМ	955018	КРМ
	П.І.Б.	Підпис	Дата	Гендерна політика в країнах світу: національний та наднаціональний аспекти		
Розробила	Д.С. Кондрацька					
Керівник	А.А. Буряк					
Норм. контр.	В.А. Свічкарь					
Зав. каф.	І.Б. Чичкало- Кондрацька					
				Стадія.	Арк.	Акрушів
					3	102
				НУ «Полтавська політехніка ім. Ю. Кондратюка» Кафедра МЕВтаТ		

ВСТУП

Гендерна рівність є важливою складовою соціально-економічного розвитку країни. Сталий розвиток спирається на припинення дискримінації щодо жінок та забезпечення рівних можливостей для освіти та працевлаштування. Переконливо доведено, що гендерна рівність стимулює економічне зростання, що є важливим, особливо в країнах з вищим рівнем безробіття та меншими економічними можливостями.

Незважаючи на прогрес, майже у всіх країнах світу жінки все ще стикаються з бар'єрами на ринку праці. Багатьом жінкам у всьому світі законом досі заборонено працювати на певних роботах. У 18 країнах чоловіки можуть законно заборонити дружині працювати. Окрім цього, жінки стикаються з такими перешкодами, як сексуальні домагання, очікувані гендерні ролі та необхідність виконувати більшість неоплачуваних робіт по догляду та важких домашніх справ.

Навіть коли жінки працюють, гендерний розрив у оплаті праці означає, що вони заробляють менше, ніж чоловіки. У всьому світі жінки в середньому заробляють лише 81 цент на кожен долар, зароблений чоловіками. Світовий банк встановив, що ці бар'єри становлять 172 трильйони доларів потенціалу втрачених доходів.

Дані тенденції обумовлюють необхідність врахування гендерного чиннику при формуванні соціально-економічних прогнозів розвитку суспільства. Тому усе вищезазначене зумовлює актуальність даної теми. Розв'язання проблеми гендерної нерівності сприяє економічному розвитку країни, тому при проведенні державної соціально-економічної політики слід врахувати гендерний аспект.

Мета і завдання дослідження. Мета кваліфікаційної роботи полягає у виявленні взаємозв'язку між показниками гендерної нерівності та соціально-

економічним розвитком країн світу, а також визначенні пріоритетних напрямів гендерної політики країн світу.

Для досягнення поставленої мети у роботі було поставлено та розв'язано такі завдання:

- розглянути основні підходи до розуміння гендерної термінології;
- узагальнити теоретичні аспекти виникнення та розвитку гендерної дискримінації у країнах світу;
- виявити проблеми гендерної нерівності в економічній сфері;
- визначити залежність між соціокультурними й гендерними чинниками та ВВП країн;
- провести гендерний та антидискримінаційний аналіз державних політик країн світу;
- проаналізувати гендерну рівність на робочому місці на прикладі корпорацій країн світу;
- вивчити міжнародно-правові стандарти та діяльність міжнародних організацій у сфері забезпечення гендерної рівності;
- обґрунтувати механізми забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків;
- виявити сучасні реалії в сфері гендерної нерівності в Україні та визначити шляхи її подолання.

Об'єктом дослідження є гендерна рівність та гендерна політика.

Предметом дослідження є теоретичні, методичні та практичні аспекти впливу гендерної політики на соціально-економічний розвиток країн світу.

У кваліфікаційній роботі використовувалися як загальнонаукові методи (пізнання, історичний, узагальнення) при дослідженні теоретичних основ гендерної нерівності, так і спеціальні методи (порівняльного аналізу, структурно-динамічний, кореляційний, табличний, графічний) при аналізі сучасного стану гендерної нерівності в країнах світу та її впливу на соціально-економічний розвиток.

Інформаційною базою дослідження слугували нормативні та стратегічні документи міжнародних організацій, ЄС та України, монографії, наукові статті, матеріали науково-практичних конференцій, офіційні сайти міжнародних організацій та державних установ.

Наукова новизна проведеного дослідження полягає в тому, що:

- за результати оцінювання виявлено взаємозв'язок між соціокультурними й гендерними чинниками та ВВП країн, що є основою розроблення гендерної політики для досягнення рівності між чоловіками та жінками в різних сферах;

- визначено пріоритети гендерної політики країн світу та запропоновано механізми забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків на робочому місці.

Практична значимість роботи: узагальнення теоретичних та методичних підходів науковців до вивчення питання гендерної нерівності та виконане автором оцінювання дозволило визначити перспективні напрями гендерної політики країн світу та підвищення рівня гендерної рівності в Україні.

Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків. Обсяг роботи становить 98 сторінок. Під час написання роботи було використано 103 джерела.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ГЕНДЕРНОЇ НЕРІВНОСТІ ЯК ОСНОВА ПОЛІТИКИ ЇЇ ПОДАЛАННЯ У КРАЇНАХ СВІТУ

1.1 Основні підходи до розуміння гендерної термінології

Гендер є важливим фактором соціально-економічного розвитку. Це спосіб подивитися на те, як соціальні норми та структури влади впливають на життя та можливості, доступні для різних груп чоловіків і жінок. У всьому світі більше жінок, ніж чоловіків, живе в бідності. Жінки також мають менше шансів, ніж чоловіки, отримати базову освіту та бути призначеними на політичні посади на національному та міжнародному рівнях. Розуміння того, що чоловіки і жінки, хлопчики та дівчата по-різному відчують бідність і стикаються з різними перешкодами в доступі до послуг, економічних ресурсів і політичних можливостей, допомагає спрямувати заходи.

Перш ніж проводити гендерний аналіз, важливо зрозуміти поняття «гендер». Згідно зі Звітом про світовий розвиток, гендер визначається як соціально сконструйовані норми та ідеології, які визначають поведінку та дії чоловіків і жінок [1]. Розуміння цих гендерних відносин і динаміки влади, що стоїть за ними, є необхідною умовою для розуміння доступу індивідів до ресурсів і їх розподілу, здатності приймати рішення та того, як на жінок і чоловіків, хлопчиків і дівчат впливають політичні процеси та соціальний розвиток.

Порівняно з чоловіками жінки контролюють менше політичних та економічних ресурсів, включаючи землю, роботу та традиційні посади влади. Тому визнання та включення цієї гендерної нерівності в програми та аналізи є надзвичайно важливим як з точки зору прав людини, так і для максимізації впливу та соціально-економічного розвитку. WDR 2012 підкреслює важливість безпосереднього усунення постійних обмежень і перешкод на

шляху до рівноправності жінок (особливо у сферах розширення економічних можливостей, прогалин в освіті, голосу домогосподарств/суспільства та насильства щодо жінок) для підвищення продуктивності та покращення довгострокових результатів розвитку. Гендерна рівність також важлива для сталого миру, і існує все більше емпіричних доказів того, що вищий рівень гендерної нерівності пов'язаний із вищими ризиками внутрішнього конфлікту.

Концепція гендеру з'явилася у впливовій роботі Естер Босеруп на початку 1970-х років, яка поставила під сумнів уявлення про жінок як пасивних бенефіціарів розвитку [2]. Вона закликала зосередитися на «Жінках у розвитку» (WID), щоб визнати внесок часто непомітної праці жінок. Після розчарування повільним прогресом WID з'явилися інші підходи, які критикували підхід WID як такий, що просто «додайте жінок і перемішайте». Підхід «Жінки та розвиток» (WAD) підкреслив необхідність структурних змін у глобальній політичній економіці.

Далі був підхід «Гендер і розвиток» (GAD), який зосереджувався на більшій несправедливості та нерівних стосунках [2]. Прихильники GAD закликали до глибшого розуміння соціально створеної основи гендерних відмінностей і того, як це впливає на стосунки між чоловіками та жінками. Вони виступали за краще розуміння відносин влади та гендерної природи систем та інститутів, які впливають на життя жінок і чоловіків. Замість того, щоб інтегрувати жінок у нинішню патріархальну систему, прихильники GAD виступали за перетворення системи на систему, яка характеризується гендерною рівністю.

Крім того, держави продовжують закликати до прогресу в напрямку гендерної рівності через низку міжнародних угод, регіональних платформ і конференцій. На 4-й Всесвітній конференції з питань жінок у 1995 році в Пекіні, найвпливовішій конференції на сьогоднішній день, держави зобов'язалися (у Пекінській платформі дій) створити механізми для

просування прав жінок, включаючи національні плани дій, гендерні стратегії та правові рамки [3].

У 2000 році держави підтвердили свою відданість справі зменшення гендерної нерівності через Декларацію тисячоліття ООН [3]. Це було конкретно сформульовано в Цілі розвитку тисячоліття (ЦРТ) 3, яка закликала до просування гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок. Для представлення цієї мети було обрано три показники:

- 1) співвідношення дівчат і хлопчиків у початковій, середній та вищій освіті;
- 2) частка жінок, зайнятих за наймом у несільськогосподарському секторі;
- 3) частка місць, які займають жінки в національному парламенті.

Гендерна рівність також необхідна для досягнення інших семи ЦРТ. У процесі після 2015 року прийняття рішення про те, які цілі (якщо такі є) мають відповідати ЦРТ, гендер залишався головною проблемою. Деякі прихильники закликають до окремої мети щодо гендеру, тоді як інші пропагують гендерні цілі в межах кожної окремої цілі.

Хоча було досягнуто прогресу у висвітленні проблем жінок і набуто досвіду в програмах розвитку, національних законах і політичних рішеннях, увага до гендеру часто непослідовна. Крім того, виділяється недостатньо коштів для забезпечення того, щоб гендерна рівність була важливою частиною цих програм і політики. Багато вчених і практиків стверджують, що мета «гендерного порядку денного» – трансформація нерівних, несправедливих відносин влади – була здебільшого проігнорована.

Хоча в країнах, що розвиваються, загалом важко отримати високоякісні дані, ще рідше доступні дані, дезагреговані за гендером. Зокрема, дані про внесок жінок у неформальну економіку, гендерне насильство та шкідливі традиційні практики дуже рідкісні. Це ускладнює повне розуміння досвіду жінок і чоловіків і забезпечення цільових програм там, де вони можуть бути найбільш ефективними. Крім того, дані, дезагреговані за віком, також рідко доступні, що ускладнює розуміння відмінностей між жінками та дівчатами,

чоловіками та хлопцями. Деякі дослідження та оцінки програм розвитку спиралися на якісні дані, а не на кількісні.

Однак важливо визнати, що дезагрегація даних за статтю та віком є лише першим кроком. Також необхідні дані та аналіз різниці потужностей або основних причин цих відмінностей. В ідеалі потрібне поєднання кількісних і якісних даних і аналізу, який надає інформацію щодо того, в чому полягають відмінності та чому ці відмінності існують.

Гендерні відносини підтримують як неформальні, так і формальні інституції. Неформальні інституції зазвичай називають «довготривалими кодексами поведінки, нормами, традиціями [4], які сприяють гендерній нерівності в усіх сферах життя».

До офіційних інститутів (економічних, політичних, правових і соціальних) належать політичні системи та ринки праці. Ці дві сфери взаємодіють із місцевими культурами, щоб визначити гендерні результати. Соціальні інститути, які були визначені як особливо негативні для жінок і дівчат, включають дискримінаційні сімейні кодекси, упереджене ставлення до сина, фізичну незахищеність, обмежені права на ресурси, а також культурні обмеження на пересування жінок та інші свободи [4]. Офіційні інститути можуть мати як навмисний, так і ненавмисний негативний вплив на жінок. Наприклад, закони, такі як шаріат, які конкретно вказують, що свідчення чоловіка та жінки мають різну цінність, мають дискримінаційний ефект.

Гендерна динаміка та відносини змінюються протягом життєвого циклу. Статус у домогосподарстві часто визначається віком, шлюбом, кількістю дітей, інвалідністю, економічними ресурсами та рівнем освіти. Дівчата, включно з дівчатами-підлітками, часто мають найнижчий статус у сім'ї, особливо в суспільствах, де сім'ї повинні платити придане і де дочок після одруження відправляють жити з сім'єю чоловіка. Нещодавні дослідження визначили дівчат-підлітків як особливо вразливих і

сприйнятливих до дискримінації за статтю, включаючи сексуальне насильство, примусові та ранні шлюби, кидання школи та ризик смерті під час пологів. Ранні шлюби та рання вагітність можуть негативно вплинути на здоров'я дівчат і можуть перешкоджати їхнім можливостям отримати освіту та роботу [5].

Невістки та незаміжні жінки також вважаються такими, що мають низький статус у деяких культурах, оскільки їх вважають чужинцями або тягарем для сім'ї. Вдови та заміжні жінки, яких покинули їхні чоловіки, також можуть зіткнутися зі стигмою та відсутністю статусу.

Сім'ї часто вирішують інвестувати в хлопчиків як майбутніх годувальників і опікунів сім'ї. Це дозволяє хлопчикам рости, маючи вищий статус у родині, ніж дівчата, і кращі можливості отримання доходу. Хоча статус зазвичай зростає відповідно до віку як для чоловіків, так і для жінок, для чоловіків він зростає непропорційно [5].

Сімейний статус визначає ролі різних членів сім'ї. Чоловіки часто вважаються головами сім'ї та відповідальними за фінансове забезпечення сім'ї, тоді як жінки та дівчата відповідають за домашні справи, такі як догляд за дітьми, прибирання, принесення води та приготування їжі. Хоча зараз жінки все частіше можуть влаштовуватися на оплачувану роботу, це як правило не передбачає зменшення їхніх домашніх обов'язків, що призводить до «подвійного тягаря» домашніх і продуктивних ролей жінок. Час, необхідний для виконання домашньої роботи, також обмежує доступ жінок до оплачуваної роботи та їхню участь у громадянському суспільстві та політиці [6].

Хоча інвестиції в освіту хлопчиків часто розглядаються як довгострокова стратегія, тиск на чоловіків, щоб вони заробляли гроші, у деяких випадках може призвести до того, що хлопчиків забирають зі школи, щоб допомогти фінансово підтримати сім'ю. З іншого боку, дівчат, швидше за все, заберуть зі школи, тому що сім'я не в змозі оплатити їхню плату за

навчання та/або покладається на дівчат, які допомагають із домашніми справами та доглядом за дітьми.

Як правило, чоловіки частіше приймають сімейні фінансові та нефінансові рішення – наприклад, коли дочки виходять заміж і за кого, чи може дружина працювати поза домогосподарством, чи використовувати контрацепцію та хто отримує найбільше їжі. У сільськогосподарських суспільствах, де жінки часто виконують більшу частину роботи, чоловіки часто володіють землею та приймають рішення щодо сільського господарства. Через нижчу позицію жінок у переговорах у домогосподарстві їхнє прийняття рішень часто обмежене й може обмежуватися турботами про виховання дітей і домашніми справами. Фактори, які погіршують низькі позиції жінок на переговорах, включають велику різницю у віці між чоловіком і дружиною, яка посилює вже існуючу гендерну нерівність, культурні фактори, які знецінюють неоплачувану працю жінок, нижчий рівень освіти та економічну залежність [7].

У деяких випадках жінкам вдалося знайти способи домовитися про контроль над ресурсами та прийняттям рішень. Жінкам часто доручають складати бюджет для домогосподарства або за рахунок ресурсів, наданих чоловіком, або через дрібну торгівлю та сільськогосподарську працю. У деяких випадках жінки розглядаються як фінансові менеджери домашнього господарства. В інших випадках, хоча жінки можуть і не контролювати дохід домогосподарства, вони приймають різні стратегії, щоб забезпечити доступ до частини цих ресурсів. Вони можуть включати приховування грошей і брехню про витрати, щоб переконатися, що вони можуть оплатити їжу та навчання дітей.

Нерівні владні відносини виникають не лише за гендерною ознакою. Крім статі, люди можуть бути дискриміновані через низку причин, включаючи етнічну та расову належність, релігію, касту, вік, інвалідність, сексуальну орієнтацію, соціально-економічний статус і географічне

розташування. Коли гендер перетинається з іншими осями маргіналізації, жінки, швидше за все, зазнають кількох рівнів дискримінації. У деяких випадках ці інші форми дискримінації можуть бути більш інтенсивними, ніж дискримінація за ознакою статі. Чоловік з етнічної меншини може бути менш впливовим і більш дискримінованим, ніж жінка середнього класу з етнічної групи більшості, хоча жінка з цієї ж етнічної меншини може зіткнутися з ще більшою дискримінацією [9].

Перехресність – це інструмент, який використовується для кращого розуміння того, як ця дискримінація матеріалізується та перетинається. Він базується на розумінні того, що чоловіки та жінки мають багатопланову ідентичність, яка є результатом соціальних відносин, історії та структур влади [10]. Завдяки глибшому розумінню різноманітних ідентичностей і подальших моделей дискримінації можна пристосувати більш ефективні відповіді.

Гендерні аналізи та програми часто визначають гендер як «жіночу» проблему, забуваючи або ігноруючи різні способи впливу структур і систем гендерної влади на чоловіків і хлопчиків і те, як це перетинається з різними осями влади. Як і жінки, так і чоловіки відіграють різні ролі в суспільстві, економіці та домашньому господарстві. Чоловіки мають кілька «маскулінностей», деякі з яких включають домінування, а інші – підпорядкування [11]. Останні дискусії про маскулінність підкреслили необхідність взаємодії зі структурами, які підтримують гендерну нерівність.

Виключення хлопчиків і чоловіків із гендерного аналізу зменшує вплив заходів на гендерну нерівність. Тиск на жінок як єдиних агентів змін також можна вважати етичним питанням, враховуючи низку інших проблем, з якими бідні жінки змушені стикатися.

Дедалі більше визнається, що існує потреба краще зрозуміти, як формується гендерна ідентичність хлопчиків і чоловіків і як їх можна краще мобілізувати як силу гендерної рівності. Наприклад, Національний план дій

Австралії щодо жінок, миру та безпеки (2012–2018) підкреслює важливість чоловіків-борців у забезпеченні безпеки жінок і дівчат. Чоловіки та хлопчики можуть бути потужними захисниками гендерної рівності, допомагаючи зменшити та запобігти насильству щодо жінок і гарантувати, що потреби жінок враховуються та включаються як найважливіші елементи в мирні переговори та на міжнародних форумах [12].

Національні уряди та донори (такі як CIDA, DFID та DFAT) розробили низку стратегій, інструментів та ресурсів, щоб гарантувати, що їхні програми розвитку враховують гендерну нерівність. Ці стратегії включають проведення гендерного аналізу та гендерної оцінки для визначення впливу програм, стратегій і законів.

Прогрес у реалізації цих стратегій і, таким чином, у підвищенні гендерної обізнаності та гендерної рівності був повільним. Причини цього включають відсутність зобов'язань з боку зацікавлених сторін і недостатній розподіл ресурсів. Прогалини у зборі, компіляції та звітності також становлять значну проблему для ефективного гендерного аналізу. Хоча гендерні питання часто визнаються важливими, держави та донори часто надають їм менший пріоритет, вважаючи інші аспекти розвитку – такі як демократія, бідність чи конфлікт – більш актуальними.

Гендерний аналіз – це процес оцінки впливу, який програма розвитку може мати на чоловіків і жінок і на гендерні відносини в цілому [14]. Гендерний аналіз можна використовувати з кількох причин, зокрема для того, щоб:

- 1) переконатися, що чоловіки та жінки не перебувають у невідповідному становищі через певну діяльність чи стратегію;
- 2) визначити пріоритетні сфери діяльності для просування рівності;
- 3) оцінити гендерні відмінності в участі або розподілі ресурсів;
- 4) нарощувати спроможність і відданість гендерній рівності.

Було розроблено низку інструментів для оцінки прогресу гендерної рівності в організаціях і програмах. До них належать:

- гендерні аудити за участю, спрямовані на сприяння організаційному навчанню того, як практично та ефективно інтегрувати гендерні питання;
- набори інструментів проекту, такі як контрольні списки, які є списками запитань, які допоможуть персоналу програми запам'ятати гендерні відмінності та потенційні гендерні наслідки;
- таблиці, які містять конкретні показники ефективності для оцінки прогресу.

Більшість організацій з розвитку розробили власні інструменти гендерного аналізу відповідно до своїх потреб.

Гендерна політика – утвердження партнерства статей (гендерів) у визначенні і реалізації політичних цілей, завдань і методів їх досягнення в діяльності політичних структур – держави, політичних партій, суспільно-політичних об'єднань.

Гендерний мейнстрімінг – це процес забезпечення того, щоб гендер завжди враховувався як в установах (інституційно), так і в програмах (операційно). Оскільки вони тісно взаємопов'язані, для того, щоб досягти успіху, гендерний мейнстрімінг має здійснюватися як інституційно, так і оперативно [15].

Після прийняття Пекінської платформи більшість донорів, національних урядів і неурядових організацій запровадили політику гендерного підходу. Стратегія УВКБ ООН з урахування вікових, гендерних та різноманітних питань вважається прикладом найкращої міжнародної практики.

Однак прогрес у впровадженні гендерної проблематики залишається непослідовним і часто страждає від недостатньої уваги до себе (як правило, з

боку вищого керівництва), недостатнього розподілу ресурсів і недостатнього розуміння гендерних питань персоналом на всіх рівнях.

1.2. Гендерна дискримінація у країнах світу: причини виникнення та особливості розвитку

Гендерна рівність, також відома як статева рівність або рівність статей, – це стан рівної простоти доступу до ресурсів та можливостей незалежно від статі, включаючи економічну участь та прийняття рішень; стан однакової оцінки різної поведінки, прагнень та потреб, незалежно від статі, та відсутність дискримінації.

Згадуючи про сутність дискримінації, потрібно розібратися в причинах її появи. Вони можуть бути наступними:

- невдалий попередній досвід;
- страх або нерозуміння якого-небудь фактору;
- особистий чи суспільний егоїзм;
- розбіжність інтересів, поглядів;
- соціальна нерівність, відсутність доступних можливостей внаслідок фінансових чи політичних особливостей регіону;
- відмінність зовнішнього вигляду або особливості стану здоров'я.

Основними формами дискримінації є пряма та непряма. Пряма дискримінація – коли з особою поводяться відмінно чи гірше ніж з іншими людьми. Непряма дискримінація – коли формально нейтральні правила, критерії або практика ставлять особу або осіб певної меншини у невідгідне становище у порівнянні з іншими.

Гендерна рівність є метою, тоді як гендерна нейтральність та гендерна справедливість – це практики та способи мислення, які допомагають досягти мети. Гендерний паритет, який використовується для вимірювання гендерного балансу в тій чи іншій ситуації, може допомогти досягти

гендерної рівності, але сам по собі не є метою. Гендерна рівність – це більше, ніж рівне представництво, вона тісно пов'язана з правами жінок і часто вимагає змін політики.

ЮНІСЕФ стверджує, що гендерна рівність «означає, що жінки та чоловіки, а також дівчата та хлопці користуються однаковими правами, ресурсами, можливостями та захистом. Вона не вимагає, щоб дівчата та хлопці, або жінки та чоловіки, були однаковими або щоб до них ставились однаково» [16].

У глобальному масштабі досягнення гендерної рівності також вимагає усунення шкідливих практик щодо жінок та дівчат, включаючи торгівлю статевими продуктами, феміциди, сексуальне насильство у воєнний час, розрив у рівнях заробітної плати [17] та інші тактики гноблення. ЮНФПА заявив, що "незважаючи на багато міжнародних угод, що підтверджують їхні права людини, жінки все ще набагато частіше, ніж чоловіки, виявляються бідними та неписьменними. Вони мають менший доступ до власності на майно, кредитування, навчання та працевлаштування. Це частково впливає з архаїчного ставлення до жінок як до тих, хто виховує дітей та займається домашніми справами, а не годувальниць сім'ї [18]. Вони набагато рідше, ніж чоловіки, виявляють політичну активність і набагато частіше стають жертвами домашнього насильства [19].

Станом на 2021 рік, гендерна рівність є п'ятою з сімнадцяти цілей сталого розвитку (ЦСР 5) ООН. Гендерна нерівність вимірюється щороку у Звітах про розвиток людського життя Програми розвитку ООН.

Крістін де Пізан, рання прихильниця гендерної рівності, у своїй книзі "Книга міста дам" 1405 року стверджує, що гноблення жінок засноване на ірраціональних упередженнях, вказуючи на численні досягнення в суспільстві, ймовірно, створені жінками [20, 21].

Шейкери, євангельська група, яка практикувала сегрегацію статей та суворий цілібат, були першими практиками гендерної рівності. Вони

відокремилися від квакерської громади на північному заході Англії, перш ніж емігрувати до Америки в 1774 р. В Америці глава центрального міністерства Шейкерів у 1788 р. Джозеф Мічем заявив, що статі повинні бути рівними. Потім він запросив Люсі Райт до міністерства як свою жінку-колегу, і вони разом перебудували суспільство, щоб збалансувати права статей. Мічем і Райт створили керівні команди, де кожен староста, який займався духовним благополуччям чоловіків, співпрацював зі старостою жіночої статі, яка робила те саме для жінок. Кожен дяк був партнером дияконки. Чоловіки наглядали за чоловіками; жінки, у свою чергу, наглядали за жінками. У суспільстві Шейкерів жінкою не потрібно було керувати, і вона не належала чоловікові. Після смерті Мічема в 1796 році Райт стала головою міністерства Шейкерів до самої смерті в 1821 році.

Шейкери зберігали модель гендерно збалансованого лідерства більше 200 років. Вони також сприяли рівності, працюючи спільно з іншими захисниками прав жінок. У 1859 р. Старійшина Шейкерів Фредерік Еванс наполегливо висловив свої переконання, написавши, що Шейкери «першими вилучили жінку з-під васального стану, до якого її віддають усі інші релігійні системи, і забезпечили їй справедливі та рівні права з чоловіком, що, за її подібністю до нього в організації та здібностях, здається, вимагають і Бог, і природа». Еванс та його колега Ельдрес Антуанетта Дулітл приєдналися до захисників прав жінок на платформах спікерів на північному сході США в 1870-х роках. Відвідувач "Шейкерів" писав у 1875 році: «Кожна стать працює у своїй відповідній сфері, існує належне підпорядкування, повага жінки до чоловіка в його порядку, а чоловіка до жінки в її порядку, так що в цій громаді ревні прихильники "прав жінок" можуть знайти практичну реалізацію свого ідеалу» [22].

Шейкери були більш ніж радикальною релігійною сектою на околицях американського суспільства; вони застосували рівність статей на практиці.

Вони продемонстрували, що гендерна рівність досяжна, і показали, як саме її досягти [23].

До XX століття майже у всіх країнах світу у законах було закріплено підпорядкування жінок чоловікам. Чоловік мав панівне становище в сім'ї, майнові права також належали чоловікові, жінки не мали права на фінансову незалежність, не розпоряджалися власністю. Після Французької революції 1789 р. у правовій системі тогочасної Європи почали відбуватися зміни щодо забезпечення прав жінок. Величезним досягненням Французької революції став Декрет 1792 р. про дієздатність жінок, які досягли 21 року.

У суспільстві загалом боротьба за гендерну рівність розпочалась з суфражистського руху в західних культурах наприкінці XIX століття, який прагнув дозволити жінкам голосувати та обіймати виборні посади. У цей період також зазнали значних змін майнові права жінок, особливо стосовно їх сімейного стану (наприклад, Закон про власність одружених жінок 1882).

З часів Другої світової війни визвольний рух жінок та фемінізм створили загальний рух до визнання прав жінок. Організація Об'єднаних Націй та інші міжнародні установи прийняли кілька конвенцій, що посприяли гендерній рівності. Ці конвенції не були однаково прийняті всіма країнами і включали:

- Конвенцію проти дискримінації в освіті, яка була прийнята в 1960 році і набрала чинності в 1962 та 1968 роках.
- Конвенцію про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW), яка була прийнята в 1979 році Генеральною Асамблеєю ООН. Це було описано як міжнародний білль про права жінок, який набрав чинності 3 вересня 1981 року.
- Віденську декларацію та Програму дій, Декларацію прав людини, прийняту консенсусом на Всесвітній конференції з прав людини 25 червня 1993 р. у Відні, Австрія. Права жінок розглядаються в параграфі 18 [24].

- Декларацію про ліквідацію насильства щодо жінок, що була прийнята Генеральною Асамблеєю ООН у 1993 році.

- У 1994 році на Міжнародній конференції з питань народонаселення та розвитку (МКНР) у Каїрі була прийнята двадцятирічна Каїрська програма дій. Ця програма стверджувала, що уряди мають нести відповідальність за задоволення репродуктивних потреб людей, а не за демографічні цілі. Вона закликала до планування сім'ї, репродуктивних прав і створення стратегій сприяння гендерній рівності та припинення насильства щодо жінок.

- У 1994 р. в Америці Міжамериканська конвенція про запобігання, покарання та викорінення насильства над жінками, відома як Конвенція Белем-ду-Пара, закликала припинити насильство та дискримінацію щодо жінок [25].

- Наприкінці четвертої Всесвітньої конференції з питань жінок 15 вересня 1995 р. ООН прийняла Пекінську декларацію – резолюцію, прийняту для оприлюднення набору принципів, що стосуються гендерної рівності.

- Резолюцію Ради Безпеки ООН 1325 (UNSCR 1325), яка була прийнята 31 жовтня 2000 р. і стосується прав та захисту жінок і дівчат під час та після збройних конфліктів.

- Протокол Мапуто гарантує жінкам всебічні права, включаючи право брати участь у політичному процесі, контролювати їхнє репродуктивне здоров'я, а також соціальну та політичну рівність з чоловіками. Він був прийнятий Африканським союзом у формі протоколу до Африканської хартії прав людини і народів і набрав чинності в 2005 році.

- Директиву ЄС 2002/73 / ЄС від 23 вересня 2002 року про внесення змін до Директиви Ради 76/207 / ЄЕС щодо імплементації принципу рівного ставлення до чоловіків та жінок, доступу до роботи, професійного навчання, просування по службі та умов праці, в якій зазначено, що:

«Харасмент та сексуальні домагання у значенні цієї Директиви вважаються дискримінацією за ознакою статі, а отже, забороненими» [26].

- Конвенцію Ради Європи про запобігання та протидію насильству до жінок та домашньому насильству, перший юридично зобов'язуючий документ в Європі щодо насильства над жінками [27], набрав чинності в 2014 році.

Стратегія гендерної рівності 2020–2025 має п'ять стратегічних цілей [28]:

- 1) Боротьба з гендерними стереотипами та сексизмом.
- 2) Попередження та боротьба з насильством до жінок.
- 3) Гарантування рівного доступу жінкам до правосуддя.
- 4) Досягнення збалансованої участі жінок та чоловіків у прийнятті політичних та громадських рішень.
- 5) Вирішення гендерної проблематики.

Таке законодавство та політика позитивних дій мають вирішальне значення для внесення змін у суспільне ставлення. Опитування дослідницького центру Pew 2015 року серед громадян 38 країн показало, що більшість з них (37 представників) погодилися з тим, що гендерна рівність є принаймні "досить важливою", а 65% опитуваних вважає, що "дуже важливо", щоб жінки мали ті самі права, що і чоловіки [29].

Більшість професій зараз є однаково доступними для чоловіків та жінок у багатьох країнах. Подібним чином, чоловіки все частіше працюють на роботах, які в попередні покоління вважалися суто жіночими, такими як медсестри, прибиральниці та вихователі. У родині роль батьківства або виховання дітей частіше розподіляється і вже не вважається виключно жіночою роллю; жінки можуть вільно продовжувати кар'єру після пологів. Ще одним проявом зміни соціальних установок є неавтоматичне прийняття жінкою прізвища чоловіка під час шлюбу [30].

Дуже суперечливим питанням, що стосується гендерної рівності, є роль жінки в релігійно орієнтованих суспільствах. Деякі християни або мусульмани вірять у комплементаризм, думку, яка стверджує, що чоловіки та жінки мають різні, але взаємодоповнючі ролі. Ця точка зору може суперечити поглядам та цілям гендерної рівності.

Крім того, є також країни з низькою релігійністю, де суперечки щодо гендерної рівності залишаються. У Китаї культурні уподобання до дитини чоловічої статі призвели до дефіциту жінок серед населення. Феміністичний рух в Японії досягнув багатьох успіхів, що призвело до створення Бюро з питань гендерної рівності, але Японія все ще має низький рівень гендерної рівності в порівнянні з іншими індустріальними країнами.

Поняття гендерної рівності та ступеня її досягнення в певній країні є дуже складним, оскільки існують країни, які історично мають високий рівень гендерної рівності в певних сферах життя, але лише в деяких із них. Існує потреба уважності при класифікації країн за рівнем гендерної рівності, якого вони досягли [31].

Не всі переконання, що стосуються гендерної рівності, стали загальноприйнятими. Наприклад право бути оголеним до грудей, часто поширюється лише на чоловіків і залишається маргінальною проблемою. З іншої сторони, грудне вигодовування в громадських місцях зараз стало більш прийнятним, особливо в напівприватних місцях, таких як ресторани [32].

Гендерна рівність є однією з цілей Загальної декларації прав людини Організації Об'єднаних Націй [33]. Світові організації визнали гендерну рівність з точки зору прав людини, особливо прав жінок, та економічного розвитку [34, 35]. У звіті про цілі розвитку тисячоліття ООН, зазначила, що її метою є «досягнення гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок». Незважаючи на економічну боротьбу в країнах, що розвиваються, Організація Об'єднаних Націй все ще намагається сприяти гендерній рівності, а також допомогти створити стійке життєве середовище всім своїм

країнам. Їх цілі також включають надання жінкам рівної заробітної плати з чоловіками, які працюють на тій самій роботі.

Гендерна ситуація і гендерні проблеми в кожній країні є найчастіше специфічними, оскільки залежать від великої кількості факторів, насамперед, культурних, традиційних, релігійних, етнічних та економічних.

Гендерні проблеми в різних країнах мають різні форми прояву, різні причини виникнення і неможливо визначити загальні шляхи подолання цих проблем.

Тому, доцільно було б згрупувати країни світу за проявом гендерних проблем та найвпливовішими факторами їх виникнення (Додаток Б).

Найкраща гендерна ситуація простежується у високорозвинених держав та країн Західної Європи. У цих країнах наявна фактична рівність у правах жінок та чоловіків, а також характерною особливістю є постійне проведення заходів, спрямованих на зрівноваження гендерної ситуації [36].

Типізація країн за проявом гендерних проблем допоможе зрозуміти генезис цих проблем і знайти найоптимальніші шляхи до їх подолання.

За даних умов, дослідження гендерної ситуації в інших країнах є надзвичайно актуальними для країн Західної Європи, з огляду на те, що кількість мігрантів з країн Африки та Азії невідомо зростає, при цьому більшість з них не схильні до культурної та релігійної інтеграції в Європейське суспільство [37]. Отже, необхідно вже зараз розробляти певні шляхи подолання чи згладження цих проблем, оскільки в умовах глобалізації високі досягнення західного суспільства в сфері подолання гендерної нерівності ставляться під загрозу ліквідування.

1.3 Принцип гендерної рівності в економічній сфері

Для встановлення в суспільстві гендерної демократії важливе місце має система ідей та поглядів, понять і уявлень про побудову суспільства, взаємин жінок та чоловіків як двох соціальних груп, тобто гендерна ідеологія.

Чітко сформульована у суспільстві гендерна ідеологія несе нову культуру стосунків між статями задля досягнень соціальних цілей.

Проблема забезпечення рівності чоловіків і жінок у трудових відносинах є найбільш актуальною, оскільки в жодній сфері такого роду дискримінація не сприймається так гостро, як у сфері праці. Гендерний підхід є важливою частиною комплексного вивчення проблем ринку праці, оскільки розкриває механізми гендерної нерівності в зайнятості, виявляє її причини та наслідки.

У країнах ЄС рівень зайнятості жінок, порівняно з чоловіками, є стабільно нижчим. Наразі рівень економічної активності жінок у середньому складає 52% (проти 70,1% у чоловіків). При цьому, чисельність жінок на ринку праці ЄС постійно збільшується. Так, рівень зайнятості жінок упродовж останніх 10 років збільшився з 55,5% у 2007 р. до 59,6% у 2020 р. [38]. Рівень зайнятості чоловіків незначним чином знизився. Таким чином зростання економічної зайнятості було забезпечено переважно за рахунок зростання зайнятості жінок, оскільки 7,5 млн. новостворених робочих місць в ЄС зайняті жінками.

Рівень зайнятості у країнах ЄС суттєво різниться. Так, якщо серед чоловіків рівень зайнятості коливається від 62% у Греції до 82% у Данії та Чехії, то серед жінок від 44,3% у Греції до 77% у Швеції. Традиційно найвищий рівень жіночої зайнятості демонструють країни півночі та Скандинавії: Фінляндія 77,6%, Німеччина 73,1%, Данія 72,2%, Естонія 70,6%, Австрія 70,1%, Велика Британія 70,6%, Литва 70%; найнижчий рівень – країни півдня: Іспанія 53,8%, Мальта 51,9%, Італія 50,3% [38].

Рівні безробіття за гендером теж суттєво відрізняються. Найбільші гендерні відмінності за рівнем безробіття спостерігаються у Греції, де жіноче безробіття вище за чоловіче, а також в Ірландії та Литві, де, навпаки, безробіття серед чоловіків перевищувало жіноче безробіття [39].

Під час аналізу безробіття особлива увага надається становищу молодих людей віком 15-24 років. Фінансово-економічна криза різко звузила для молодих людей перспективи на ринку праці. Якщо в цілому в ЄС рівень безробіття серед жінок віком 15-24 років у 2020 р. був нижчим, ніж у чоловіків того ж самого віку, то в ряді країн Південної та Східної Європи, навпаки, жіноче безробіття серед молоді було вищим.

У 2021 р. рівень безробіття серед жінок 15-24 років коливався від 5,8% у Німеччині до 48,2% в Греції, а серед чоловіків того ж віку – від 7,6% у Німеччині до 39,6% у Іспанії. В Естонії, Бельгії, Ірландії, Франції, Люксембурзі, Норвегії жіноче безробіття серед молоді є нижчим за чоловіче (табл. 1.1).

Варто згадати і про гендерну нерівність в оплаті праці. Гендерна нерівність у заробітній платні між чоловіками та жінками, або гендерні розриви (Gender Pay Gap, GPG), є однією з найпопулярніших тем соціально-економічних досліджень. Головними причинами такої популярності є необхідність знайти пояснення відмінностей у рівнях середньої заробітної плати між чоловіками та жінками, що спостерігається упродовж тривалого часу. Слід сказати, що далеко не всі відмінності в оплаті праці є наслідком дискримінації, але численні дослідження, що проводяться з цієї проблеми у різних країнах, вказують на те, що дискримінація все ж таки існує. В економічній літературі, що присвячена аналізу гендерних відмінностей в оплаті праці, наразі існує три основні пояснення відставання жінок у заробітній платі [40]:

1 – відмінності у людському капіталі між чоловіками та жінками;

- 2 – гендерна сегрегація, концентрація зайнятих чоловіків і жінок у різних галузях економіки, в різних професіях і на різних посадах;
- 3 – дискримінація жінок на ринку праці.

Таблиця 1.1

Рівень безробіття молоді (15-24 років) за статтю у країнах ЄС, %

Країни	Жінки		Чоловіки	
	2020 р.	2021 р.	2020 р.	2021 р.
ЄС	17,9	16,1	19,4	17,5
Країни єврозони (19)	20,3	18,2	21,4	19,4
Австрія	10,2	8,7	12,1	10,8
Бельгія	18,1	18,2	21,7	20,2
Данія	10,9	10,7	13,1	11,4
Естонія	10,4	10,1	15,9	13,8
Франція	24	21,3	25,1	23,2
Німеччина	6,1	5,8	7,9	7,6
Греція	50,8	48,2	44,4	39,4
Ірландія	13,5	12,6	19,7	16
Італія	39,6	37,3	36,5	33
Люксембург	18,1	13	19,8	17,4
Норвегія	9,3	9	13	11,7
Португалія	28,8	25,5	27,3	22,5
Іспанія	45	37,5	44,1	39,6
Швеція	17,2	17	20,4	18,8

Джерело: розроблено автором на основі [40]

Як відомо, у більшості країн жінки традиційно частіше, ніж чоловіки, займаються домашнім господарством (у т.ч. і доглядом за дітьми та людьми похилого віку), тому вони мають менше можливостей, оскільки очікується,

що кар'єра у жінки буде коротшою, ніж у чоловіка, і в роботі будуть перерви [41].

Гендерна диференціація оплати праці в ЄС загалом складає 16,3%, проте гендерні розриви суттєво різняться в країнах ЄС. Хоча упродовж останнього десятиріччя загалом в ЄС розриви в оплаті праці скоротилися [40], проте в деяких країнах спостерігається їх подальше зростання, попри зміни на ринку праці, зокрема зростання рівня зайнятості жінок, збільшення можливостей для їх працевлаштування і підвищення їх рівня освіти. Найбільший рівень гендерного розриву в оплаті праці спостерігається в Естонії (25,3%), найменший – Румунії (5,2%) (рис. 1.1).

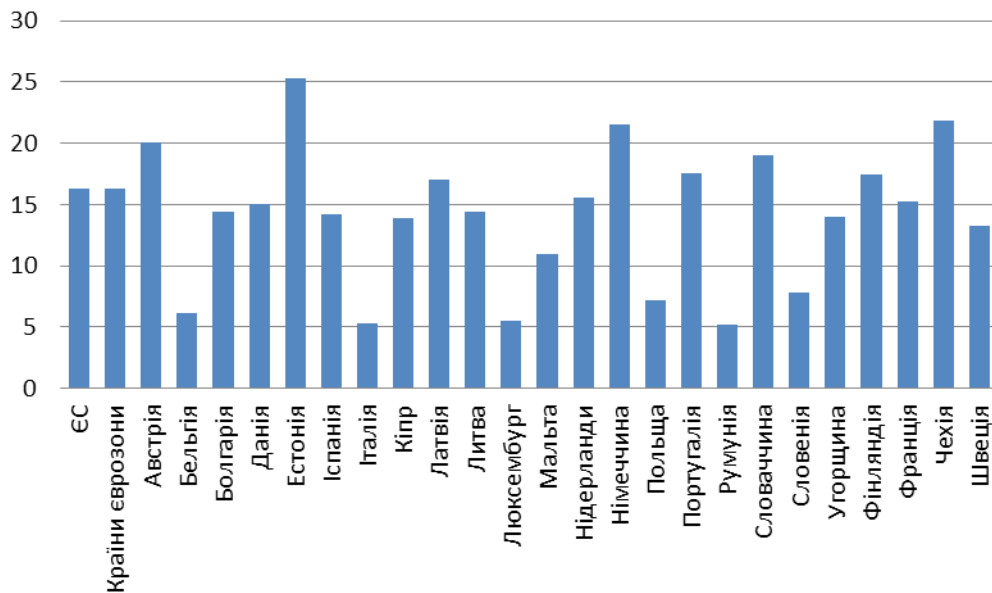


Рис. 1.1 – Гендерні розриви в оплаті праці у нескоригованій формі у країнах ЄС у 2021 р.

Джерело: розроблено автором на основі [41]

Згідно з доповіддю МОП «Політика у сфері зайнятості з метою сталого відновлення та розвитку», гендерні розриви в оплаті праці за роки кризи в багатьох країнах скорочувалися, що пояснювалося, зокрема погіршенням стану чоловіків на ринку праці [40].

Для більшості країн ЄС, стосовно яких є дані, більш високі гендерні розриви є характерними для приватного сектору економіки, порівняно з

державним. Це може відбуватися внаслідок того, що в більшості країн зайнятість у державному секторі регулюється трудовими договорами або іншими формами захисту. Найбільші відмінності в гендерних розривах оплати праці, залежно від форми економічного контролю, спостерігаються у Кіпрі (-6,6% державний сектор, 23% – приватний), Польщі (2,8% – державний, 16,1% – приватний), Бельгії (0,1% – державний; 9,2% – приватний). Зворотна тенденція спостерігається у Румунії (9,9% – державний, 6,8% – приватний), Словенії (11,3% – державний, 7,9% – приватний), Болгарії (20,6% – державний; 12,3% – приватний). Майже однаковий рівень гендерного розриву спостерігається у Фінляндії та Чехії. Гендерні розриви в оплаті праці в приватному та державному секторах у країнах ЄС наведені у табл.1.2.

Однією з центральних проблем є гендерна дискримінація у неформальній економіці. На національних рівнях міжнародне визначення неформальної зайнятості лише починають імплементувати. Оскільки вже сформувалося загальне розуміння того, що праця в умовах неформальної економіки – це робота поза законодавчої бази, через що такі працівники є дуже вразливими. Вони або мають недостатній, або зовсім не мають соціального захисту [43].

Існує ряд факторів, які обумовлюють переважне використання жіночої найманої праці в неформальній економіці. По-перше, жіноча праця є більш дешевою, порівняно з чоловічою. По-друге, сфера послуг і торгівлі, де наразі неформальна зайнятість є найбільш поширеною, традиційно є сферою жіночої зайнятості. По-третє, серед осіб, які втратили роботу ще в 1990-х рр., жінок було більше, ніж чоловіків, і попит тоді в офіційному секторі на жіночу робочу силу був меншим [44]. Таким чином структурні трансформації в економіці заклали підвалини фемінізації бідності та зумовили масовий перехід жінок до неформального сектору.

Таблиця 1.2

Гендерні розриви в оплаті праці в приватному та державному секторах
у країнах ЄС у 2021 р.

Держава	Державний сектор	Приватний сектор
Бельгія	0,1	9,2
Болгарія	20,6	12,3
Чехія	20,5	22,8
Данія	11,6	15,6
Німеччина	13,0	24,0
Іспанія	13,0	19,0
Італія	4,4	17,9
Латвія	16,9	14,1
Литва	13,7	17,6
Угорщина	11,8	15,0
Нідерланди	12,7	21,6
Польща	2,8	16,1
Португалія	13,4	22,6
Румунія	9,9	6,8
Словенія	11,3	7,9
Словаччина	12,7	20,4
Фінляндія	17,7	17,2
Швеція	10,2	11,8
Велика Британія	24,4	22,2
Ісландія	12,2	16,4
Норвегія	8,5	17,8
Швейцарія	17,5	17,7

Джерело: [42]

Традиційно, люди, котрі працюють у неформальному секторі, це люди з низькими доходами. У всьому світі неформальна зайнятість – це сфера

виживання для найбільш вразливих і некваліфікованих працівників, які погоджуються на низькі заробітки.

Підсумовуючи, можна сказати, що збільшення чисельності жінок на ринку праці країн ЄС не означає, що співтовариству вдалося повністю подолати їх дискримінацію. Зайнятість жінок є менш сталою – значна їх частка припиняє працювати, коли в них з'являються діти. Рівень безробіття серед жінок є більш високим.

Необхідно враховувати, що на структуру та рівень зайнятості впливає, насамперед, державна політика. Саме від законодавчих актів залежить формування певного рівня зайнятості жінок, яка відповідає потребам ринку. Тому з'являється потреба в проведенні гендерної політики, спрямованої на подолання гендерної професійної сегрегації. Вирішувати цю проблему потрібно з урахуванням сучасних економічних і соціальних умов.

Чоловіки є бажанішими працівниками на ринку праці. Причому відтворення гендерних стереотипів і, відповідно, гендерної нерівності виявляється вигідним, перше за все, для сучасної державної соціальної політики.

Принцип гендерної рівності не може бути визначений поза співвідношенням понять юридичної і фактичної рівності, рівності стартових можливостей чоловіка і жінки. Юридична рівність означає встановлення лише юридичних гарантій реалізації проголошених прав, тому вона має формальний характер. Але всі ці гарантії не можуть у повній мірі ліквідувати реально існуючу фактичну нерівність чоловіків і жінок, що породжується існуючими між ними психологічними, соціальними та фізичними відмінностями.

На відміну від юридичної, фактична рівність полягає не в однаковому становищі чоловіка і жінки, а в створенні дійсно рівних умов для учасників відповідних правовідносин, в наявності і використанні певних матеріальних

або нематеріальних благ і цінностей, які є об'єктами відповідних правовідносин.

Міжнародні інституції розглядають гендерне питання як одне з пріоритетів розвитку людства, що й відбивається у їх стратегіях. На сучасному етапі розвиток, стабільність і мирне співіснування ставляться у залежність від вирішення питання рівності між чоловіками та жінками. Міжнародні організації зосереджені на гендерній рівності не лише з точки зору соціальної справедливості, а також розглядають її як ресурс соціально-економічного розвитку. Таким чином, інституціоналізація гендерної рівності набирає обертів.

Міжнародні фінансові організації (МФО) теж стали визнавати, що гендерна рівність є необхідною передумовою для забезпечення стабільного розвитку та боротьби з бідністю, і що необхідно докладати зусиль для скорочення гендерної нерівності шляхом надання допомоги та кредитних коштів на забезпечення розвитку та переходу до нової гендерної моделі. Упродовж останніх років МФО розробили ряд політик та стратегії боротьби з гендерною нерівністю.

Світовий Банк крім того, що займається усуненням крайніх форм бідності та створенням умов для загального добробуту, ще вимагає врахування фактору забезпечення рівності статей у всіх сферах. У 2015 р. в межах гендерної стратегії СБ були прийняті Цілі сталого розвитку (Sustainable Development Goals, SDGs) – програма дій до 2030 р., центральне місце в якій займає підтримка програм досягнення гендерної рівності в країнах-клієнтах [45].

Міжнародна фінансова корпорація (МФК), що належить до Групи СБ, вимагає досягнення подвійної мети Групи СБ: ліквідації бідності та зростання загального добробуту засобами інвестиційного фінансування та консультування приватного сектору. МФК надає інвестиційні та

консультаційні послуги з метою сприяння встановленню рівних можливостей у трьох головних галузях:

- підприємництво (робота с державними установами та приватним сектором з метою розширення каналів доступу до джерел фінансування та поліпшення інвестиційного клімату);

- працевлаштування (сприяння у наданні рівних можливостей у корпоративній сфері);

- обіймання керівних посад (фінансування та виконання внутрішніх і зовнішніх програм з просування жінок на керівні посади).

У 2010 р. ЄБРР було затверджено План дій з усунення гендерної нерівності з метою забезпечення рівності можливостей та повноважень для жінок за допомогою проектної діяльності, попередження дискримінації за статевою ознакою, а також усунення ознак нерівності. ЄБРР було прийнято Стратегію сприяння рівності статей на 2016-2020 рр. (The EBRD's Strategy for the Promotion of Gender Equality 2016-2020) [45], яка стала однією з ініціатив, що має на меті зупинити нерівність та несправедливість.

Європейський інвестиційний банк теж відіграє значну роль у боротьбі з гендерною дискримінацією. Наразі ЄІБ займається підготовкою керівних гендерних принципів і плану дій в гендерній сфері. Було виділено 4 млн. євро на фінансування в Йорданії «Microfund for Women» (Multi-Donor Account supports Microfund for Women), що передбачає фінансову підтримку жіночого підприємництва у пріоритетних секторах економіки та можливість жінкам підвищити свою кваліфікацію.

Отже, рівноправність чоловіка і жінки – це встановлення для всіх рівних прав, тобто підпорядкування всіх єдиному закону, а не дарування усім однакових матеріальних засобів, однакових здібностей тощо. Формальна рівність передбачає свободу індивідів, а рівність у матеріальній сфері, навпаки, суперечить свободі. В умовах формальної рівності реалізується принцип невтручання кожного у сферу діяльності незалежних індивідів. І

само право упорядковує відмінності між індивідами. У цьому і складаються зміст та цінність правової форми регулювання гендерних відносин. Справжній рівності жінки заважає нерівність можливостей, які вона має для здійснення формально проголошених всезагальних прав. Належній реалізації можливостей та творчих здібностей заважає також традиції і мораль, що склалися протягом століть, психологічні стандарти як жіночої, так і чоловічої частини населення.

Висновки до розділу 1

Гендер визначається як соціально сконструйовані норми та ідеології, які визначають поведінку та дії чоловіків і жінок. Розуміння гендерних відносин і динаміки влади, що стоїть за ними, є необхідною умовою для розуміння доступу індивідів до ресурсів і їх розподілу, здатності приймати рішення.

Гендерна ситуація і гендерні проблеми в кожній країні є найчастіше специфічними, оскільки залежать від великої кількості факторів, насамперед, культурних, традиційних, релігійних, етнічних та економічних. Гендерні проблеми в різних країнах мають різні форми прояву, різні причини виникнення і неможливо визначити загальні шляхи подолання цих проблем.

Проблема забезпечення рівності чоловіків і жінок у трудових відносинах є найбільш актуальною, оскільки в жодній сфері такого роду дискримінація не сприймається так гостро, як у сфері праці. Гендерний підхід є важливою частиною комплексного вивчення проблем ринку праці, оскільки розкриває механізми гендерної нерівності в зайнятості, виявляє її причини та наслідки.

РОЗДІЛ 2

ВПЛИВ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ НА СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ РОЗВИТОК КРАЇН СВІТУ

2.1. Економічна та політична активність жінок у суспільстві: залежність між соціокультурними чинниками та ВВП

Головний показник економічного розвитку країни – це рівень ВВП на душу населення, який відображає успішну чи неуспішну економічну та соціальну політику в країні. Країни світу суттєво відрізняються за рівнем цього показника. Серед причин такої відмінності виділяють наявність відповідних ресурсів, вдале географічне розташування, економічний стан країн-сусідів, тощо. Однак цей перелік не пояснює, чому багаті країни не зосереджені саме в одному регіоні, й чому серед бідних країн географічно розташовані достатньо заможні. Слід також відзначити важливість соціальної складової розвитку суспільства, вагоме значення в якій відіграє гендерна рівність.

Варто враховувати, що число жінок не набагато відрізняється від чисельності чоловічої статі. Згідно з доповіддю ООН «Жінки світу у 2010 році: тенденції і статистика», чоловіків на планеті на той час було лише на 57 мільйонів більше, аніж жінок. Згідно з доповіддю організації, в найбільш населених країнах світу, таких як Китай, Індія, Пакистан, представників жіночої статі не вистачає. На 100 жінок в Китаї припадає 108 чоловіків, в Індії – 107, в Пакистані – 106. Але в Європі жінок більше, ніж чоловіків [46].

На сьогоднішній день серед глав держав і урядів всіх держав світу всього лише 14 жінок. Тільки 23 країнам світу вдалося досягти 30% представництва жінок у парламентах. Серед керівників 500 найбільш великих корпорацій світу – 13 жінок [46].

Для того, щоб виявити взаємозв'язок між гендерними показниками та соціально-економічним розвитком країни було проаналізовано 16 показників (Додаток В). Перші 6 з них – соціокультурні показники за Х.Хофстеде [47]: дистанція влади, індивідуалізм, маскуліність, запобігання невизначеності, довгострокова орієнтація та індульгенція.

Наступна група факторів – показники ділової активності жінок [48]: частка компаній з жіночим ТОП-менеджментом; частка компаній із жінками-співвласниками; частка жінок на вищих та середніх управлінських ланках; частка жінок серед менеджерів у бізнесі.

Крім того існує ще одна важлива група чинників – показники Gender Gap Index, що розраховується за шкалою від 0 до 1 (де 1 – повна гендерна рівність) [49]: економічна активність та можливості; доступність освіти; здоров'я та тривалість життя; участь у політичному житті суспільства. Останніми двома факторами є середній вік заміжжя та ВВП на душу населення за паритетом купівельної спроможності (у дол. США).

Таким чином, мета дослідження полягала у виявленні факторів, які з високою ймовірністю визначають рівень розвитку суспільства. З цією метою застосовано кореляційний аналіз для визначення економетричних залежностей між рівнем ВВП на душу населення за купівельною спроможністю та певним набором соціокультурних характеристик.

Проведений аналіз показав, що далеко не всі фактори мають суттєвий вплив на обраний економічний показник. Як видно з рис. 2.1, пряму лінійну залежність з ВВП на душу населення мають такі соціокультурні чинники як індивідуалізм, індульгенція, економічна активність та можливості жінок та їх участь у політичному житті суспільства. Дистанція влади навпаки має обернену залежність з рівнем ВВП.

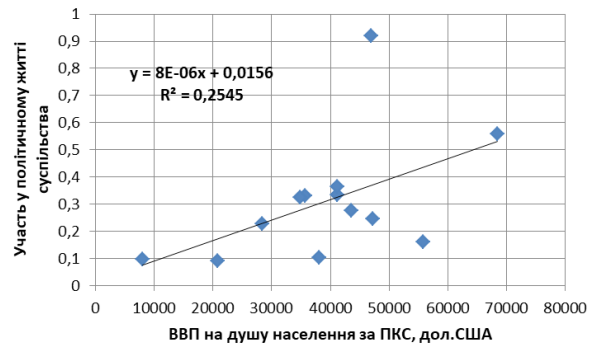
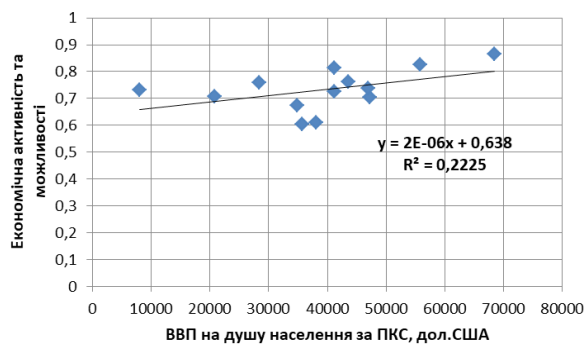
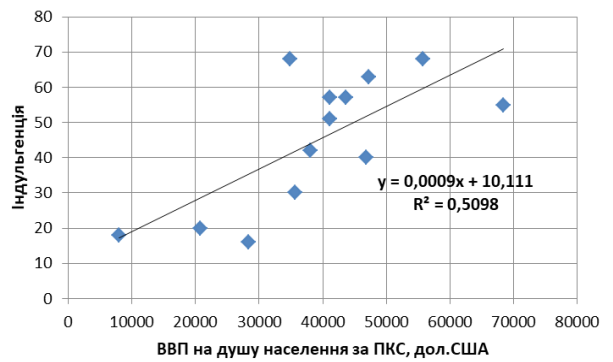
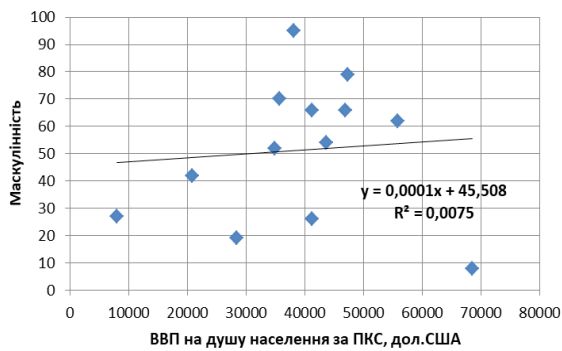
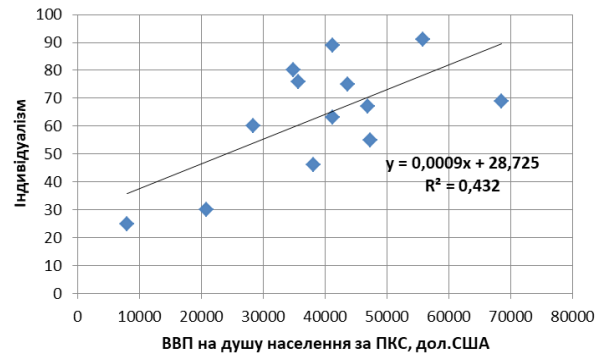
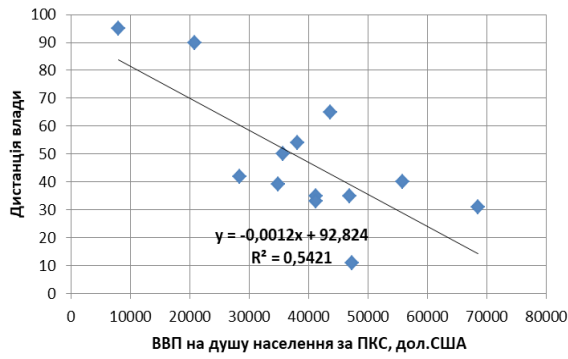


Рис. 2.1 – Кореляційна залежність між соціокультурними та гендерними чинниками та ВВП

Джерело: розроблено автором на основі табл. 2.1 (Додаток В)

Незважаючи на не завжди високі значення коефіцієнта детермінації $2R$, майже всі моделі є адекватними, а залежності значущими. Єдиним фактором, що не суттєво пов'язаний зі зростанням економіки, виявився показник маскулінності. Це означає, що високого рівня життя можна досягти як у суворих тоталітарних режимах, так і у м'яких вільних суспільствах. Однак з іншими факторами проявляється чітка залежність. Зокрема, збільшення дистанції між владою та людьми невинно знижує рівень життя. Наприклад, дистанція влади в Україні становить 92, а в Австрії всього 11. Різниця у 81 пункт спричиняє великий розрив у ВВП на душу населення. З іншими країнами різниця, звичайно, менша.

Надзвичайно важливим виявився показник індивідуалізму: зростання на 1 пункт цього фактору відповідає за зростання ВВП на душу населення на 546,5 дол. США. Майже на цьому рівні знаходиться вплив індульгенції. Як і очікувалося, частка жінок на керівних посадах не має суттєвого впливу на рівень життя країни, а тому можна вважати, що в абсолютній більшості розглянутих країн керівників вибирають достатньо об'єктивно, відповідно до здібностей кандидатів.

Проте робота жінок не залишається непоміченою: кожен рік праці до заміжжя жінки приносить в добробут суспільства в середньому 3294 дол. США (рис. 2.2). Оскільки ця сума є досить значною, то з економічних міркувань слід очікувати зростання віку одруження для жінок, особливо в країнах з традиційними ранніми шлюбами. Можна зробити висновок, що економічно виправданий вік одруження для жінки складає за різних соціальних обставин від 27 до 32 років.

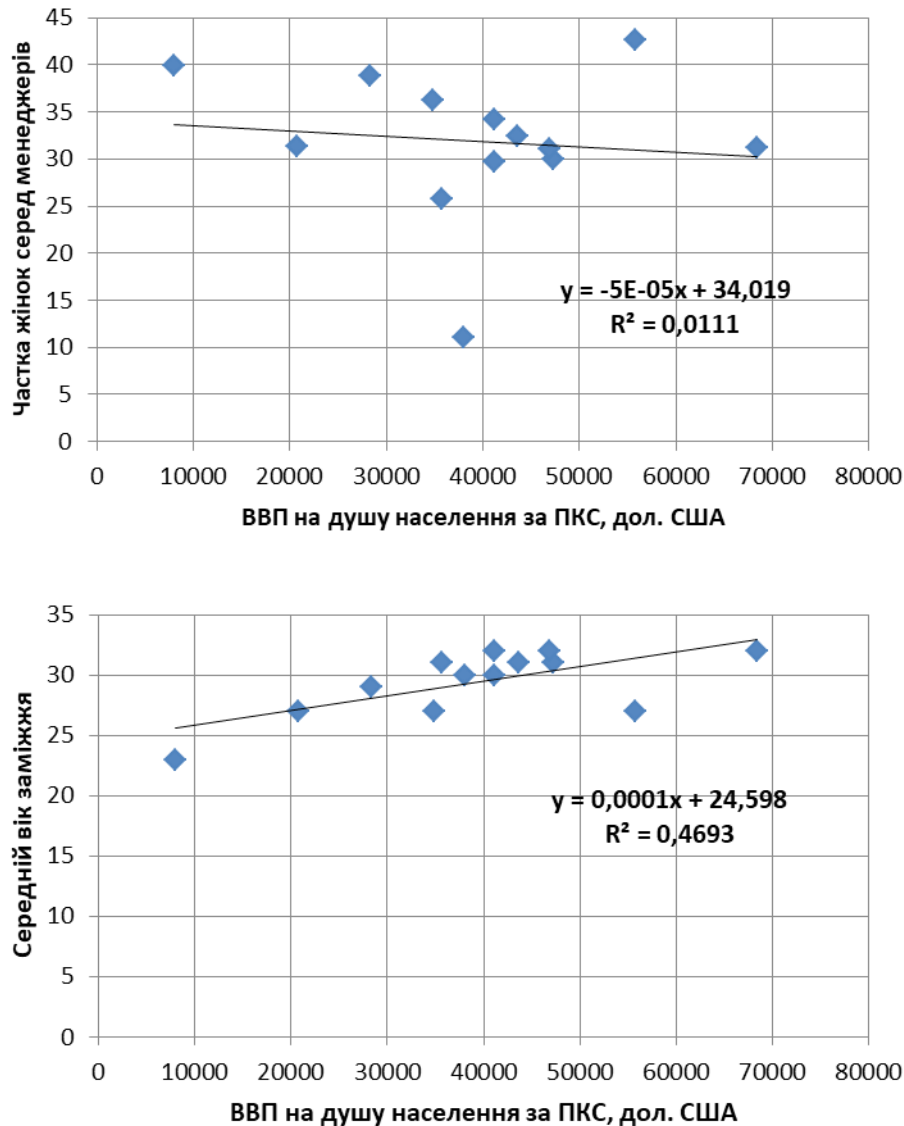


Рис. 2.2 – Кореляційна залежність між діловою активністю жінок та ВВП

Джерело: розроблено автором на основі [47; 48; 50].

Також важливим показником є економічна активність та можливості жінок в країні. Зростання на 1 пункт цього фактору призводить до зростання ВВП на душу населення на майже 765 дол. США. можна стверджувати, що зростання економічної та політичної активності жінок у суспільстві позитивно впливає на економічну ситуацію у країні загалом. Зважаючи на низькі показники участі українських жінок у політичному житті суспільства, слід звернути особливу увагу на розширення їх представлення в органах влади всіх рівнів [51]. Загалом за рахунок зміни менталітету українського

народу можна досягти достатньо великого та постійного зростання рівня ЖИТТЯ.

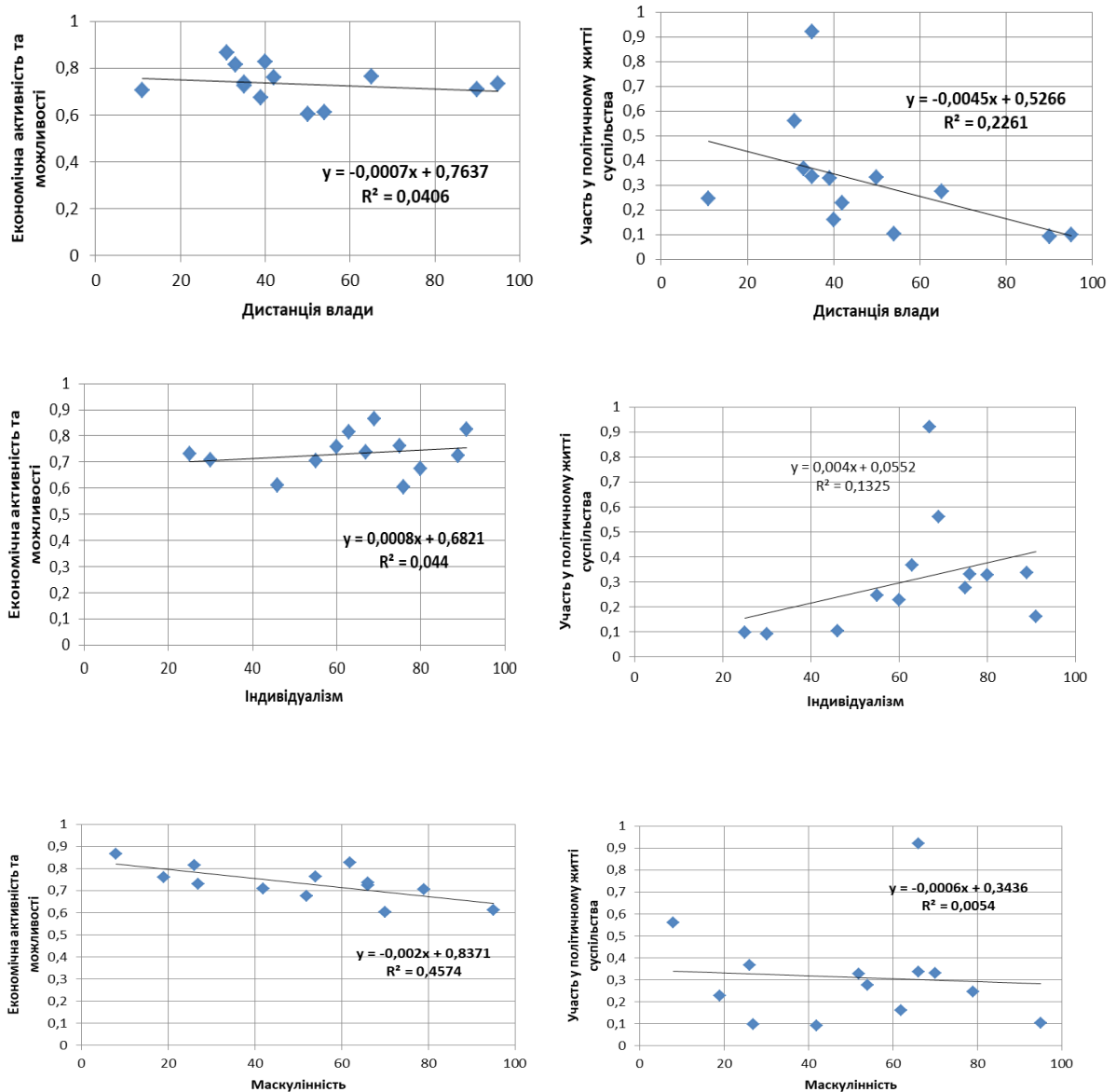


Рис. 2.3 – Кореляційна залежність між соціокультурними чинниками та гендерною асиметрією (непропорційна представленість соціальних і культурних ролей обох статей у різних сферах життя)

Джерело: розроблено автором на основі [47; 48; 50]

Для більш точного моделювання необхідних змін у менталітеті народу було розглянуто взаємозв'язок між різними соціокультурними та гендерними чинниками (рис. 2.3). Цілком очевидним є те, що зростання дистанції влади та маскулінності суспільства спричиняє незначне зменшення економічної

активності та можливостей жінок, а збільшення індивідуалізму навпаки стимулює їх економічну активність. Повністю аналогічний вплив показники мають на участь у політичному житті суспільства. Таким чином видно, що в першу чергу необхідно розвивати в людях індивідуалізм та стимулювати конкуренцію між ними.

Проведене дослідження показало, що економічний розвиток суспільства суттєво пов'язаний з соціально-культурними та гендерними факторами відповідного народу.

У роботі розглянуті різноманітні соціальні параметри. Виявлено, що принаймні частина з цих параметрів суттєво корелює з рівнем ВВП на душу населення. Зокрема показано, що зростання індивідуалізму в країні на 1 пункт сприяє вищому рівню ВВП на душу населення на 333 дол. США, індульгенції – 211 дол. США. У той же час, зростання частки жінок серед менеджерів всіх фірм не сприяє збагаченню країни: навпаки кожен додатковий відсоток жінок при керівництві віднімає 622 дол. США від ВВП на душу населення. Надзвичайно важливим є індекс економічної активності та можливостей у країні: кожне його збільшення на 0,01 пункт призводить до зростання ВВП на душу населення на 702 дол. США.

Участь жінок в політиці досить актуальне явище в сучасному суспільстві, але ця тема і досі залишається дискусійною, оскільки більшість вважає, що жінки не мають необхідних для громадського життя якостей і не здатні займатися політикою. Але, питання рівності – це базисне питання, питання про те, яке суспільство будується. Гендерна рівність – це зацікавленість усього суспільства, держави, це наміри побудувати цивілізоване суспільство.

Незважаючи на вибір засобів подолання гендерної нерівності у нашому суспільстві, саме існування гендерної нерівності на даний час не підлягає сумніву. Представництво жінок в усіх гілках влади є необхідним з цілого ряду причин. Як правило, країни, в яких ситуація з жіночим представництвом

в установах влади найкраща, очолюють рейтинги найзаможніших і розвинутих країн (Норвегія, Швеція, Фінляндія, Латвія, Естонія, Данія) [48].

Отже, можемо зробити висновок, що саме у сфері політики, де висока концентрація влади і найвища конкуренція, гендерні проблеми виражені найяскравіше. Реалізація рівності прав і можливостей у цій сфері є необхідною умовою для досягнення рівності в усіх інших сферах. Взаємозв'язок між соціокультурними показниками, в свою чергу, показує, що зростання індивідуалізму та індульгенції сприятиме збільшенню участі жінок у економічному та політичному житті суспільства, що в свою чергу, веде до зростання рівня життя. Країнам слід також стимулювати перегляд пріоритетів щодо кар'єрного зростання та укладення шлюбу, адже зріла сім'я здатна у більшій мірі сприяти добробуту суспільства.

2.2. Методологія гендерного та антидискримінаційного аналізу державних політик

Певні аспекти аналізу державної політики передбачають безпосереднє звернення до гендерної тематики. Наприклад, актуальним залишається в Україні питання так званої «позитивної дискримінації» чи «підтримувальних дій» – йдеться, в першу чергу, про гендерні квоти. Україна серед основних проблемних сфер і рекомендацій стосовно покращення становища жінок отримала зауваження з приводу «недостатньої представленості жінок на вищих рівнях у ряді сфер діяльності суспільства і неприйняття заходів з боротьби з дискримінацією, таких, як запровадження квот та інші тимчасові спеціальні заходи» [51].

На сьогоднішній день гендерні квоти є доволі поширеними заходами політики позитивних дій багатьох країн світу (Данія, Норвегія, Швеція, Аргентина, Індія та ін.). Квоти можуть бути представлені як гендерно нейтральні, тобто такі, що коригують представництво обох статей [20].

Мимоволі простежується пряма залежність між тим фактом, що у Швеції і Норвегії 40-44% жінок в парламентах і 47-50% в урядах і часткою в доходах, що належать жінкам, яка складає відповідно у Норвегії 42,2% і в Швеції 44,7% (найвища серед країн Північної Європи) [51]. Окрім того, в конкретних історичних умовах саме наявність системи квотування є ознакою представницької демократії.

Реалізація принципу гендерної рівності та недискримінації повинна здійснюватися не лише на рівні державного управління, а й на інших рівнях. Зокрема, передбачається інтегрування гендерних питань у політику організацій та визначення відповідних процедур, які би унеможливили дискримінацію та сприяли би рівному доступу жінок і чоловіків до ресурсів та влади.

Окрім того, доцільно розглянути антидискримінаційні політики та забезпечення гендерної рівності на прикладі певних організацій. Як провідна організація Великобританії, що займається культурними відносинами, Британська Рада послідовно застосовує політику рівних можливостей у всіх аспектах своєї діяльності.

Політика рівних можливостей передбачає захист людей від невинуватої дискримінації та неупереджене ставлення до певних соціальних груп. Метою є чесне та справедливе ставлення до усіх людей та усунення проявів дискримінації, створення можливостей для повноцінної участі в житті суспільства та у працевлаштуванні [52].

Політика розмаїття покликана демонструвати відмінності та подібності між людьми, створювати робочі середовища, які цінують ці відмінності та вміють використовувати їх задля організаційної та суспільної вигоди. Ведучи мову про рівні можливості та розмаїття, Британська Рада передовсім зосереджується на таких ознаках: вік, інвалідність, раса й етнічне походження, стать, релігія і вірування, сексуальна орієнтація, баланс між роботою та особистим життям.

Інструмент оцінки рівноправності та розмаїття – Diversity Assessment Framework (DAF) [52] був створений з метою ведення моніторингу (контролю) над тим, що представництва Британської Ради по всьому світу не лише дотримуються політики рівних можливостей та розмаїття всередині організації, але і промотують її принципи у зовнішнє середовище. Оцінюючи та звітуючи про ефективність, оцінка повинна ґрунтуватися виключно на доказах, а не на стереотипах та припущеннях щодо персоналу, таких як мобільність жінок, тривалість майбутньої служби або придатність працівників певного національного походження займати певні робочі місця. Це дає змогу самооцінки, генерує приклади найкращого застосування політики на практиці, в процесі чого певна країна може переймати передовий досвід інших країн.

Британська Рада не має окремої політики, яка охоплює різні сфери розмаїття. Вона має первинну політику, яка зосереджена на семи підставах, про які коротко згадано нижче [53]:

- вік (позитивним є наявність робочої сили працівників різних поколінь та віку, а також заохочення внесків дітей, молоді та дорослих різного віку; забезпечення відсутності невинуватеної дискримінації за віком у роботі, а також сприяння віковій різноманітності);

- інвалідність (вирішення невинуватеної дискримінації людей з інвалідністю та сприяння включенню людей з обмеженими можливостями у суспільне життя; усунення бар'єрів, роблячи розумні коригування та просуваючи соціальну модель інвалідності);

- стать (сприяння рівності та викоріненні невинуватеної дискримінації стосовно жінок та дівчат, які в усьому світі часто зазнають соціальних та економічних недоліків, негативного ставлення, відчуження, зловживання та насильства; прагнення вирішувати проблеми, з якими стикаються чоловіки та хлопчики, і шукати шляхи забезпечення того, щоб вони не були знедоленими або не були виключені з роботи);

- раса / етнічність та культура (збагачення різними етнічними / расовими, культурними групами та туристичними громадами);
- релігія та віра (повага релігії / вірування; культурне різноманіття персоналу, що працює в Британській Раді та в громадах, в тому числі тих, які не мають релігії чи віросповідання);
- сексуальна орієнтація (прагнення вирішувати невиправдану дискримінацію та домагання щодо гомосексуалів, бісексуалів та гетеросексуальних людей та поважати право людей бути відкритими та не боятися говорити про свою сексуальну орієнтацію).

Кожен, хто працює з Британською Радою або для Британської Ради, повинен бути впевненим у тому, що негативні повідомлення або стереотипи на основі реальної або сприйманої сексуальної орієнтації не будуть допустимі. Британська Рада пропонує сприятливе та безпечне середовище для всіх колег і клієнтів незалежно від сексуальної орієнтації [53].

Тож потрібно визнати значний внесок жінок у суспільство та економіку, а також високу ціну гендерної нерівності. Криза та відповідні жорсткі заходи вплинули на жінок усіх країн шляхом втрати робочих місць, зниження заробітної плати, скорочення місць на державній службі та зменшення об'ємів фінансування важливих служб підтримки жінок, які постраждали від насильства.

Дискримінація жінок має горизонтальний та структурний характер, що охоплює усі культури, сектори, рівні та сфери. І саме досягнення гендерної рівності є основою захисту прав людини, функціонування демократії, визнання верховенства права, економічного зростання та конкурентоспроможності.

Тому у 2012 р. була започаткована Трансверсальна (наскрізна) програма Ради Європи з питань гендерної рівності, що спрямована на збільшення впливу та забезпечення стандартів гендерної рівності, підтримуючи їх впровадження у державах-членах за допомогою різних

заходів, в тому числі стратегії досягнення гендерної рівності. Це було здійснено шляхом досягнення п'яти стратегічних цілей [54], які враховували питання багатосторонньої дискримінації та особливі права і потреби жінок та чоловіків протягом життя.

Ціль 1: боротьба з гендерними стереотипами та гендерною дискримінацією.

Дії Ради Європи були зосереджені на:

- сприяння позитивному та вільному від стереотипів образу жінок та чоловіків у засобах масової інформації;
- ліквідацію стереотипу щодо неповноцінності та покірності жінок, а також стереотипу щодо мужності чоловіків;
- сприяння рівній представленості жінок та чоловіків на керівних посадах у засобах масової інформації, в органах управління, програмування та регулюючих органах.

Ціль 2: запобігання та боротьба з насильством щодо жінок.

Дії у зазначеній сфері передбачали:

- підтримку держав-членів у підписанні та ратифікації Конвенції шляхом проведення технічної та правової експертизи;
- активізацію імплементації Конвенції із залученням усіх відповідних органів та структур Ради Європи;
- збір та розповсюдження інформації щодо правових та інших заходів, які вживаються на національному рівні з метою запобігання та боротьби з насильством щодо жінок, забезпечення доступу до передового досвіду;
- поширення Конвенції на Європейському континенті за допомогою доступності знань та обміну досвідом щодо співпраці з державами, які не є членами Ради Європи, та іншими регіональними та міжнародними організаціями.

Ціль 3: гарантування рівного доступу жінок до правосуддя.

Діяльність Ради Європи у цій сфері передбачала:

- аналіз національної та міжнародної діяльності з метою збору даних та визначення перешкод, з якими зіштовхуються жінки у процесі здобуття доступу до національних судів та міжнародного правосуддя;

- визначення, збір та розповсюдження існуючих засобів та провідного досвіду, які спрямовані на полегшення доступу жінок до правосуддя, включаючи не судові та інші кроки захисту прав жінок;

- рекомендації з покращення ситуації.

Ціль 4: досягнення рівної участі жінок та чоловіків у прийнятті політичних та громадських рішень.

Дії передбачали:

- досягнення рівної участі жінок та чоловіків у політичному та суспільному житті у будь-якому керівному органі (кількість жінок та чоловіків має бути не нижче 40%);

- моніторинг прогресу щодо участі жінок у прийнятті рішень, забезпечення доступності даних та провідних практик у державах-членах;

- визначення заходів з метою посилення спроможності кандидатів та обраних жінок, щоб сприяти та заохочувати їх до участі у виборах на національному, регіональному та місцевому рівнях;

- досягнення рівної участі в органах і установах Ради Європи, а також у прийнятті рішень та виконанні функцій вищого керівництва та керівництва середньої ланки у Секретаріаті.

Ціль 5: реалізація стратегії досягнення гендерної рівності в політиці та усіх заходах.

Дії Ради Європи:

- розробка та впровадження програм співпраці, проектів та заходів;

- політичний процес та функціонування різних органів та установ;

- покращення кадрової політики Ради Європи;

- розповсюдження провідних практик у державах-членах.

Можна зробити висновок, що зміна гендерних відносин, розширення можливостей жінок та скасування негативних традиційних гендерних стереотипів є ключем до досягнення гендерної рівності та благополуччя суспільства. Економіка та соціум процвітають, коли жінок на рівні з чоловіками наділяють правом участі у соціальному та політичному житті.

2.3. Аналіз гендерної рівності в корпораціях країн світу

Відповідно до звіту Global Gender Gap Report 2020 [55], для досягнення гендерної рівності знадобиться ще 100 років на основі поточних темпів прогресу. Це передбачення широко використовувалося як шокова терапія, щоб спонукати уряди, неурядові організації, асоціації, інвесторів і компанії до дій. З огляду на пандемію Covid-19 та економічну кризу, зусилля довелись подвоїти [56].

Виходячи з минулого досвіду, уповільнення економічного розвитку не тільки непропорційно впливає на жінок, але й призводить до того, що питання гендерної рівності зникають з урядових і корпоративних порядків денних. Жінки становлять 39% світової робочої сили, але станом на травень 2020 року на них припадало 54% втрачених робочих місць [57]. Крім того, жінки надмірно представлені в секторах, які найбільше постраждали від пандемії, що ще більше посилює нерівність. Ця нерівність також непропорційно впливає на певні групи жінок, залежно від перетину гендеру з расою, етнічним походженням, релігією, класом, здібностями, статтю та іншими ознаками ідентичності.

Варто виділити фінансові ініціативи, оскільки вони демонструють розвиток і прогрес у напрямку гендерної рівності. У 2019 році загальна сума загальнодоступних пропозицій акцій і фіксованого прибутку в рамках інвестування в гендерну призму сягнула понад 2,4 мільярда доларів США в недоуправлінні активами [58]. Поштовх до інтеграції гендерної

різноманітності в критерії інвестування посилюється з роками: з 2015 року було запущено щонайменше 15 нових публічних фондів акцій із гендерною тематикою. У 2017 році Morgan Stanley заохочувала аналітиків включати гендерні оцінки у свої інвестиції, тоді як у 2018 році State Street Global Advisors оголосила, що з 2020 року голосуватиме проти того, щоб у радах директорів у США, Великобританії та Австралії були лише чоловіки.

У 2018 році компанія BlackRock оголосила, що очікує, що в правліннях компаній, у які вона інвестувала, буде принаймні дві жінки. Це мало прямий вплив, оскільки кількість компаній із менш ніж двома жінками в правлінні скоротилася на 14% протягом п'яти місяців [59]. У листопаді 2019 року Fox Gestion d'Actifs, дочірня компанія Groupe Premium, запустила свій Valeurs Feminines Global Fund, який інвестує лише в публічні компанії, генеральні директори яких жінки [60].

Значну увагу приділено кількості жінок на рівні правління та, меншою мірою, на керівних посадах (рис. 2.4). Це спричинило позитивні зрушення, оскільки ми бачимо, що за останні роки відсоток жінок у радах директорів зріс у всіх регіонах. Наступні блок-схеми показують частку компаній відповідно до відсотка жінок у правлінні та те, як ця тенденція змінюється з часом.

Що спричинило таке збільшення відсотка жінок у правлінні, і як це може сприяти змінам у корпораціях загалом? Перша частина цієї статті «Більше жінок у радах, і що?» досліджує деякі тенденції та причини зосередження уваги на жінках у правлінні. Друга частина «Просування сходами» досліджує тенденції, які відзначають інші показники різноманітності, а саме відсоток жінок на різних рівнях відповідальності та рівної винагороди.

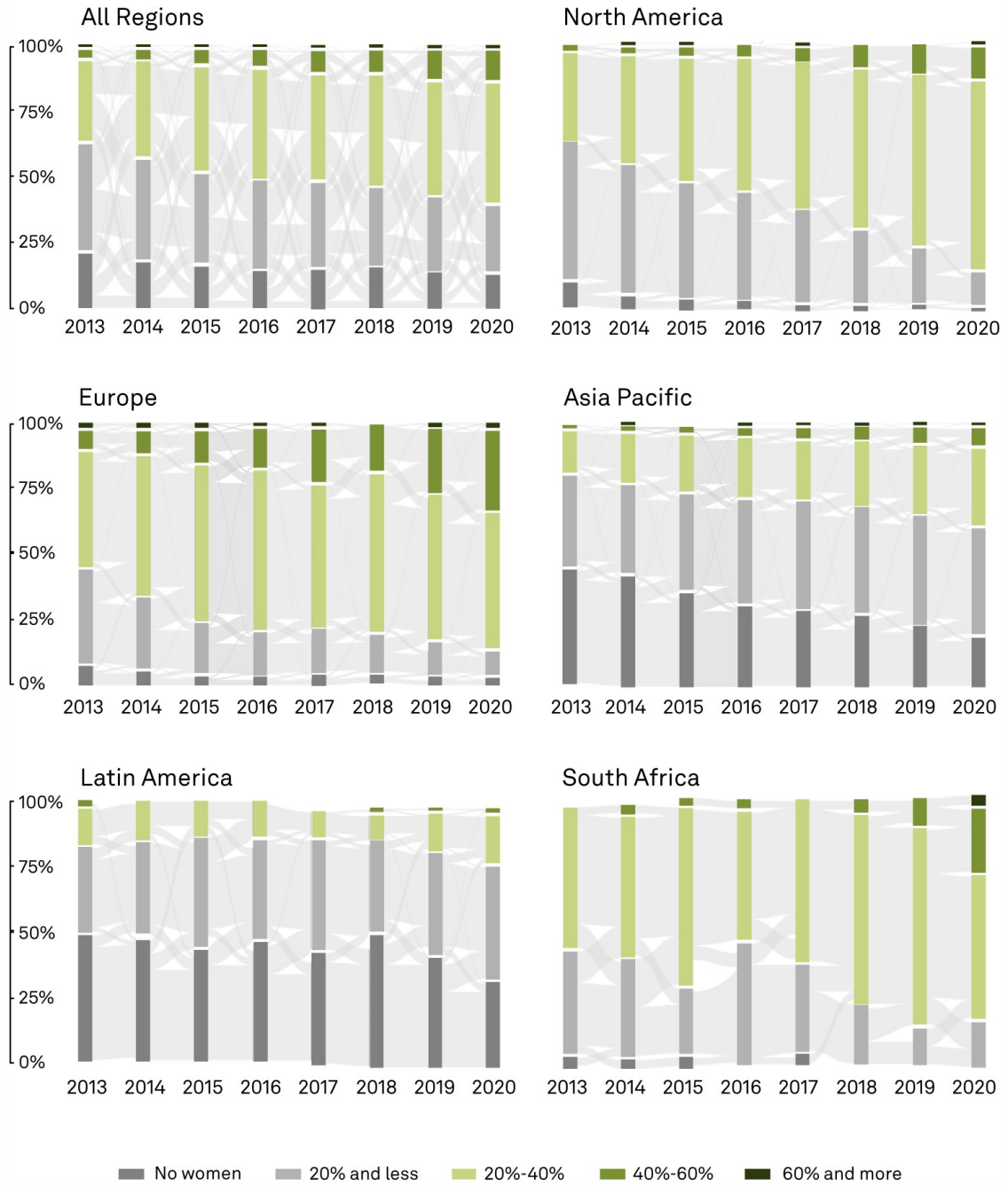


Рис. 2.4 – Співвідношення компаній відповідно до відсотка жінок у правлінні

Щороку 3500 найбільших компаній світу запрошуюються взяти участь в оцінюванні корпоративного сталого розвитку для потенційного включення до Індексів сталого розвитку Доу-Джонса. Графіки представляють дані, зібрані за допомогою оцінки цих компаній протягом багатьох років (див. рис. 2.5 – 2.8).

Нормативно-правова база була рушійною силою до збільшення гендерної різноманітності в компаніях. Європейський Союз був найбільш

активним у цій сфері, опублікувавши пропозицію щодо покращення гендерного балансу в радах компаній ще у 2012 році [64]. У результаті шість країн-членів ЄС прийняли обов'язкові квоти для різноманітності гендерних питань: Бельгія, Італія, Португалія, Німеччина, Австрія та Франція. Ще дев'ять держав вдалися до м'яких і необов'язкових квот: Данія, Ірландія, Іспанія, Люксембург, Нідерланди, Польща, Фінляндія, Словенія та Швеція. Великобританія також запровадила м'які квоти (рис. 2.5). Греція, яка до того часу мала м'яку квоту, оголосила про прийняття обов'язкової квоти у 25% на кінець 2020 року.

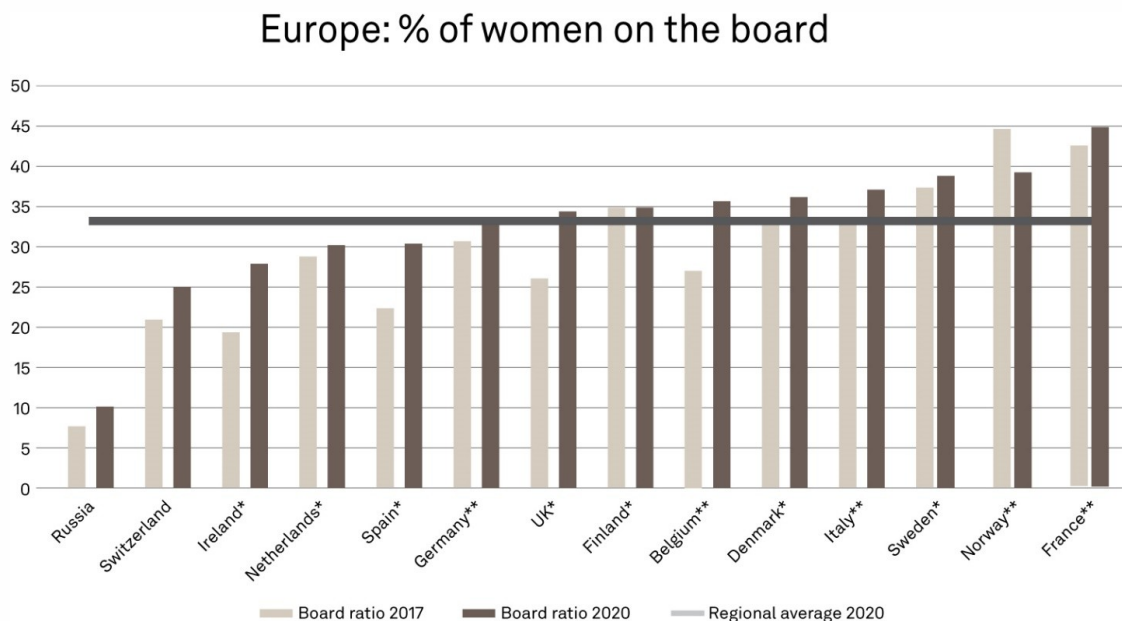


Рис. 2.5 – Європа: % жінок у правлінні компаній

Окрім Європи, у 2013 році Індія випустила законопроект про компанії, який вимагає від державних компаній мати принаймні одну жінку-директора. У 2011 році Малайзія прийняла політику, згідно з якою до 2016 року в радах компаній із понад 250 співробітниками принаймні 30% складуть жінки. Бразилія все ще розглядає квоту для державних компаній і компаній зі змішаною капіталізацією, що вимагатиме від них до 2022 року, щоб ради директорів склались принаймні на 30% із жінок. У США в 2018 році запровадили квоти для публічних компаній, які мають бути досягнуті до 2019

або 2021 року залежно від розміру правління. Інші країни також прийняли обов'язкові та необов'язкові квоти, як підсумовано в таблиці (додаток Д).

Аналізуючи ефективність компаній у різних країнах у рамках оцінки корпоративного сталого розвитку, ми бачимо, що країни з м'якими та зобов'язуючими квотами показали кращі результати щодо гендерної різноманітності правління, ніж ті, де квоти не введено. Дійсно, європейські компанії зі штаб-квартирами в країнах, де діють правила чи рекомендації щодо кількості жінок у раді директорів, переважно мали середній відсоток жінок у раді директорів, який був вищим, ніж середній регіональний показник.

Те саме спостереження можна зробити в Азіатсько-Тихоокеанському регіоні, де компанії, розташовані в країнах, де діють нормативні акти чи рекомендації, показали кращі показники, ніж їхні регіональні колеги та середні показники по регіону з точки зору гендерної різноманітності правління (рис. 2.6).

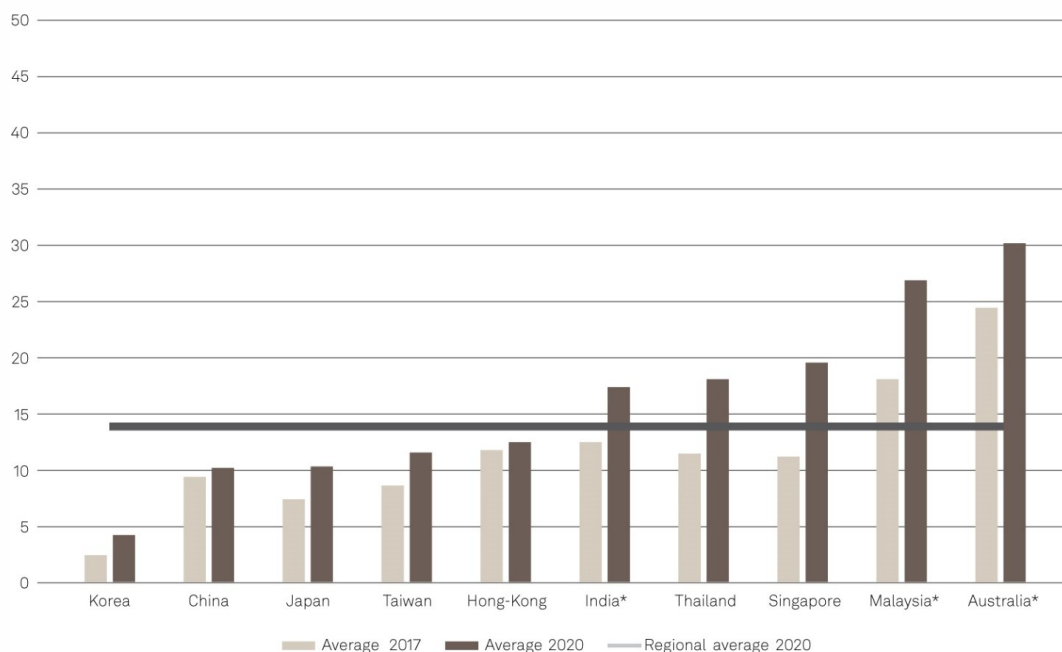
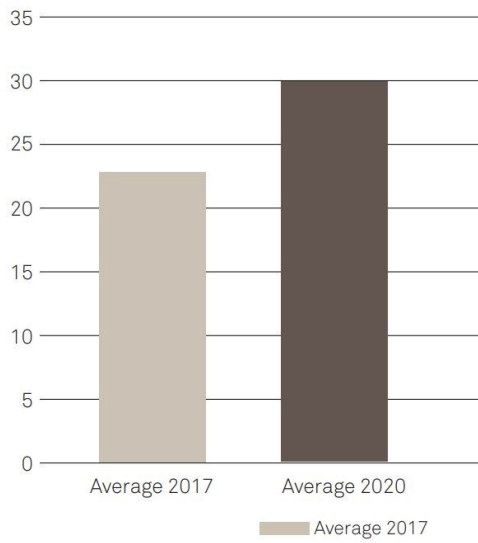


Рис. 2.6 – Азіатсько-Тихоокеанський регіон: % жінок у правлінні компаній

Ми бачимо, що менше країн за межами Європи та Азіатсько-Тихоокеанського регіону запроваджують обов'язкові чи необов'язкові квоти (рис. 2.7, 2.8). Хоча ми спостерігаємо загальне глобальне збільшення відсотка жінок у залах засідань, Латинська Америка відстає.

South Africa: % of women on the board



North America: % of women on the board

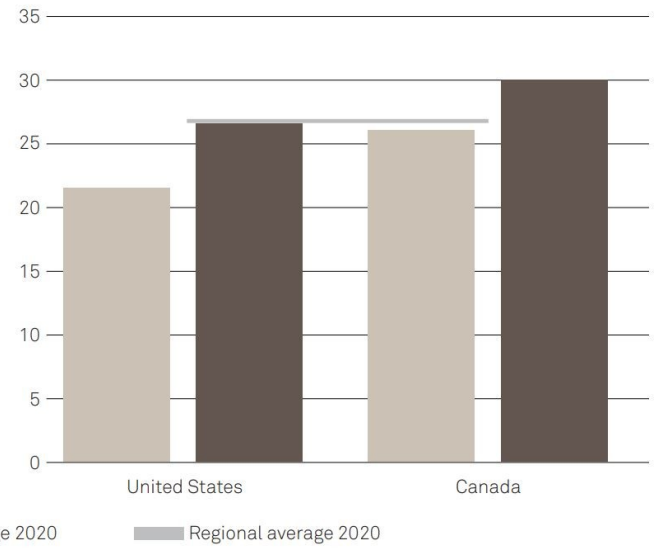


Рис. 2.7 – Південна Африка, Північна Америка: % жінок у правлінні компаній

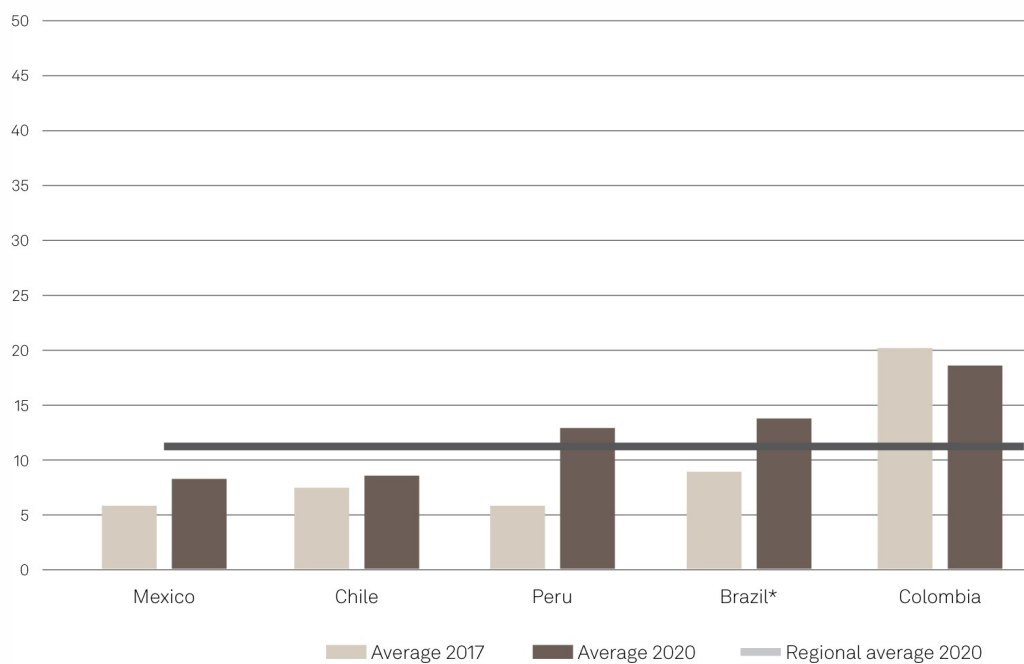


Рис. 2.8 – Латинська Америка: % жінок у правлінні компаній

Наявність більшої різноманітності в правлінні може зруйнувати гендерні бар'єри, розширивши «професійну уяву» жінок, надаючи їм зразки для наслідування та збільшуючи їхню здатність проектувати себе на керівну роль. Таким чином, більша кількість жінок у правліннях може спровокувати

культурні зміни та має сильне символічне значення, показуючи, що жінки можуть бути лідерами [66].

Наявність більшої кількості жінок у правлінні також має фінансове значення. Звіт McKinsey & Company Diversity Wins Report 2020 [67] виявив, що «компанії, чії ради директорів знаходяться у верхньому квартилі гендерного різноманіття, мають на 28 відсотків більше шансів перевершити фінансові показники», і ці кореляції є статистично значущими. Це може бути пов'язано з тим фактом, що більше компаній призначили жінок-директорів, і спостерігається загальне зростання кількості компаній, включених у дослідження, що збільшує ймовірність виявлення статистично значущих кореляцій. Однак було проведено більше досліджень, які показують, що гендерна різноманітність у залі засідань має значення, оскільки вона приносить ширшу колекцію досвіду, точок зору та досвіду, що призводить до кращого прийняття рішень [68]. Наявність більшої кількості жінок у правлінні також стримує надмірні ризики, зменшує агресивні податкові стратегії та покращує репутацію фірми, якість прибутку та ефективність сталого розвитку. Ці результати не є незначними для компаній та їхніх акціонерів, особливо в часи глобальної пандемії, яка вимагатиме від компаній диференціювати себе серед своїх аналогів у галузі.

Переваги різноманітності застосовуються не лише на рівні правління, але й у ширшому масштабі компаній, тому постало питання, чи краще представництво на рівні правління покращує загальні показники різноманітності компанії.

Розвиток «професійної уяви» жінок, тобто їхні кар'єрні очікування та прагнення, у компаніях із більшою кількістю жінок у правлінні важко виміряти та досягнути за допомогою кількісних показників, принаймні в короткостроковій перспективі. Крім того, очікуване покращення показників різноманітності, таких як відсоток жінок на керівних і управлінських посадах, а також співвідношення оплати праці, не втілювалося в даних. Дійсно,

виходячи з аналізу, проведеного на основі даних, оприлюднених компаніями в рамках оцінювання корпоративного сталого розвитку, кореляція між жінками в правлінні та іншими показниками різноманітності є низькою.

Компанії з більшою кількістю жінок у правлінні мають у середньому дещо вищу частку жінок на різних рівнях відповідальності. Однак незрозуміло, чи більша різноманітність правління сприяє цій тенденції, чи компанії з більш різноманітною робочою силою призначають більше жінок-директорів. Ці компанії можуть бути більш обізнаними з питаннями різноманітності та гендерної рівності або просто мати більше жінок у своєму резерві талантів, яких можна призначити директорами. Тому не дивно, що компанії з більшою кількістю жінок у складі правління, як правило, мають більше жінок в управлінні, і оскільки кореляція не є статистично значущою, важко зробити переконливу заяву про взаємозв'язок між обома показниками (рис. 2.9).

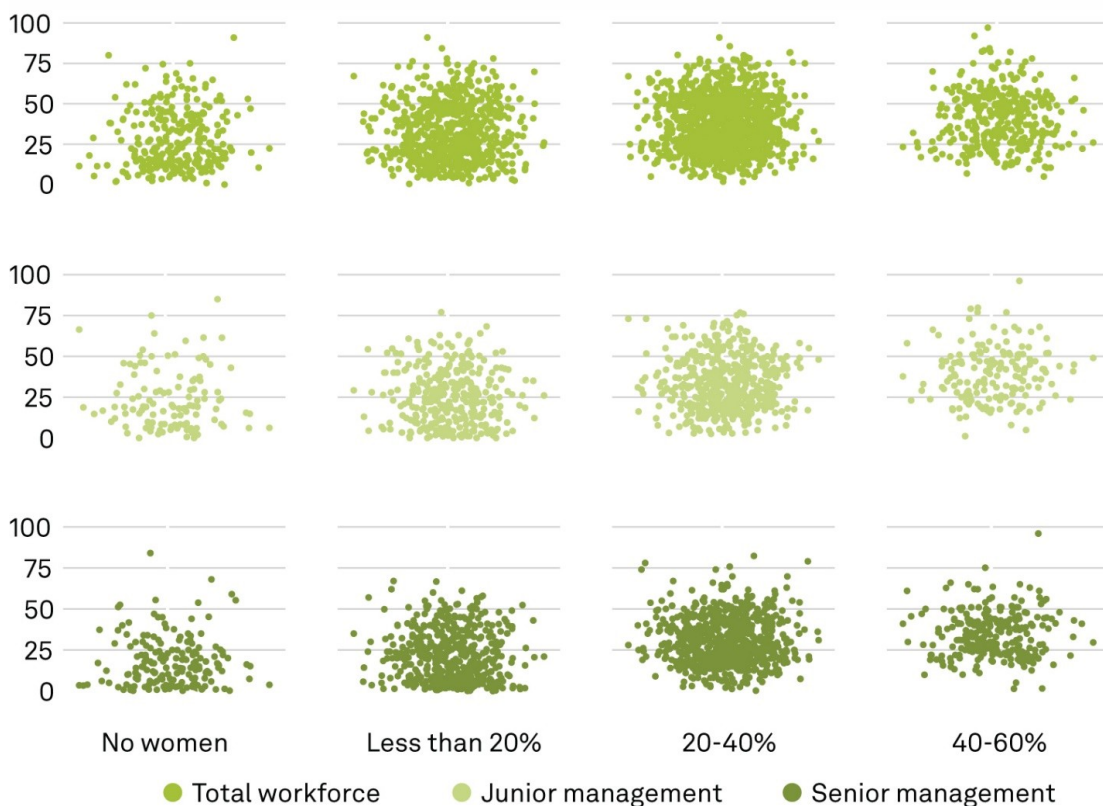


Рис. 2.9 – Тенденція щодо кількості жінок у правлінні та відсоток жінок за рівнями на 2020 рік

Співвідношення між жінками в правлінні та рівними співвідношеннями винагороди ще менш виражене. Дані, зібрані у 2020 році, не показують суттєвого зв'язку між більшою кількістю жінок у правлінні та покращенням рівних коефіцієнтів винагороди, і той самий аналіз протягом багатьох років також не припустив жодної сильної кореляції між цими показниками (рис. 2.10).



Рис. 2.10 – Тенденція щодо жінок на правлінні та коефіцієнт оплати праці за 2020 рік

Простого зосередження на призначенні більшої кількості жінок до правління недостатньо для досягнення гендерної рівності в компаніях. Але чому? Кілька факторів мають значення:

1. Оскільки жінки протягом десятиліть стикалися з дискримінацією при вступі на корпоративну роботу, вони, як правило, мають нижчий рівень досвіду в галузі, що може перешкоджати їх легітимності [69].

2. Включення жінок як незалежних директорів не обов'язково дає бажані результати, оскільки члени виконавчої ради мають більше прав голосу. Це особливо актуально в контексті дворівневої ради, де слід приділити увагу гендерному представництву в обох радах, а не лише в наглядовій раді [70].

3. Жінки часто стикаються з негативними стереотипами на робочому місці, через що їх сприймають як менш здібних, ніж їхніх колег-чоловіків, отже, їхні погляди не вважаються однаково важливими в процесі прийняття рішень [71].

4. Хоча ми можемо спостерігати збільшення відсотка жінок у радах директорів, це не обов'язково означає, що в цілому жінок більше. У деяких країнах жінки просто обіймають більше посад директорів, ніж чоловіки в середньому, тобто ми бачимо, що ті самі жінки збільшують кількість членів ради директорів кількох компаній, а не зростаючу кількість окремих жінок, які займають ці посади [72].

Таким чином, ми не можемо покладатися виключно на відсоток жінок у правлінні, щоб оцінити показники гендерної рівності компанії. Розгляд ширшого представництва жінок у компанії може дати нам можливість більш значуще визначити недоліки.

Хоча відсоток жінок у раді директорів з роками збільшився як у розвинутих країнах, так і на ринках країн, що розвиваються, він залишається значно нижчим від відсотка жінок у загальній робочій силі, що свідчить про те, що жінки залишаються недостатньо представленими в залі рад. Відсоток жінок у загальній робочій силі залишився відносно стабільним і становив у середньому близько 35% протягом останніх п'яти років. Цікаво, що на розвинених ринках відсоток жінок у вищому керівництві навіть нижчий, ніж відсоток жінок у правлінні. Це може натякати на той факт, що квоти правління в основному впроваджені в країнах з розвиненими ринками (рис. 2.11).

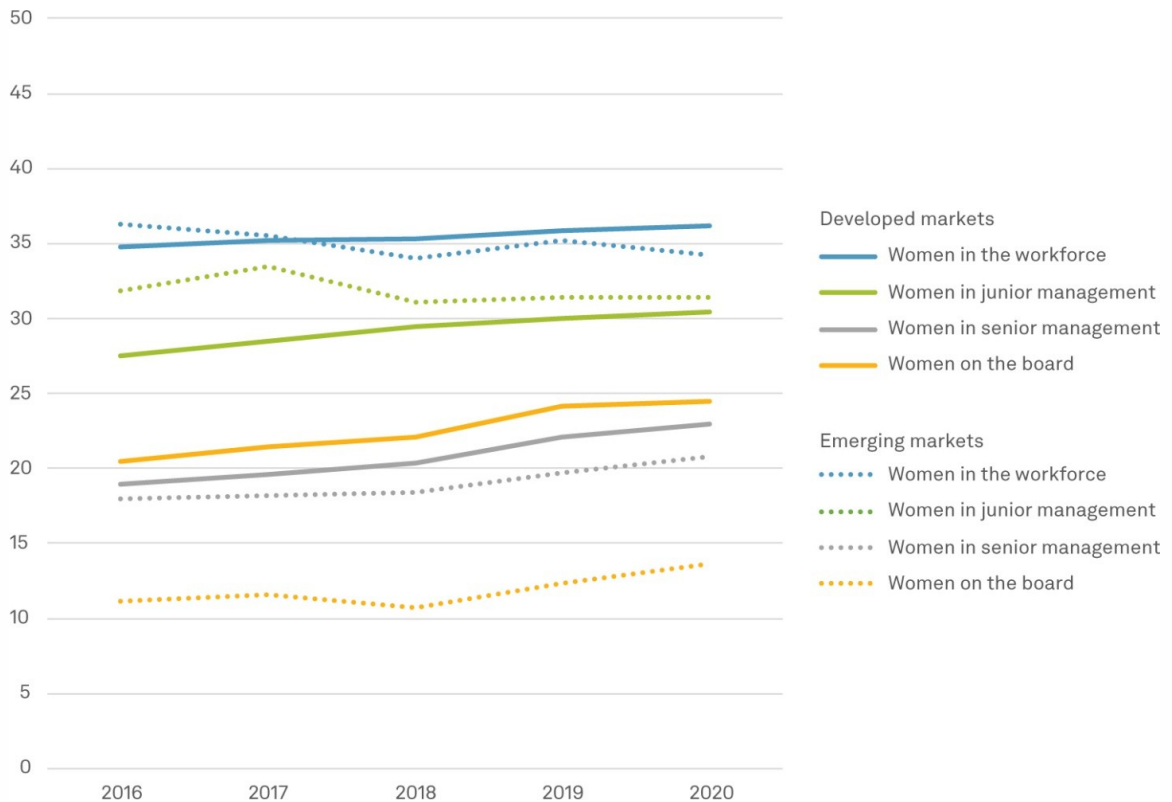


Рис. 2.11 – % жінок на різних рівнях відповідальності в країнах з розвиненими ринками і ринками, що розвиваються

Це свідчить про те, що компаніям доведеться докладати значних зусиль, щоб збільшити представництво жінок, оскільки підходи, застосовувані досі, не призвели до помітних змін протягом багатьох років. Сертифікація EDGE, провідна глобальна оцінка та бізнес-сертифікація гендерної рівності, з якою S&P Global співпрацює протягом багатьох років, визначає 30% як критичний поріг для досягнення групою істотного представництва. Тому компаніям доведеться прийняти цілеспрямовані стратегії, щоб побудувати міцніший міст між посадами молодшого та вищого керівництва. Інвестори також відіграватимуть певну роль у цьому переході та можуть вплинути на цей розвиток, вийшовши за межі ради директорів і також зосередившись на відсотку жінок на керівних посадах.

Збільшення кількості жінок на керівних посадах є важливим для різноманітності правління, оскільки це розширює пул талантів для висунення членів правління та гарантує, що призначені жінки мають необхідний досвід, навички та легітимність, які, як згадувалося раніше, є важливими для того,

щоб мати значущу роль у правлінні. процес прийняття рішень. Таким чином, наявність більшої кількості жінок на керівних посадах полегшить компаніям призначати жінок-директорів із відповідним набором навичок, і це, у свою чергу, може збільшити вплив цих директорів на загальний процес прийняття рішень, потенційно покращуючи вплив просочування на інших жінок в робочій силі.

Застосування галузевого підходу допомагає нам визначити, які сектори мають провідні позитивні тенденції, а які відстають. Як і очікувалося, галузі, які більше орієнтовані на клієнтів, як правило, мають кращу представництво жінок у своїй робочій силі та на рівні молодшого керівництва (рис. 2.12 – 2.15).

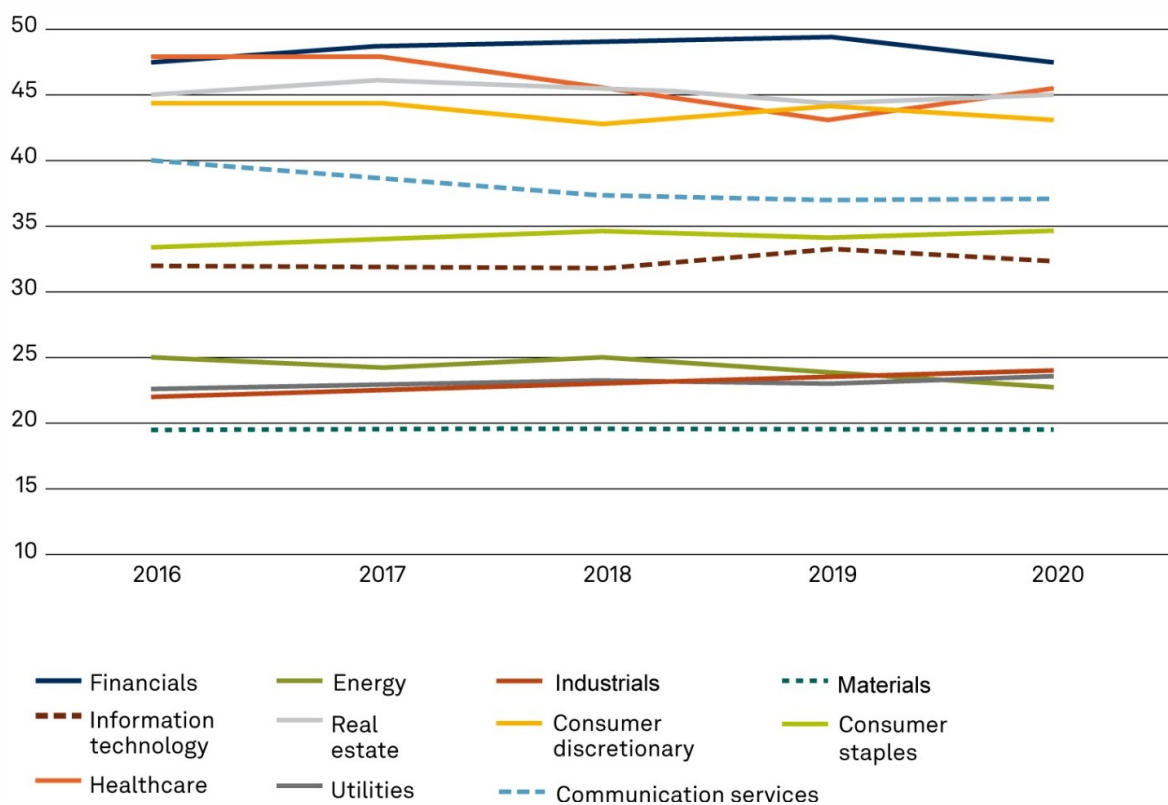


Рис. 2.12 – Частка жінок у загальній чисельності робочої сили за галузями

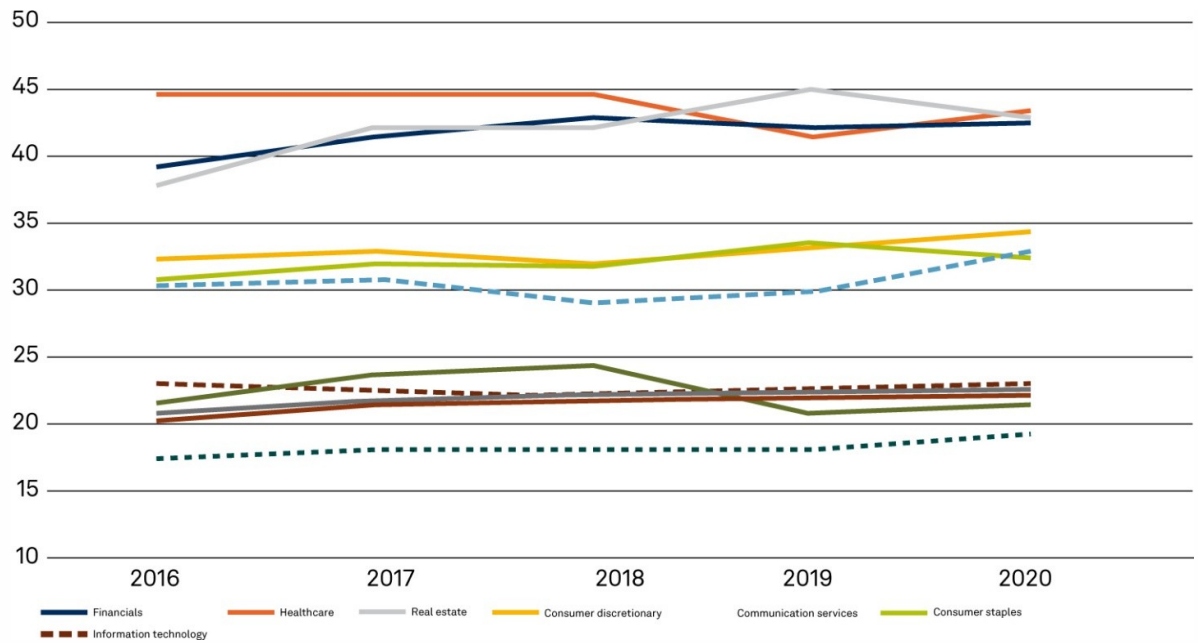


Рис. 2.13 – Частка жінок на молодших керівних посадах за галузями

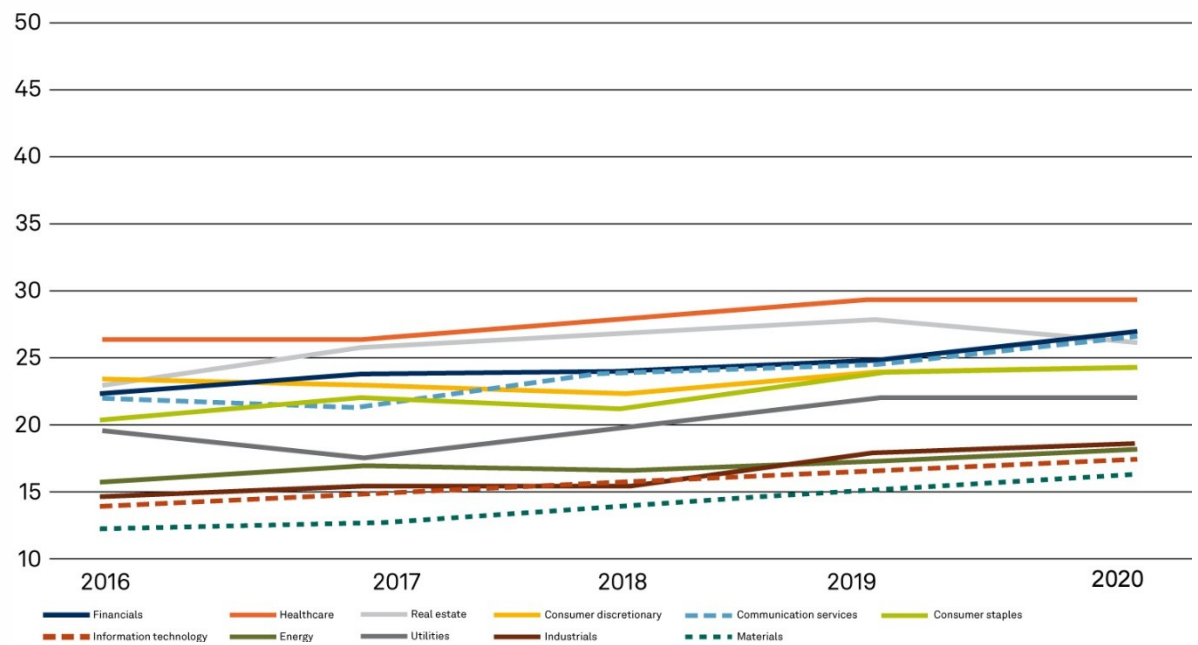


Рис. 2.14 – Частка жінок у вищому керівництві за галузями

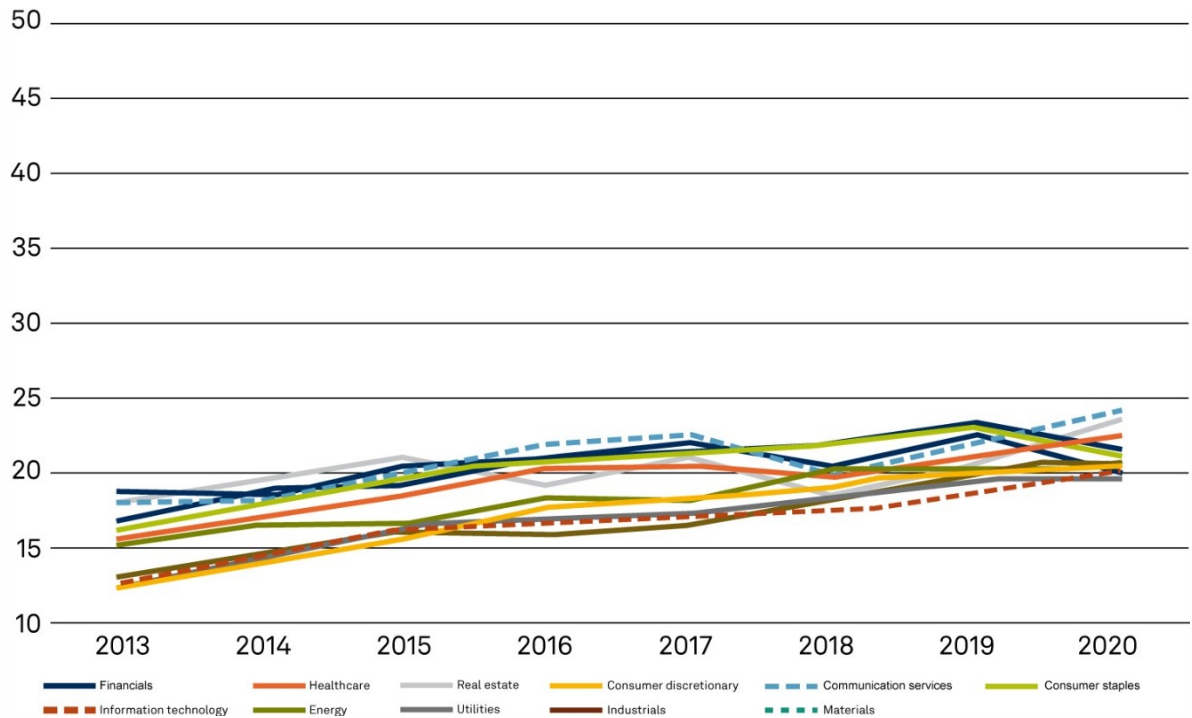


Рис. 2.15 – Частка жінок у правлінні за галузями

Хоча існує певний ступінь порівняння між відсотками жінок у робочій силі та на молодших керівних посадах, частка жінок на вищих керівних посадах значно падає в різних галузях. Тим не менш, відсоток жінок на керівних посадах за останні кілька років покращився. Це вдосконалення відбувалося повільно, з невдачами на цьому шляху, але враховуючи, що потрібен час, щоб набути навичок і досвіду та боротися з кількома рівнями упередженості, ця тенденція надихає.

Дивлячись на тенденції за галузевими групами, ми бачимо, що, незважаючи на покращення, деякі сектори все ще далекі від досягнення 30% порогу, і за таких темпів прогресу знадобляться ще багато років, щоб досягти цього. Це, наприклад, випадок індустрії інформаційних технологій, де з 14% до 17% жінок на посадах вищого керівництва з 2016 по 2020 рік.

У цьому контексті Стратегія ЄС щодо гендерної рівності на 2020-2025 роки зосереджена на гендерних питаннях у сфері штучного інтелекту і цифровій, де перехід надзвичайно важливий для того, щоб жінки відігравали значущу роль у розбудові та формуванні цифрового світу завтрашнього дня [73]. Оскільки цифровізація все більше змінюватиме наше життя та життя

майбутніх поколінь, компанії та уряди несуть відповідальність за те, щоб у цих подіях були представлені представники всіх статей у поєднанні з іншими ознаками ідентичності, такими як раса, вік, здібності, релігія, стать.

Висновки до розділу 2

Головний показник економічного розвитку країни – це рівень ВВП на душу населення, який відображає успішну чи неуспішну економічну та соціальну політику в країні. Країни світу суттєво відрізняються за рівнем цього показника. Серед причин такої відмінності виділяють наявність відповідних ресурсів, вдале географічне розташування, економічний стан країн-сусідів.

Зміна гендерних відносин, розширення можливостей жінок та скасування негативних традиційних гендерних стереотипів є ключем до досягнення гендерної рівності та благополуччя суспільства. Економіка та соціум процвітають, коли жінок на рівні з чоловіками наділяють правом участі у соціальному та політичному житті.

Жінки становлять 39% світової робочої сили, але станом на травень 2020 року на них припадало 54% втрачених робочих місць. Крім того, жінки надмірно представлені в секторах, які найбільше постраждали від пандемії, що ще більше посилює нерівність. Ця нерівність також непропорційно впливає на певні групи жінок, залежно від перетину гендеру з расою, етнічним походженням, релігією, класом, здібностями, статтю та іншими ознаками ідентичності.

РОЗДІЛ 3

ПРІОРИТЕТИ ТА МЕХАНІЗМИ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ В КРАЇНАХ СВІТУ

3.1. Міжнародно-правові стандарти та діяльність міжнародних організацій у сфері забезпечення гендерної рівності

Європейська Комісія опублікувала свою доповідь 2021 року про гендерну рівність в ЄС, яка свідчить про негативний вплив пандемії COVID-19 на жінок. Пандемія посилила існуючу нерівність між жінками та чоловіками майже у всіх сферах життя, як в Європі, так і за її межами, відкочуючи важко здобуті досягнення минулих років. Водночас гендерна рівність ніколи не була настільки високо у політичному порядку денному ЄС, і Комісія докладала значних зусиль для реалізації Стратегії гендерної рівності, прийнятої рік тому. Для кращого моніторингу та відстеження прогресу в кожній з 27 держав-членів Комісія відкрила портал моніторингу стратегії гендерної рівності.

Віце-президент з питань цінностей і прозорості, Вера Йорува, повідомила: «Жінки перебувають на передовій у пандемії, і це їх більше зачіпає. Ми не можемо дозволити собі повертатися назад; ми повинні продовжувати наполягати на справедливості та рівності. Ось чому ЄС поставив жінок в основу відновлення та зобов'язав держави-члени включати гендерну рівність в інвестиції, що фінансуються з Фонду відновлення та стійкості» [28].

Уповноважена з питань рівності Хелена Даллі додала: «Незважаючи на непропорційний вплив на життя жінок через кризу COVID-19, ми повинні використовувати цю ситуацію як можливість. Ми повинні зусередити наші зусилля, продовжувати прогресувати і не допускати зворотних реакцій на всі досягнення гендерної рівності» [28].

Цей звіт підкреслює, як пандемія COVID-19 виявилася головним викликом гендерній рівності:

- Держави-члени зафіксували сплеск домашнього насильства: Наприклад, кількість повідомлень про домашнє насильство у Франції зросла на 32% протягом першого тижня локдауна, у Литві на 20% за перші три тижні. В Ірландії кількість викликів поліції через домашнє насильство зросла в п'ять разів, а влада Іспанії повідомила про зростання кількості дзвінків на 18% протягом перших двох тижнів карантину [16].

- Жінки були на передовій для боротьби з пандемією: 76% працівників охорони здоров'я та соціального обслуговування, 86% працівників в медичних закладах – жінки. Внаслідок пандемії жінки в цих секторах спостерігали безпрецедентне зростання навантаження, ризик для здоров'я та проблеми з балансом між роботою та життям.

- Жінки на ринку праці сильно постраждали від пандемії: частка жінок є суттєвою в секторах, які найбільше постраждали від кризи (роздрібна торгівля, готельний бізнес, догляд та прибирання), оскільки цю роботу неможливо виконувати віддалено. Жінки також мали більше складнощів з повторним виходом на ринок праці під час часткового послаблення карантинних заходів влітку 2020 року, коли рівень зайнятості зріс на 1,4% для чоловіків, але лише на 0,8% для жінок у період з другого по третій квартал 2020 року [28].

- Локдаун мав значний вплив на баланс між роботою та життям: жінки витрачали в середньому 62 години на тиждень на догляд за дітьми (проти 36 годин у чоловіків) та 23 години на тиждень на домашню роботу (15 годин у чоловіків).

- Вражає майже повна відсутність жінок в органах, які приймають рішення з приводу протидії COVID-19: дослідження 2020 року показало, що кількість чоловіків значно переважає над кількістю жінок в органах, створених для реагування на пандемію. Із 115 національних спеціальних

робочих груп з COVID-19 у 87 країнах, включно із 17 державами-членами ЄС, 85,2% складаються переважно з чоловіків, 11,4% складаються в основному з жінок і лише 3,5% мають гендерний паритет. На політичному рівні жінки складають лише 30% міністрів охорони здоров'я в ЄС. Оперативна група Комісії з питань кризи COVID-19 очолюється президентом фон дер Лейеном і включає ще п'ять членів Уповноважених, троє з яких – жінки [74].

Незважаючи на проблеми, що виникли внаслідок кризи COVID-19, Комісія доклала значних зусиль для просування впровадження Стратегії гендерної рівності протягом останнього року. З метою ефективнішого відстеження прогресу в ЄС сьогодні Комісія запустила Портал моніторингу стратегії гендерної рівності. Спільний проект, розроблений Дослідницьким центром Комісії та Європейським інститутом гендерної рівності (EIGE), дозволить відстежувати результати діяльності окремих держав-членів ЄС та порівнювати результати між 27 державами-членами.

Стратегія гендерної рівності 2020–2025 базується на баченні Європи, де жінки та чоловіки, дівчата та хлопці у всьому їх різноманітті позбавлені насильства та стереотипів і мають можливість процвітати та керувати. Вона визначає ключові дії на 5-річний період та зобов'язана забезпечити включення Комісії перспективи рівності у всі сфери політики ЄС [28].

Комісія активізувала боротьбу з гендерним насильством за допомогою першої в історії стратегії ЄС із захисту прав жертв та оголосила пропозицію щодо боротьби з гендерним насильством (тут відкрита консультація з громадськістю). Пропозиція до Закону про цифрові послуги, прийнята в грудні 2020 року, сприяє протидії насильству в Інтернеті.

Комісія вжила заходів для заохочення жінок до участі на ринку праці. План дій щодо імплементації Європейського захисту соціальних прав ставить в основу гендерну рівність та встановлює, серед іншого, амбіційні цілі щодо участі жінок на ринку праці та надання послуг догляду за дітьми

дошкільного віку. 4 березня 2020 р. Комісія запропонувала заходи щодо прозорості оплати праці, щоб забезпечити рівну оплату праці жінок і чоловіків за однакову роботи.

У Плані дій щодо цифрової освіти та Оновленій програмі навичок Комісія оголосила низку заходів, які забезпечують рівноправну присутність дівчат та молодих жінок у дослідженнях ІКТ та розвитку цифрових навичок.

Перспектива гендерної рівності також була включена до бюджету ЄС. Більше того, новий Механізм відновлення та стійкості під управлінням NextGenerationEU вимагає від держав-членів пояснити, як їхні національні плани відновлення сприятимуть гендерній рівності, тим самим допомагаючи забезпечити відновлення гендерних факторів у ЄС [28].

Комісія продовжувала підтримувати ініціативи, спрямовані на боротьбу із гендерними стереотипами, за допомогою своїх програм фінансування, включаючи програму ЄС з прав, рівності та громадянства. Комісія також посилила гендерну рівність за межами ЄС, коли представила у листопаді 2020 року новий План дій щодо гендерних питань (GAP III) на 2021–2025 роки, амбіційний порядок денний щодо гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок у зовнішній діяльності ЄС.

Оскільки політики в найменш розвинених країнах вирішують соціальні та економічні наслідки COVID-19, вони повинні забезпечити, щоб зусилля з відновлення відповідали гендерним аспектам. Хоча кількість підтверджених випадків COVID-19 на душу населення була нижчою в найменш розвинених країнах (НРС), ніж очікувалося, соціально-економічні наслідки для їх населення були жахливими (за оцінками, в 2020 році ще 32 мільйони людей потрапили крайню бідність) [75].

Жінки в цих країнах зазнали головного тягаря кризи, оскільки працюють переважно в найбільш постраждалих секторах, таких як туризм, садівництво та текстиль.

Нове дослідження, проведене ЮНКТАД та [Розширеною інтегрованою](#) системою (EIF), попереджає, що гендерний розрив у доходах та загальному добробуті НРС буде погіршуватися, якщо зусилля з відновлення після COVID-19 не враховуватимуть гендерну перспективу [76].

«Оскільки політики негайно намагаються відновити свою економіку, вони повинні забезпечити, щоб і жінки, і чоловіки отримували необхідні засоби та підтримку для виходу з цієї кризи, – заявила виконуюча обов'язки Генерального секретаря ЮНКТАД Ізабель Дюрант. – Для всеохоплюючого та кращого відновлення політика повинна враховувати гендерні аспекти» [76]. Дослідження [«Торгівля та гендерні зв'язки: аналіз найменш розвинених країн»](#) надає рекомендації, які допоможуть урядам НРС прийняти торговельну політику, яка більш гендерно реагує.

Глава ЄІФ Ратнакар Адгікарі заявив: «Нам потрібно було пройти довгий шлях, щоб усунути гендерний розрив у світі, і пандемія зробила подорож ще більш важкою, особливо в найбільш бідніших країнах світу, де проблеми, з якими стикаються жінки, є ще важчими. Але якщо ми прагнемо змінити життя жінок по всьому світу, нам слід починати з найменш розвинених країн» [76].

Економіка НРС – групи з 46 країн, в яких проживає понад 1 мільярд людей, – сильно залежить від кількох видів експорту. Для деяких, таких як більшість африканських НРС, це сільськогосподарські товари та корисні копалини. Для інших це текстиль (більшість азіатських НРС) або туристичні послуги (невеликі острови).

Така залежність від експорту та відсутність економічного різноманіття робить групу надзвичайно вразливою до злетів та падінь світової торгівлі та світових ринків. Занепокоєння щодо того, що жінки отримують менше доходів, ніж чоловіки, коли торгівля відновиться, полягає в різній ролі, яку чоловіки та жінки відіграють у основних експортних секторах НРС, йдеться у звіті.

У НРС жінки складають від 41% до 45% від загального числа населення, зайнятого в сільському господарстві, але гендерна сегрегація стримує їх у

натуральному господарстві через їх традиційну роль забезпечення продовольчої безпеки сім'ї. «Це означає, що жінки, які працюють у сільському господарстві в НРС, заробляють менше, ніж чоловіки, і вони менш здатні скористатися експортними можливостями», – сказала Сімонетта Зарілі, керівник програми торгівлі, гендерних питань та розвитку ЮНКТАД [76].

Звіт рекомендує урядам проводити аналіз гендерних ланцюгів доданої вартості у ключових галузях сільськогосподарського експорту, щоб виявити існуючі гендерні розриви та сформулювати політику, яка краще спрямована на бар'єри, з якими стикаються жінки. Сюди входять звичаєві закони, які заважають жінкам володіти землею та іншим майном, яке допомогло б їм отримати кредит.

Рішення можуть включати політику щодо активізації участі жінок у наданні послуг, а також цільові програми позик для жінок у ключових експортних секторах.

Неформальна робота у кустарних та дрібних масштабах є важливим джерелом доходу для жінок у НРС, особливо в Африці. Наприклад, жінки складають близько 75% працівників дрібних гірничих робіт у Гвінеї та 50% у Малі. Але вони в основному виконують завдання, за які платять менше, вимагають ручної праці і тягнуть за собою високі ризики для здоров'я (наприклад, дроблення мармуру) [76].

У звіті попереджають, що зусилля щодо формалізації кустарних та дрібних видобутку корисних копалин можуть залишити жінок і надалі в цьому секторі. Жінки переважно виключаються як власники ліцензій та особи, які приймають рішення в шахтарських кооперативах та комітетах, особливо в країнах Африки, що знаходиться на південь від Сахари, тому вони навряд чи отримають користь від формалізації, орієнтованої на ліцензії та кооперативи.

Щоб уникнути такого результату, звіт закликає уряди спростити процедури формалізації та забезпечити жінкам інструменти та знання, необхідні для успішного виконання необхідних кроків.

Виробничий експорт особливо важливий в азіатських НРС, а також у деяких африканських, саме тому відбувається "фемінізація" робочих місць в зонах переробки експорту (ЕПЗ) – ексклюзивних районах, де імпортовані матеріали перед експортом проходять певний ступінь переробки.

У Камбоджі половина працівників цих зон – жінки. Вони складають понад 62% робочої сили в зонах охорони навколишнього середовища Гаїті. Хоча заробітна плата в зонах вища, ніж за їх межами, жінки все ще працюють на робочих місцях, які нижчі за шкалою заробітної плати, а норми праці часто неадекватно завищені [76].

У виробничих секторах НРС жінки зосереджені на нижчооплачуваних та менш кваліфікованих посадах, тоді як управлінські ролі частіше виконують чоловіки, які, таким чином, отримують більший дохід, коли збільшується обсяг експорту НРС.

Щоб допомогти зменшити концентрацію жінок на низькокваліфікованих робочих місцях у виробництві, у доповіді зазначається, що уряди повинні надавати більше пріоритету активним політикам ринку праці, таким як програми професійного навчання, включаючи програми, що стимулюють конкретні галузі, та політиці щодо попиту.

В африканських та островних НРС туризм пропонує жінкам можливості для підприємництва та працевлаштування – хоча більшість із них є неформальними та тимчасовими. Наприклад, у Танзанії 38% жінок не мають офіційних контрактів. Це стосується 46% жінок, які працюють у галузі туризму в Мозамбіку [75].

Подібно до виробництва, цей сектор також відзначається інтенсивним розподілом робочих місць, причому чоловіки займають більшість керівних посад, тоді як жінки виконують переважно низькокваліфіковані та низькооплачувані завдання, такі як ведення домашнього господарства, роботи на кухні та офіціантки.

Для досягнення цілей гендерної рівності в цьому секторі потрібна модель туризму, заснована більше на малих та середніх підприємствах. Ще одним перспективним шляхом підтримки жінок у НПС було б встановлення більш міцних зв'язків між туризмом та іншими секторами економіки, включаючи сільськогосподарські ланцюжки вартості, швейні вироби та виробництво ремесел.

3.2. Механізми забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків

Визначимо, які механізми може використати компанія, щоб зберегти талант жінок і ліквідувати розрив між часткою жінок у молодшому та вищому керівництві.

Політика піклування про сім'ю – це один із шляхів, який слід досліджувати, оскільки ми знаємо, що жінки, як правило, беруть на себе більше відповідальності та роботи у своєму приватному житті. Це створює значні проблеми для їх кар'єрного розвитку, якщо це не призводить до повного виходу з робочої сили. Тому компанії повинні зосередитися на вдосконаленні своєї політики балансу між роботою та особистим життям, щоб забезпечити гендерну рівність на робочому місці. Це особливо актуально в умовах пандемії Covid-19, яка сильно вплинула на жінок у робочій силі.

Щоб зрозуміти просування жінок у робочій силі, необхідно також розглянути гнучку політику праці та вплив, який вона має на жінок-працівниць зокрема. Це особливо актуально зараз, оскільки криза, пов'язана з коронавірусом, спричинила зіткнення професійних і особистих обов'язків, змінивши роботу та домашнє життя в усьому світі. У більшості країн світу жінки все ще несуть основний тягар обов'язків по догляду за дітьми та дому. «Гендерні стереотипи, які наголошують на ролі жінок як головних

піклувальників, а чоловіків як головних годувальників, залишаються глибоко вкоріненими в деяких регіонах», – йдеться у звіті Міжнародної організації праці «Тенденції світової зайнятості та соціальних перспектив 2020» [77].

Під час пандемії ці обов'язки вдома лише зросли. Багато працівників перейшли на роботу з дому повний або неповний робочий день. У багатьох частинах світу закрито дитячі садки та будинки престарілих, а навчання в школах переведено в Інтернет, у зв'язку з чим багато опікунів мали менше варіантів підтримки протягом традиційного робочого дня. В опитуванні батьків і опікунів у США, проведеному S&P Global у партнерстві з AARP [53], більше половини респондентів сказали, що вони проводять більше часу вдома, доглядаючи за дітьми чи дорослими з початку пандемії.

Не дивно, що багато батьків і опікунів сім'ї відчують значне зростання стресу через зміну умов роботи та збільшення кількості обов'язків вдома. Оскільки їхні зобов'язання зросли, понад 30% опікунів сім'ї в опитуванні S&P/AARP сказали, що відчують значне зростання стресу через наслідки пандемії для їхніх професійних обов'язків. Майже 43% усіх респондентів повідомили про помірне підвищення рівня стресу. Загроза професійного вигорання є реальною і може мати жахливі наслідки, зокрема, для просування жінок на робочій силі. Дослідження McKinsey Women in the Workplace 2020 виявили, що більш ніж кожна четверта жінка розглядає можливість відмовитися від кар'єри або повністю залишити робочу силу - ситуацію, яку McKinsey назвав «надзвичайною ситуацією для корпоративної Америки». Багато з цих жінок є матерями, які називають обов'язки по догляду за дитиною основною причиною для того, щоб розглянути можливість переходу на нижчу роботу або звільнення з роботи.

Деякі компанії відреагували на стреси, пов'язані з пандемією, забезпечивши гнучкий графік роботи, визнаючи, що під час кризи ряд співробітників зміг збалансувати роботу з доглядом за дітьми чи коханою людиною. Близько 37% респондентів опитування S&P Global/AARP сказали,

що їхні компанії додали гнучкий графік роботи в свою політику з початку пандемії. У деяких випадках роботодавці швидко адаптували свою політику для працюючих батьків. Технічний гігант Microsoft [78], наприклад, нещодавно почали пропонувати нове «закриття шкіл через пандемію» та допомогу у відпустці по догляду за дитиною, яка дає батькам до 12 тижнів оплачуваної відпустки для догляду за дітьми вдома. Інші фірми надають співробітникам тимчасові вихідні, щоб вони могли відновити свої сили.

У всьому світі дані CSA демонструють позитивну кореляцію між представництвом жінок у правлінні та наявністю варіантів роботи вдома та гнучких умов праці (рис. 3.1). Лише третина компаній із низьким рівнем представництва жінок у правлінні – визначено тут як менше 30% – пропонують варіанти роботи з дому. Але майже половина компаній із понад 30% жінок у правлінні пропонують певну форму дистанційної роботи.

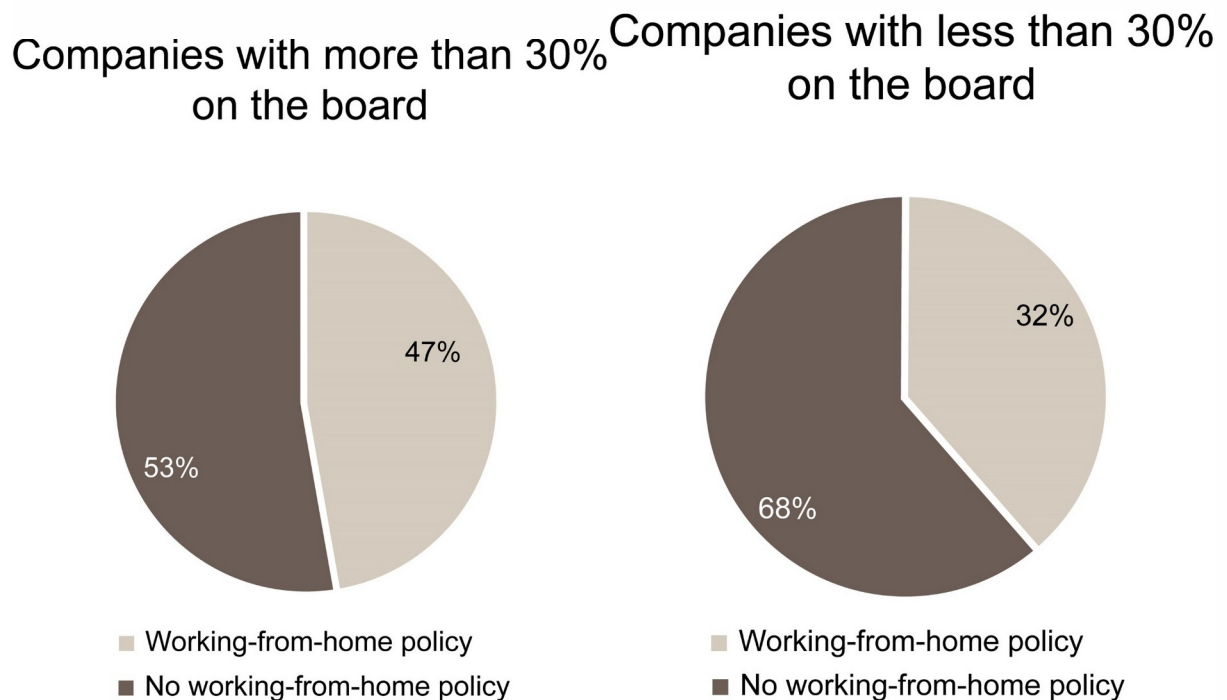


Рис. 3.1 – Кореляція між представництвом жінок у правлінні та наявністю варіантів роботи вдома

Подібним чином компанії з більшою гендерною різноманітністю правління, швидше за все, пропонуватимуть гнучкі умови роботи (рис. 3.2). Лише 39% компаній із низькою часткою жінок у раді пропонують гнучкі

умови праці, порівняно з 51% компаній із високою часткою жінок у раді. Відповідно до іншого аналізу, який також об'єднує дані від Equilear, постачальника даних і аналізу гендерної рівності, більша представництво жінок у правлінні та на керівних посадах, як правило, пов'язане з гнучким графіком, який пропонують працівникам.

Companies with more than 30% on the board **Companies with less than 30% on the board**

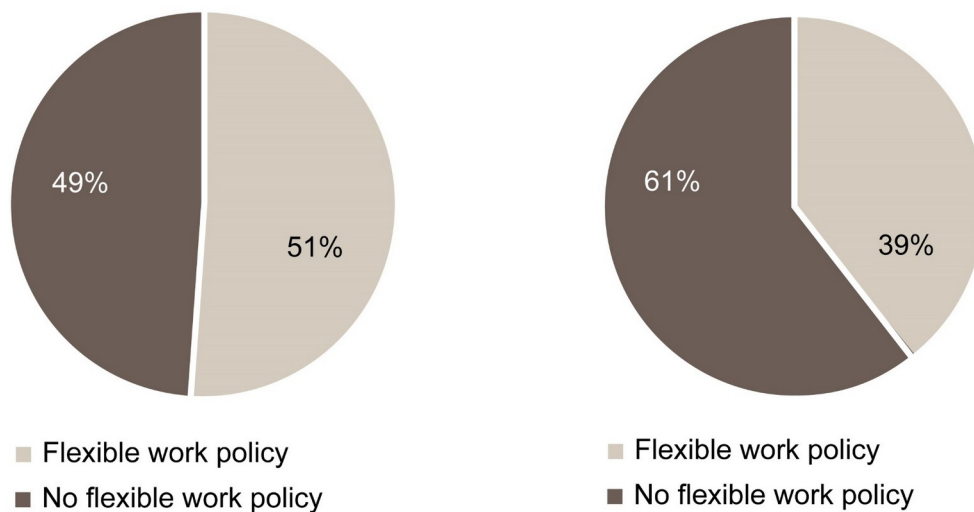


Рис. 3.2 – Кореляція між представництвом жінок у правлінні та гнучкими умовами роботи

Гнучкість може бути ефективним інструментом найму жінок. S&P Global і AARP проаналізували дані Equilear і виявили, що 319 компаній з 1389 у вибірці пропонують гнучкий графік і однакову політику найму. Компанії з рівними стратегіями найму зобов'язуються забезпечити недискримінацію будь-якої демографічної групи та рівні можливості для забезпечення гендерного паритету. Дослідження показало, що компанії з однаковою політикою найму та гнучким графіком, як правило, наймають більше жінок.

Здається, що гнучка схема роботи також допомагає утримати працівників. Дослідження показало, що компанії, які пропонують гнучкий графік, як правило, бачать нижчий рівень добровільної та загальної плинності кадрів, і кореляція була статистично значущою. Згідно з нашим

аналізом даних Equilear і CSA S&P Global, оборот також є нижчим, коли компанії мають гнучкі можливості розташування. Кореляція була статистично значущою.

Відповідно до звіту Gapsquare [79], дослідницької фірми Gapsquare 24, яка використовує дані про рівність і різноманітність для аналізу нерівності в оплаті праці, жінки частіше використовують гнучку роботу, зокрема неповний робочий день, щоб збалансувати роботу та сімейні зобов'язання. Дослідження Gapsquare показало, що перед обличчям COVID-19 гнучка робота тепер розглядається як «необхідна для будь-якого працівника, а не як невід'ємна гендерна».

Однак «це не означає, що гендерний аспект стертий – під час локдауну матері витрачають більше часу на домашні обов'язки, ніж батьки», – пише Gapsquare [79]. Тим не менш, фірма припустила, що пандемія може позначити початок «справжніх, довгострокових змін». Якби чоловіки мали можливість і використовували політику гнучкого графіка та місця розташування, щоб взяти на себе більше домашніх обов'язків і догляду, жінки в робочій силі отримали б велику користь.

У поєднанні з сімейною політикою інші практики можуть мати великий вплив на гендерний баланс компанії. Проактивне управління рівністю в оплаті праці, включаючи проведення регулярних оцінок гендерного розриву в оплаті праці, систематичне усунення виявлених гендерних розривів в оплаті праці та інформування про цю практику є ключовими кроками на шляху до гендерної рівності. Створення гендерно різноманітних команд найму та забезпечення різноманітних резервів кандидатів, а також встановлення цілей і завдань для гендерного складу керівних рівнів є подальшими практиками, які компанії повинні прийняти, щоб покращити результати гендерної рівності та протидіяти потенційним невдачам, спричиненим пандемією.

Ключовий висновок полягає в тому, що хоча збільшення частки жінок у раді директорів є важливим, необхідні подальші кроки для покращення гендерної рівності серед працівників. Компанії повинні наймати та просувати більше жінок на вищі керівні посади. Це надає компаніям можливість отримати доступ до нових кадрів і підвищити інновації та ефективність, оскільки ми знаємо, що різноманітні команди працюють краще.

Наявність більшої кількості жінок у вищому керівництві, у свою чергу, забезпечить наявність у них відповідних навичок і необхідного досвіду для призначення членами правління, що дозволить компаніям досягти своїх квот і відповідати дедалі більшій кількості нормативних актів щодо відсотка жінок у правліннях компаній. Таким чином, інвестування в жіночі таланти на ранній стадії зменшує регуляторні ризики. Наявність більшої кількості жінок у керівництві також зменшить упередження та негативні стереотипи щодо здатності жінок керувати, сподіваючись, вирішить проблеми, пов'язані з нерівною оплатою праці та гендерними розривами в оплаті праці.

Враховуючи зростаючу нормативну базу та очікування прозорості щодо практики винагороди, компанії, які вирішують ці проблеми зараз, отримають вигоду від нижчих витрат на відповідність у майбутньому. Крім того, чесна практика представництва та винагороди сприяє кращому залученню працівників, залученню й утриманню талантів, а також ефективності. Операційні можливості гендерної рівності в робочій силі, таким чином, дозволять компаніям виділитися серед своїх колег у конкурентному середовищі.

Акціонери відіграють свою роль у цій зміні, оскільки вони можуть підштовхнути компанії до впровадження кращих практик і покращити свою діяльність з точки зору гендерної рівності. Вони можуть діяти швидше, ніж уряди, встановлюючи власні квоти. Це не тільки гарантує відповідність їхніх інвестиційних практик Цілям сталого розвитку ООН, особливо цілі № 5 щодо гендерної рівності, але й збільшує їхні можливості для кращої прибутковості,

оскільки компанії, що працюють із гендерною рівністю, стикаються з меншими регуляторними та операційними ризиками. Завдяки цьому дослідженню інвестори тепер можуть скоригувати свою увагу, щоб відобразити важливість показників різноманітності, крім відсотка жінок у правлінні.

Різнomanітність також має розширити свою сферу, щоб відійти від розгляду жінок як однієї групи і натомість визнати різноманітність досвіду жінок на робочому місці. Необхідно докласти більше зусиль для збору даних за такими показниками, як раса, етнічна приналежність, каста, релігія, інвалідність, сексуальна орієнтація та інші маркери ідентичності, щоб усунути подальшу нерівність, з якою стикаються деякі жінки відповідно до їх пересічних ідентичностей. Зрештою дискурс має також змінитися на визнання жінок за їхні здібності, досвід і навички, а не називати їх трофеями різноманітності. Компанії та інвестори можуть допомогти світу прокинутися до можливості того, що жінки заслуговують на право голосу в процесі прийняття рішень як законні лідери та повноправні люди.

У березні 2021 року фахівці Всесвітнього економічного форуму опублікували звіт «Глобальний гендерний розрив» (The Global Gender Gap Report), в якому визначили індекс гендерного розриву у 153-х країнах світу.

Індекс глобального гендерного розриву (Global Gender Gap Index) призначений для вимірювання реального рівноправ'я між представниками обох статей за субпоказниками: економічна участь та можливості; рівень освіти /доступ до освіти; політичні повноваження (участь у структурах, що приймають рішення; здоров'я та виживання (якість і тривалість життя).

Лідером за показниками «Індексу глобального гендерного розриву 2021» 12-й рік поспіль є Ісландія. Традиційно у першій п'ятірці – скандинавські країни: Фінляндія (2 місце), Норвегія (3 місце), Швеція (5 місце), 4 місце посіла Нова Зеландія.

У 2021 р., згідно з висновками звіту Всесвітнього економічного форуму «Глобальний гендерний розрив» (The Global Gender Gap Report), прогрес у розширенні політичних прав і можливостей жінок у всьому світі призупинився, що призвело до збільшення розрахункового часу подолання сумарного глобального гендерного розриву до 135,6 років. Збільшився й економічний гендерний розрив – через зниження участі жінок на ринку праці. Станом на березень 2021 року гендерний розрив в економічних можливостях жінок і чоловіків на ринку праці складав 35%.

Крім того, обмежене представництво жінок на керівних посадах засвідчує, що стійка «скляна стеля» все ще існує навіть у найрозвиненіших економіках. Наприклад, частка жінок на керівних і адміністративних посадах у Сполучених Штатах Америки складає лише 42%; у Швеції – 40%; у Великобританії – 36,8%; у Франції – 34,6%; в Німеччині – 29%; в Італії та Нідерландах – 27%; в Кореї – 15,6%; а в Японії – 14,7%.

Не зважаючи на деякий прогрес у 2021 році, розрив у заробітній платі (коефіцієнт заробітної плати жінок до заробітної плати чоловіків, що перебувають на аналогічних позиціях) складав приблизно 37%, а розрив у доходах все ще залишається близьким до 51%.

Серед країн з розвинутою економікою найкращі результати має Швеція, але і там розрив у доходах жінок і чоловіків складає приблизно 18%. У Данії розрив у доходах – 38%, у Франції – 39%, Німеччині – 30%, у США – 35%.

Експерти Всесвітнього економічного форуму пов'язують цей розрив з такими факторами, як обмежений доступ жінок до фінансових ресурсів, ринку капіталу та землі (для прикладу, у 74% країн, що оцінювалися, не всі жінки мають доступ до банківського рахунку, у 81% країн не всі жінки мають повне право успадкування), концентрація жінок у галузях з більш низькою заробітною платою, на низькооплачуваних посадах, подвійне навантаження жінок, що обмежує можливості професійного розвитку,

змушує жінок працювати в режимі неповної зайнятості або за тимчасовими контрактами, а також з факторами дискримінації за ознакою статі та упередженим ставленням роботодавців під час працевлаштування жінок, визначення розміру заробітної плати, кар'єрного зростання.

3.3. Сучасний стан та шляхи подолання гендерної нерівності в Україні

Проблема нерівності прав чоловіків та жінок є дуже актуальною для українського суспільства. Вона не є задекларованою, легітимно її не існує. Конституція країни стверджує демократичні основи розвитку держави, свободи особистості, загальні політико-правові принципи гендерної рівності. Але, на жаль, в реальному житті вона дійсно існує, більше того, кожен з нас стикається з нею постійно.

Вказувати вік і стать в оголошеннях про прийом на роботу стало нормою. Це вкоренилося в суспільній свідомості, консервативних гендерних стереотипах. Витоки соціальної дискримінації жінок слід шукати в глибокій давнині. Вже тоді вчені і політики завуальовували нерівноправне становище жінки в суспільстві, її гноблення й експлуатацію суперечками про те, чи є жінка людиною і чи має вона душу.

Проблема подолання цієї дискримінації вирішується вже не один рік, тому що потрібно багато часу, щоб викоринити зі свідомості суспільства застарілі стереотипи гендерної поведінки та відмінити ролі, що нам нав'язуються цими уявленнями.

Основними причинами гендерної нерівності в Україні можна вважати гендерні стереотипи, а також неможливість жіночої статі повністю реалізувати себе та свій потенціал. Щоб досягти успіху у вирішенні цього питання, варто, по-перше, усвідомити всю його важливість, по-друге, зробити усвідомленими громадян нашої держави, і, по-третє, провести

грунтовні і цілеспрямовані заходи з приводу зміни ролі жінки в сучасному українському суспільстві.

Україна у рейтингу «Глобального гендерного розриву 2021» посіла сумарне 74 місце з-поміж 156 країн, що оцінювалися. За субпоказниками:

- економічна участь та можливості Україна посіла 44 місце;
- рівень освіти – 27 місце;
- здоров'я та виживання – 41 місце;
- політичні повноваження – 103 місце.

Для порівняння, з-поміж пострадянських країн у рейтингу глобального гендерного розриву Литва посіла сумарне 8 місце, Латвія – 20 місце, Молдова – 28 місце. Канада за даними «Індексу глобального гендерного розриву 2021» – на 24 місці, Великобританія – на 23 місці, США – на 30 місці.

Україна ратифікувала Конвенцію про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW), а також у червні 2022 р. ратифікувала Конвенцію Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами (набрала чинності 01.11.2022 р.).

В Україні широко поширена гендерна дискримінація. Гендерні норми вузько визначені з традиційними, патріархальними поглядами та цінностями, підкріпленими засобами масової інформації та шкільними програмами. Поточний конфлікт на сході України поглибив гендерні стереотипи, які підкреслюють чоловіків як захисників та героїв, а жінок як турботливих прихильниць.

Як уряд, так і партнери з розвитку постійно недостатньо інвестують у гендерну рівність або в програми, спрямовані на роль жінок в управлінні, економіці, мирі та безпеці. Стійка гендерна нерівність у економічних можливостях та дискримінація обмежили доступ жінок до зайнятості та доходів, посилили гендерні розриви у зайнятості та просуванні по службі та

призвели до горизонтальної та вертикальної професійної сегрегації на ринку праці.

Жінки зосереджені в традиційно `жіночих` професійних сферах, таких як освіта, охорона здоров'я та соціальне забезпечення, державне управління, адміністративні та допоміжні служби, з подальшим зниженням рівня оплати праці. Вертикальна сегрегація призводить до того, що жінки в основному займають нижчі посади: чоловіки переважають серед топ-менеджерів як у державному, так і в приватному секторах економіки. Жінки складають більшість у догляді та домашній роботі, маючи обмежений контроль над активами та виробничими ресурсами.

На сьогоднішній день мало що зроблено для підтримки жінок, які стикаються зі складовою дискримінації, особливо якщо вони похилого віку, мають інвалідність, відносяться до етнічних меншин або переселені внаслідок збройних конфліктів.

В Україні триває гендерне насильство, де 90% випадків складає насильство щодо жінок. Політична нестабільність та конфлікти мали значний згубний вплив на гендерну рівність та становище жінок у країні [80].

Понад 1,5 мільйона людей – дві третини з них жінки та діти – були внутрішньо переміщеними особами після конфлікту та страждають від ускладненого доступу до охорони здоров'я, житла та зайнятості. Це справило серйозний вплив на соціальну згуртованість, безпеку громади та стійкість вразливих груп, таких як внутрішньо переміщені люди, що особливо негативно впливає на жінок.

Відсутність доступу до соціальних служб, послуг по догляді за дітьми та напружені ресурси громади роблять внутрішньо переміщених осіб та місцевих жінок головним чином відповідальними за догляд дітьми, інвалідами та літніми членами сім'ї, а також ускладнює їм пошук роботи.

Участь жінок у прийнятті рішень щодо відновлення та побудови миру залишається надзвичайно низькою. Жінки займають лише 12% місць у

парламенті та складають 11% складу Кабінету Міністрів. Державні органи та організації громадянського суспільства мають обмежені можливості надавати підтримку сім'ям, розрізненим внаслідок конфлікту, дітям, розлученим зі своїми сім'ями, або жінкам, часто з дітьми або літніми родичами, змушеними залишати свої домівки та громади [81].

ООН-жінки працюють в Україні з 1999 року, щоб допомогти країні виконати свої зобов'язання щодо гендерної рівності. Вони сприяють впровадженню гендерних питань в оцінку гуманітарних потреб та планування кращого задоволення гострих гуманітарних потреб [80].

ООН-жінки підтримують більшу участь жінок, особливо тих, хто стикається зі складовою дискримінацією внаслідок переміщення, віку, інвалідності, етнічного чи іншого походження, а також сприяють відновленню та зміцненню миру, пропагуючи та підтримуючи імплементацію Програми "Жінки, мир та безпека".

Таким чином, ООН Жінки нарощують спроможність державних установ щодо інклюзивного розвитку та ефективного впровадження Національного плану дій щодо жінок, миру та безпеки. Вони проводять консультації та тренінги на рівні громади для жінок-активісток як відповідь на їх найгостріші вимоги щодо інформації та можливостей розвитку.

Організація прагне підтримувати довгострокові національні реформи, одночасно сприяючи гендерній рівності та правам жінок; вона тісно співпрацює із групою ООН для підтримки зусиль, спрямованих на впровадження гендерних аспектів у діяльність ООН у цій країні [80].

Повністю узгоджена з національними пріоритетами розвитку України, а також новими викликами, організація ООН Жінки співпрацює з урядом, парламентом, громадянським суспільством та жіночими групами для підтримки проектів та ініціатив у таких тематичних областях:

- Жіноче керівництво та політична участь.
- Жінки, мир та безпека.

– Національне планування та бюджетування.

Українське законодавство є переважно гендерно нейтральним, тобто таким, що не містить негативних дискримінаційних положень щодо жінок або чоловіків, передбачає всі основні види рівності та соціального захисту. Крім того, останніми роками, через прагнення України повноцінно інтегруватися в європейську спільноту, відбувається інтенсивна “європеїзація” вітчизняного законодавства, що полягає у приведенні українського законодавства у відповідність до норм і стандартів Євросоюзу та їх практичному втіленні.

Однак, успішність держави залежить не лише від існуючих законодавчих норм, але й від правозастосовчої практики, тобто реального гарантування і виконання прав, закріплених у нормативно-правових актах, у т.ч. ратифікованих державою. Вітчизняна практика, на жаль, свідчить про неповне виконання державою її зобов’язань. Внаслідок слабого правозастосування значна частина законодавчих норм, спрямованих на подолання гендерних диспропорцій не сприяє її подоланню.

Демократичне суспільство повинно надавати жінкам і чоловікам рівні можливості брати участь в усіх сферах життя, у тому числі, і в доступі до владних повноважень. Тому, перш за все, потрібно застосувати фахові механізми надання доступу жінок до вищих щаблів влади, серед яких найбільш ефективними у світі загалом та в країнах ЄС зокрема вважаються гендерні квоти. Більшість країн ЄС прийняли чи то законодавчі, чи добровільні партійні квоти, які надають можливість жінкам долати структурні бар’єри доступу до політики.

Наслідком браку академічних знань про гендерну та недискримінаційну тематики є низка термінологічних і перекладацьких проблем. Тому далі потрібно працювати над стандартами щодо вживання толерантної лексики та розповсюдженням знань про гендерні проблеми в Україні.

Також потрібно впроваджувати гендерно паритетну мову. Це відбувається із використанням стратегій фемінізації та нейтралізації. Приклади їх дії засвідчують мовні політики в англійській та німецькій мовах. Якщо англійська мова, позбавлена граматичної категорії роду, розвинула стратегію нейтралізації (spokesperson), то німецька навпаки зазнала серйозної фемінізації (Frau Kanzlerin, Kolleginnen und Kollegen, Laboranten und Laborantinnen) [30]. Звідси напрашується висновок, що обрана стратегія може залежати від граматичної структури мови, зокрема, наявності чи відсутності в ній роду.

Сучасні медіа теж мають важливе значення у формуванні гендерних орієнтацій людини. Стереотипні образи, нав'язані рекламою, нерідко формують певні ставлення та формують поведінку людини [82]. За результатами моніторингу Інформаційно-консультативного жіночого центру кількість реклами, сповненої брутального сексистського змісту, в Києві за останній рік значно зросла [83]. Дослідники констатують, що значного поширення набула маніпуляція гендерними установками, що особливо простежується в рекламних матеріалах, де жінок традиційно представлено в ролі домогосподарки або об'єкту сексуального бажання, а чоловіка у ролі успішної ділової людини [54].

Такі медіа-посилання мають негативний вплив на зусилля з просування гендерної рівності, так як змальовують певний стереотипний образ жінки, який тільки посилює бар'єри для її активної участі у суспільному житті. А також закріплюють думку, що жінки та чоловіки призначені виконувати традиційні ролі в суспільстві, виправдовують різницю в оплаті праці та посилюють стереотипи щодо неспроможності та некомпетентності жінок у громадському та політичному житті. Навіть змальовуючи жінок-політиків та громадських діячів, медіа частіше апелюють до їхніх позитивних рис у традиційних ролях (приваблива жінка, мати тощо), ніж до професійних якостей та здобутків [80].

Варто зазначити, що були створені деякі ініціативи із протидії ксенофобії та дискримінації:

- Міжнародна Амністія (Amnesty International) – всесвітній рух за захист загальноновизнаних прав людини і повагу до них.

- З 2007 р. діє «Ініціатива Розмаїття» (співзасновниками якої є Управління Верховного Комісара ООН у справах біженців (УВКБ ООН) та Представництво Міжнародної організації з міграції (МОМ) в Україні) – мережа, що об'єднує понад 50 організацій, зацікавлених у популяризації ідей розмаїття та протидії різним формам нетерпимості, включаючи расизм і ксенофобію.

- У 1996 р. Генеральна Асамблея ООН запропонувала щорічно 16 листопада відзначати Міжнародний день толерантності. У цей день міжнародна спільнота організовує низку заходів щодо привернення уваги до прав людини, наголошуючи на безумовній рівності усіх людей, незалежно від їхнього віросповідання, етнічної належності, кольору шкіри тощо.

Такі ініціативи потрібно розвивати і сприяти поширенню їх основних засад, особливо в тих країнах, де проблема дискримінації та ксенофобії є актуальною, в тому числі і в Україні.

Державна гендерна політика – це діяльність (або бездіяльність у разі навмисного непроведення такої політики) державних інституцій, спрямована на здійснення (безпосередньо або опосередковано) та гарантування рівних прав, свобод і можливостей для жінок і чоловіків, утвердження гендерної демократії та формування гендерної культури в суспільстві.

Необхідно визнати, що гендерна політика лише набуває певного оформлення. У політичних документах не міститься чіткого визначення інтересів і потреб чоловічого і жіночого населення, урахування характеру їх гендерних відносин, окреслення цілей.

У прийнятому Законі України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» досить слабкою є частина, що стосується санкцій за його невиконання. Відтак у процесі його реалізації постає потреба розробляти відповідні доповнення. У законі не встановлені квоти для жінок у виборчому списку або інші спеціальні тимчасові заходи для впровадження гендерної рівності [82].

Основні проблеми сфери забезпечення рівності жінок і чоловіків формують сьогодні виклики українському суспільству і державі і вимагають відповідних адекватних дій, якими повинні стати наступні:

- приведення українського законодавства у відповідність до конституційних принципів рівності та європейських норм;
- вироблення особливих антидискримінаційних норм та санкцій за порушення гендерного законодавства;
- введення тимчасових спеціальних заходів для забезпечення паритетного представництва жінок та чоловіків на всіх рівнях прийняття рішень, при кадрових призначеннях на державні посади;
- здійснення гендерної експертизи державного та місцевого бюджетів;
- проведення спеціальних інформаційних кампаній;
- удосконалення гендерної статистики проведення спеціальних соціальних досліджень;
- посилення громадського контролю за виконанням міжнародних зобов'язань та задекларованих принципів рівності прав та можливостей жінок і чоловіків.

Декілька напрямків, що потребують спеціальної уваги та вдосконалення для ефективного впровадження гендерно збалансованої державної політики:

- вдосконалення гендерної статистики;
- впровадження гендерно паритетної мови;

- контоль інформації, що надає медіа;
- гендерне бюджетування та гендерний аналіз державних рішень (це оцінка впливу гендерної політики з фінансової точки зору. Гендерний аналіз бюджету є інструментом, завдяки якому питання гендерної рівності виходять на перший план у процесі прийняття фінансових рішень на найвищому рівні. Мета застосування такого підходу – зробити процес прийняття фінансових рішень на урядовому рівні прозорим з гендерної точки зору).

Можна зазначити, що Україна досягла певного прогресу у сфері сприяння гендерній рівності та розширення прав і можливостей жінок.

Українські реалії потребують більш активного втручання держави у реалізацію гендерної політики та досягнення дійсної рівності статей. Інтегрування завдань гендерної політики в макроекономічну стратегію держави, докорінне переосмислення ролі та функції гендерної політики сприятимуть забезпеченню системності та послідовності дій у реформуванні соціальної сфери, визначенні гендерних перспектив людського розвитку. Крім того, варто активніше інтегрувати гендерні підходи в діяльність усіх органів виконавчої влади в контексті євроінтеграційних прагнень України.

Отже, на сьогодні Україна хоч і повільно, але просувається до гендерної рівності. Як відомо, Україна прагне стати повноправною частиною європейської спільноти, наблизившись до останньої за основними соціально-економічними показниками та стандартами життя. Для цього нашій державі необхідно буде реалізувати всі свої зобов'язання щодо гендерної рівності.

Висновки до розділу 3

Пандемія посилила існуючу нерівність між жінками та чоловіками майже у всіх сферах життя, як в Європі, так і за її межами, відкочуючи важко здобуті досягнення минулих років. Водночас гендерна рівність ніколи не

була настільки високо у політичному порядку денному ЄС.

Компанії повинні наймати та просувати більше жінок на вищі керівні посади. Це надає компаніям можливість отримати доступ до нових кадрів і підвищити інновації та ефективність, оскільки ми знаємо, що різноманітні команди працюють краще.

Україна хоч і повільно, але просувається до гендерної рівності. Як відомо, Україна прагне стати повноправною частиною європейської спільноти, наблизившись до останньої за основними соціально-економічними показниками та стандартами життя. Для цього нашій державі необхідно буде реалізувати всі свої зобов'язання щодо гендерної рівності.

ВИСНОВКИ

Гендерна політика – утвердження партнерства статей (гендерів) у визначенні і реалізації політичних цілей, завдань і методів їх досягнення в діяльності політичних структур – держави, політичних партій, суспільно-політичних об'єднань.

Під гендерною рівністю розуміють стан рівного доступу до ресурсів та можливостей незалежно від статі, включаючи економічну участь та прийняття рішень; стан однакової оцінки різної поведінки, прагнень та потреб, незалежно від статі, та відсутність дискримінації.

Гендерна ситуація і гендерні проблеми в кожній країні є найчастіше специфічними, оскільки залежать від великої кількості факторів, насамперед, культурних, традиційних, релігійних, етнічних та економічних. Гендерні проблеми в різних країнах мають різні форми прояву, різні причини виникнення і неможливо визначити загальні шляхи подолання цих проблем.

Гендерна рівність стимулює економічне зростання, що є важливим, особливо в країнах з вищим рівнем безробіття та меншими економічними можливостями. Аналіз показав, що гендерні проблеми в країнах ЄС найяскравіше виражені у сфері політики, де висока концентрація влади і найвища конкуренція. Реалізація рівності прав і можливостей у цій сфері є необхідною умовою для досягнення рівності в усіх інших сферах. Збільшення участі жінок у економічному та політичному житті суспільства, в свою чергу, сприяє економічному зростанню та підвищенню рівня життя.

Проблема забезпечення рівності чоловіків і жінок у трудових відносинах є найбільш важливою, оскільки в сфері праці гендерна дискримінація сприймається найгостріше. У країнах ЄС рівень зайнятості жінок, порівняно з чоловіками, є стабільно нижчим (крім декількох країн). Спостерігається викривлення економічного простору: жінки отримують більше можливостей для економічної самореалізації і заробітків, проте рівень

їх доступу до використання і розпорядження фінансовими ресурсами майже не змінюється. Країнам ЄС слід також стимулювати перегляд пріоритетів щодо кар'єрного зростання та укладення шлюбу, адже зріла сім'я здатна у більшій мірі сприяти добробуту суспільства.

Проведене дослідження показало, що економічний розвиток суспільства суттєво пов'язаний з соціально-культурними та гендерними факторами відповідного народу. У роботі розглянуті різноманітні соціальні параметри (соціокультурні показники за Х. Хофстеде, показники ділової активності жінок у суспільстві, тощо). Виявлено, що принаймні частина з цих параметрів суттєво корелює з рівнем ВВП на душу населення. Надзвичайно важливим є індекс економічної активності та можливостей у країні: кожне його збільшення на 0,01 пункт спричиняє зростання ВВП на душу населення на 702 дол. США.

Державна гендерна політика — це діяльність (або бездіяльність у разі навмисного непроведення такої політики) державних інституцій, спрямована на здійснення (безпосередньо або опосередковано) та гарантування рівних прав, свобод і можливостей для жінок і чоловіків, утвердження гендерної демократії та формування гендерної культури в суспільстві.

Для державної гендерної політики характерні:

- вироблення гендерних стратегій і способів їх досягнення;
- цілеспрямоване розроблення планів, програм втілення гендерних стратегій;
- імплементація гендерного конструкту в усі сфери суспільного життя;
- вироблення державних механізмів забезпечення гендерної рівності в суспільстві, узгодження їх із громадськістю;
- прийняття гендерного законодавства, гендерна експертиза чинного законодавства;

- гарантування здійснення державної та правової політик щодо гендерної рівності;
- сприяння науковим установам у розробленні гендерних проблем і проведенні гендерного аналізу соціальних процесів у країні (проведення гендерних досліджень, заснування та підтримка гендерних музеїв).

Аналіз показав, що українські жінки «програють» чоловікам за рівнем заробітної плати за однакову роботу, за загальним трудовим доходом, за кількістю вищих керівних посад, за можливістю піднятися по кар'єрним сходам, тощо. Єдине, де жінки випереджають, так це серед технічних працівників. Це свідчить про те, що в українському суспільстві, на жаль, жінкам знаходиться місце лише на посадах нижчої кваліфікації. І це незважаючи на те, що за рівнем освіти жінки нічим не поступаються чоловікам, а щодо вищої освіти – то й взагалі випереджають. Більше того, українки не відстають і в освоєнні Інтернет-технологій.

Можна зазначити, що Україна досягла певного прогресу у сфері сприяння гендерній рівності та розширення прав і можливостей жінок. Серед позитивних рис можна відмітити: конституційне закріплення принципу рівності статей, наявність спеціального гендерного закону. Гендерне законодавство України загалом може бути визначене як гендерно збалансоване. Проте, незважаючи на досягнення, проблеми у сфері розширення прав і можливостей жінок і чоловіків залишаються.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. World Bank (2021). “Overview in World Development Report 2021: Gender Equality and Development”, Washington DC. URL: <https://gsdrc.org/document-library/world-development-report-2021-gender-equality-and-development/>
2. OECD (2021). “Gender equality and women’s rights in the post-2021 agenda: A foundation for sustainable development”. OECD And Post-2021 Reflections. Element 3, Paper 1.
3. UN Women. (2015). “A Transformative Stand-Alone Goal On Achieving Gender Equality, Women’s Rights And Women’s Empowerment. In the context of the Post-2015 Development framework and Sustainable Development Goals”. URL: <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2021/09/>
4. Jones, N. et al (2010). “Stemming Girls’ Chronic Poverty: Catalysing Development Change by Building Just Social Institutions”, Chronic Poverty Research Centre. URL: <https://gsdrc.org/document-library/stemming-girls-chronic-poverty-catalysing-development-change-by-building-just-social-institutions/>
5. UNICEF (2006). “Panel 1: Gender Discrimination Across the Life Cycle’ in The State of the World’s Children 2007: Women and Children: The Double Dividend of Gender Equality”, New York. URL: <https://www.womenforwomen.org/>
6. Kabeer, N. (2007). “Marriage, Motherhood and Masculinity in the Global Economy: Reconfigurations of Personal and Economic Life”, IDS Working Paper 290, Institute of Development Studies, Brighton. URL: <https://escholarship.org/content/qt7sr54576/qt7sr54576.pdf>
7. Esplen, E. (2009). “Gender and Care: Overview Report”, BRIDGE Cutting Edge Pack, Institute of Development Studies, Brighton. URL: <https://www.inmujeres.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/Documentos/DE0930.pdf>

8. Doss, C. (2013). "Intrahousehold bargaining and resource allocation in developing countries". *The World Bank Research Observer*, 28 (1), pp. 52-78.
9. Chow, E.N., Segal, M.T., & Lin, T. (2011). "Analyzing Gender, Intersectionality, and Multiple Inequalities: Global, Transnational and Local Contexts". Volume 15 of *Advances in gender research*. Emerald Group Publishing. URL: <https://www.passporttosuccess.org/gender-inequity>
10. Watson, C., Hamilton Harding, J. & Harper, C. (2013). "Adolescent girls, capabilities and gender justice: Review of the literature for East Africa, South Asia and South-East Asia". London: ODI. URL: <https://gsdrc.org/document-library/adolescent-girls-capabilities-and-gender-justice-review-of-the-literature-for-east-africa-south-asia-and-south-east-asia/>
11. Cornwall, A., Erdström, J. and Greig, A. (2011). "Men and Development: Politicizing Masculinities", Zed Books, London. URL: https://www.academia.edu/2636311/Men_and_Development_Politicising_Masculinities
12. Australian Government (2018). "Australian National Action Plan on Women, Peace and Security, 2012 – 2018", Australian Government Office for Women, Canberra. URL: <https://www.security4women.org.au/>
13. Farre, L. (2013). "The role of men in the economic and social development of women: implications for gender equality". Washington D.C.: The Worldbank. URL: <https://unwomenusa.org/>
14. Thomas, V. and Beck, T. (2010). "Changing the Way UNHCR Does Business? An Evaluation of the Age, Gender and Diversity Mainstreaming Strategy, 2004 – 2009", UNHCR, Geneva. URL: <https://gsdrc.org/document-library/changing-the-way-unhcr-does-business-an-evaluation-of-the-age-gender-and-diversity-mainstreaming-strategy-2004-2009/>
15. Special Issue (2012). "Beyond Gender Mainstreaming", *Gender & Development*, vol. 20, no. 3., pp. 12 -15.

16. Progress of the World's Women (2016). URL: <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2015/4/progress-of-the-worlds-women-2016>.
17. Zainulbhai, Hani (2016-03-08). "Strong global support for gender equality, especially among women". Pew Research. Retrieved 2016-08-12. Pp. 12.
18. Coulombeau, Sophie (1 November 2014). "Why should women change their names on getting married?" BBC News. BBC. Retrieved 14 June 2015. Pp. 23.
19. Deutsche Telekom boosts gender equality (9 February 1976). URL: <https://www.telekom.com/en/careers/telekom-as-an-employer/culture-and-values/women-at-telekom> Directive 2002/73/EC of the European Parliament and of the Council of European Communities (PDF). EUR-Lex Access to European Union law.
20. British council equality policy. London, 2017. 13 p.
21. Christine de Pizan (2001). "From The Book of the City of Ladies (1404)", Available Means, University of Pittsburgh Press, pp. 33–42, doi:10.2307/
22. Jump up to: World Bank (2021). "Gender Equality as Smart Economics: A World Bank Group Gender Action Plan". Retrieved April 25, 2021.
23. Featherstone, Brid; Rivett, Mark; Scourfield, Jonathan (2007). "Working with men in health and social care". Pp. 27. ISBN 9781412918503.
24. Фонд народонаселення ООН. URL: <https://www.unfpa.org.ua/>
25. Ward J., Lee B., Baptist S., Jackson, H. Evidence for Action". Gender Equality and Economic Growth. Chatham House. The Royal Institute of International Affairs. 2017. 33 p.
26. Council of Europe, Committee of Ministers, CM document (CM). "Committee of Ministers – Gender Equality Commission (GEC) – Gender Equality Strategy 2014–2017 [1183 meeting]". Wcd.coe.int. Retrieved 14 June 2015.
27. Eisler, Riane (2007). "The Real Wealth of Nations: Creating a Caring Economics". P. 72.

28. LeMoyné, Roger (2011). "Promoting Gender Equality: An Equity-based Approach to Programming (PDF). Operational Guidance Overview in Brief. URL: <https://www.ohchr.org/en/topic/gender-equality-and-womens-rights>
29. UNICEF. Retrieved 2011-01-28. (2016). "Women in decision making roles in the European Union". OpenBlog. URL: <https://blog.openpolis.it/2016/03/18/women-decision-making-roles-european-nion/>
30. International Labour Organization (2020). "Women in Business and Management". URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/dgreports/publ/documents/publication/wcms_334882.pdf.
31. Charter of Fundamental Rights of the European Union (2000/C364/01). Official Journal of the European Communities. 2000. 22 p.
32. Organization of American States (August 2009). "Follow-up Mechanism to the Belém do Pará Convention (MESECVI): About the Belém do Pará Convention". Retrieved 14 June 2015.
33. Analyzing Gender (2016). "Women and Men in Development". Stockholm: SIDA. P. 8.
34. Wendy R. Benningfield (2004). Appeal of the Sisterhood: The Shakers and the Woman's Rights Movement". University of Kentucky Lexington doctoral dissertation. P. 73.
35. European Network of Female Entrepreneurship Ambassadors. URL: <https://epws.org/european-network-of-female-entrepreneurship-ambassadors/>
36. Громадськість та уряд звітують в ООН про реальні права жінок в Україні. (2017). Укрпрес URL: <http://www.ukrpress.info/2017/02/20/gromadskist-ta-uryad-zvituyut-v-oon-pro-realni-prava-zhinok-v-ukrayini/>
37. Про викорінювання насилля щодо жінок: Декларація від 20.12.1993. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_506#Text
38. Загальна декларація прав людини від 10.12.1948. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text

39. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 8.09.2005 № 2866-IV із змінами та доповненнями від 20.01.2018. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>
40. Інформаційно-консультативний жіночий центр. URL: <http://www.wicc.zt.sch.in.ua/>
41. UNDP (2021). Індекс гендерного розриву в Україні. URL: <https://www.ua.undp.org/content/ukraine/uk/home/gender-equality/comparative-gender-profile-of-ukraine-.html>
42. Про дискримінацію в галузі праці та знань: Конвенція Міжнародної організації праці №111 від 25.06.1958 №111 із змінами й доповненнями від 24.06.1975. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161#Text
43. Про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками: Конвенція Міжнародної організації праці № 156 від 25.06.1981 №156 із змінами й доповненнями від 22.10.1999. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_010#Text
44. Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок: Конвенція Організації Об'єднаних Націй від 1979 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207
45. Міністерство у справах сім'ї, молоді і спорту (18 січня – 5 лютого 2019). Підсумкові зауваження Комітету з ліквідації дискримінації відносно жінок URL: <https://land.gov.ua/wp-content/uploads/2019/01/.pdf>
46. Jordan, Tim (2002). “Social Change (Sociology and society)”. Blackwell. URL: https://search.library.uq.edu.au/primo-explore/fulldisplay?vid=61UQ&docid=61UQ_ALMA21104312770003131&lang=en_US&context=L
47. Рада Європи ухвалила Стратегію з гендерної рівності на 2018–2023 роки. Українська Гельсінська спілка з прав людини. URL: <https://helsinki.org.ua/articles/rada-evropy-pryjnyala-novu-stratchiyu-hendernoji-rivnosti-na-2018-2023-roky/>

48. Державна служба статистики України (2021). Середньомісячна заробітна плата жінок та чоловіків за видами економічної діяльності. URL: <https://ukrstat.org/>

49. Про схвалення Концепції Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 05.04.2017 №229. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/229-2017-%D1%80#Text>

50. Синчак, О. За рівність мовну і позамовну. Журнал соціальної критики «Спільне». 2011. №2. С. 10-13.

51. Семиколєнова, О. Основи культури гендерної рівності: Ми – різні, ми – рівні. Київ: Ніка-Центр, 2014. 311 с.

52. OECD (2021). Quarterly Growth Rates of real GDP, change over previous quarter. Quarterly National Accounts. URL: <https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=36499>.

53. UN Women (2016). “Progress of the World’s Women 2016”. URL: <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2015/4/progress-of-the-worlds-women-2016>.

54. European Communities (1997). “Treaty of Amsterdam amending the treaty on European Union, the treaties establishing the European Communities and certain related acts”, signed in Amsterdam on 2 October 1997. URL: <https://www.europarl.europa.eu/topics/treaty/pdf/amst-en.pdf>.

55. World Economic Forum (2020). “Global Gender Gap Report 2020”. URL: https://reliefweb.int/report/world/global-gender-gap-report-2020?gclid=Cj0KCQiA1sucBhDgARIsAFoytUvr8qqpLNyWo_9q7uVyCXkmFRViIPZedKfcmbfzOs-nU7iUISu34x8aAnNPEALw_wcB

56. Taub, A. (26 September 2020). “Pandemic Will Take Our Women 10 Years Back’ in the Workplace”. The New York Times. URL: <https://www.nytimes.com/2020/09/26/world/covid-women-childcare-equality.html>

57. Mahajan, D.; White, O.; Madgavkar, A. & Krishnan, M. (16 September 2020). “Don’t Let the Pandemic Set Back Gender Equality”. Harvard Business Review. URL: <https://hbr.org/2020/09/dont-let-the-pandemic-set-back-gender-equality>
58. Smucker, M. (24 June 2019) “How Are Gender Lens Funds Performing?” CFA Institute. URL: <https://blogs.cfainstitute.org/investor/2019/06/24/how-are-gender-lens-funds-performing/>
59. White, L. & Dholakia, G. (17 September 2018). “Ranks of US gender-diverse boards grow, but less than 25% of directors are women”. S&P Global. URL: <https://www.spglobal.com/marketintelligence/en/news-insights/latest-news-headlines/ranks-of-us-gender-diverse-boards-grow-but-less-than-25-of-directors-are-women-45712062>
60. Lemosof, M. (29 November 2019). “La Fox lance le fonds Valeurs Féminines Global”. Gestion de Fortunes. URL: https://www.gestiondefortune.com/index.php?option=com_content&view=article&id=6219:la-fox-lance-le-fonds-valeurs-f%C3%A9minines-global&catid=207:gestion-d-actifs-nouveaux-produits&Itemid=633
61. Catalyst (2016). “Pyramid: Women in S&P 500 Companies”. URL: https://issuu.com/sodexosuomi/docs/workplace_trends_report_2016
62. Smucker, M. (26 May 2020). “Gender Lens Investing: Where to from Here?” CFA Institute. URL: <https://blogs.cfainstitute.org/investor/2020/05/26/gender-lens-investing-where-to-from-here/>
63. Equileap (2019). “Gender Equality in Kenya: Assessing 60 leading companies on workplace equality”. URL: <https://open.africa/fi/dataset/gender-equality-in-kenya>
64. European Commission (2020). “A Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020-2025”. URL: <https://commission.europa.eu/strategy-and->

policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en

65. Deloitte (2020). “Data-driven change: Women in the boardroom – A global perspective”. Global Center for Corporate Governance, 6th Edition. URL: <https://internationalwim.org/wp-content/uploads/2020/10/Women-in-the-boardroom-A-global-perspective.pdf>

66. Kowalewska, H. (2020). “Bringing Women on Board: The Social Policy Implications of Gender Diversity in Top Jobs”. *Journal of Social Policy*, 49 (4).

67. McKinsey & Company (2020). “Diversity wins: How inclusion matters”. URL: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/diversity-wins-how-inclusion-matters>

68. Zukis, B. (30 June 2020). “How Women Will Save The Future, One Corporate Board At A Time”. *Forbes*. URL: <https://www.forbes.com/sites/bobzukis/2020/06/30/how-women-will-save-the-future-one-corporate-board-at-a-time/?sh=694467fc7bc9>

69. Smith, N. (2018). “Gender quotas on boards of directors”. IZA World of Labor. URL: <https://wol.iza.org/uploads/articles/7/pdfs/gender-quotas-on-boards-of-directors.pdf>

70. Kowalewska, H. (2020). “Bringing Women on Board: The Social Policy Implications of Gender Diversity in Top Jobs”. *Journal of Social Policy*, 49 (4).

71. McKinsey & Company (2017). “Women Matter: Time to accelerate. Ten years of insight into gender diversity”. URL: <https://www.mckinsey.com>

72. Adams, R. B. (2015). “Myths and Facts about Female Directors”. IFC Corporate Governance Knowledge Publication 37. URL: https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/ifc+cg/resources/private+sector+opinion/

73. European Commission (2020). “A Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020-2025”. URL: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en

74. Official website of the European Union (13 December 2017). “Treaty of Lisbon amending the Treaty on European Union and the Treaty establishing the European Community”, signed at Lisbon. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A12007L%2FTXT>.

75. World Economic Forum (2021). “The Global Gender Gap Report”. URL: <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2021/>

76. UNFPA (2019). “Jump up to: Gender equality”. United Nations Population Fund. Archived from the original on 20 May 2019. URL: <https://unfoundation.org/blog/post/>

77. Council of Europe (2015). “Gender Equality Strategy 2015–2017 роки”. URL: <https://rm.coe.int/en/web/genderequality/gender-equality-strategy>.

78. Фоменко, О.С. Гендер і мова. Основи теорії гендеру / за ред. М.М. Скорик. К.: «К.І.С.», 2014. 474 с.

79. Фонд народонаселення ООН (2021). URL: <https://www.unfpa.org.ua/>

80. United Nations High Commissioner for Refugees (14 June 2015). “Vienna Declaration and Programme of Action”. Retrieved. URL: <https://www.unhcr.org/refugees.html?gclid=aw.ds>

81. Eurostat Statistics Explained (2021). “Unemployment rates by gender in EU”. URL: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Unemployment_statistics

82. Europarl (25 Marth 1957). “Treaty of Rome”. URL: <https://www.europarl.europa.eu/about-parliament/en/in-the-past/the-parliament-and-the-treaties/treaty-of-rome>

83. Organization of American States, Council of Europe, Permanent Mission of France to the United Nations and Permanent Mission of Argentina to the United Nations (March 2014). “The Convention of Belém do Pará and the Istanbul Convention: a response to violence against women worldwide”. CSW58 side event flyer 2014. URL: <https://www.oas.org/es/mesecvi/docs/csw-sideevent2014-flyer-en.pdf>

84. Фурман, А.В., Надвичина, Т.Л. Гендерний розвиток у суспільстві. К.: «Фоліант», 2015. 551 с.

85. Чичкало-Кондрацька, І.Б. Деревянко, А.К., Кондрацька, Д.С. Гендерна нерівність у зарубіжних країнах: причини виникнення, особливості розвитку та державна політика з її подолання. Проблеми системного підходу в економіці: збірник наукових праць. 2019. Випуск 5(73). Частина 1. С. 41-46.

86. Повага (2014). “Щорічний рейтинг гендерної рівності: в Україні жінки освіченіші за чоловіків, але в політику їм – зась”. URL: <https://povaha.org.ua/schorichnyj-rejtynh-hendernoji-rivnosti-v-ukrajini-zhinky-osvichenishi-za-cholovikiv-ale-v-polityku-jim-zas/>.

87. Becker G., Gary S. Human Capital. N.Y.: Columbia University Press, 2015. P. 130-140.

88. Fineman, Martha (2000). “Cracking the Foundational Myths: Independence, Autonomy, and Self-Sufficiency”. Journal of Gender, Social Policy and the Law. 8: 13–29 – via HeinOnline. URL: <https://digitalcommons.wcl.american.edu/jgspl/vol8/iss1/2/>

89. Geert, Hofstede. Research. Dimensions of natural culture. 2016. Pp. 8–10.

90. UNCTAD (2020). “Gender equality in poorest nations hinges on post-pandemic policy choices”. URL: <https://unctad.org/news/gender-equality-poorest-nations-hinges-post-pandemic-policy-choices>

91. Glendyne R. Wergland (2011). “Sisters in the Faith: Shaker Women and Equality of the Sexes”. Amherst: University of Massachusetts Press URL: <https://www.worldcat.org/title/632133159>
92. World Economic Forum (2021). “Global Competitiveness Report 2020–2021”. URL: <http://reports.weforum.org/global-competitiveness-report>
93. An official website of the European Union “International Women's Day 2021: COVID-19 pandemic is a major challenge for gender equality”. URL: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_21_1011
94. Jump up to: Meriküll, Jaanika; Mõtsmees, Pille (2017-09-04). “Do you get what you ask? The gender gap in desired and realised wages”. *International Journal of Manpower*. 38 (6). Pp. 893–908.
95. OECD Development Center Social Institution (2021). “Gender Index. Ukraine”. URL: <https://www.genderindex.org/sites/default/files/datasheets/UA.pdf>
96. “The World’s Women 2010: Trends and statistics”. URL: <https://www.unwomen.org/en/docs/2010/1/worlds-women-2010>.
97. United Nations Millennium Campaign (2008). “Goal №3 Gender Equity”. United Nations Millennium Campaign. Retrieved 2008-06-01. https://news.un.org/en/?gclid=CjwKCAiA-dCcBhBQEiwAeWidTtk8RKg6F5djNm5JycAxMC4c3fa6sx7Gr4Vw7GBsgsUxU4x22Zh7EhoCK58QAvD_BwE
98. Universal Declaration of Human Rights (PDF). Wwda.org. United Nations. December 16, 1948. Retrieved October 31, 2016. https://www.un.org/en/udhrbook/pdf/udhr_booklet_en_web.pdf
99. International Labour Organization (2020). “World Employment and Social Outlook: Trends 2020”. https://www.swisscontact.org/en/our-work/our-expertise/upskilling-and-reskilling?gclid=CjwKCAiA-dCcBhBQEiwAeWidtdO3lIzHlxDvCvqSX3fsb1w-9DCwfmsvSuX62xQ-lgg1VDpfWgT3PBoCRe0QAvD_BwE

100. Stovall, N.; Nematzadeh, A.; White, L. & Skufca, L. (2020). “Something’s Gotta Give: COVID-19 Could Rapidly Expand Family Leave Policies; It Could Also Deal A Serious Blow To Women In The Workforce”. S&P Global. <https://www.spglobal.com/esg/csa/yearbook/articles/gender-equality-workplace-going-beyond-women-on-the-board>

101. McKinsey & Company (2020). “Women in the Workplace 2020”. https://equaleverywhere.org/story/cindy-serrano-roberts-making-room-and-creating-opportunity-for-women-at-work/?gclid=CjwKCAiA-dCcBhBQEiwAeWidtcpaInE2yytDCS2ZSurJyAcXkVNjBkZkgYFdP63Gk97qnS5SBc-4fxoCAvQQA_vD_BwE

102. Gapsquare (2020). “Report not publicly available”. <https://www.spglobal.com/esg/csa/yearbook/articles/gender-equality-workplace-going-beyond-women-on-the-board>

103. TED: The Economics Daily (22 March 2019). “Women’s had higher median earnings than men in relatively few occupations in 2018”. U.S. Bureau of Labor Statistics. <https://www.spglobal.com/esg/csa/yearbook/articles/gender-equality-workplace-going-beyond-women-on-the-board>

ДОДАТКИ

Додаток А

Abstract

Kondratska D.S. Gender policy in the countries of the world: national and supranational aspects. Qualification work for the master's degree in specialty 292 "International Economic Relations". National University «Yuriy Kondratyuk Poltava Polytechnic», Poltava, 2022.

The qualification work contains 100 pages, 2 tables, 18 figures, list of literature from 103 titles, 5 appendices.

Key words: gender, gender equality, gender discrimination, gender policy.

The object of research is gender equality and gender policy.

The subject of the study is the theoretical, methodical and practical aspects of the influence of gender policy on the socio-economic development of the countries of the world.

The purpose of the qualification work is to identify the relationship between the indicators of gender inequality and the socio-economic development of the countries of the world, as well as to determine the priority directions of the gender policy of the countries of the world.

Tasks: to consider the main approaches to understanding gender terminology; summarize the theoretical aspects of the emergence and development of gender discrimination in the countries of the world; identify problems of gender inequality in the economic sphere; to determine the relationship between socio-cultural and gender factors and the GDP of countries; conduct a gender and anti-discrimination analysis of state policies of the countries of the world; to analyze

gender equality in the workplace on the example of corporations of the world's countries; study international legal standards and activities of international organizations in the field of ensuring gender equality; justify mechanisms for ensuring equal rights and opportunities for women and men; to identify the current realities in the field of gender inequality in Ukraine and to determine ways to overcome it.

Based on the results of the study, conclusions are formulated and methodological recommendations are provided on ways to increase the level of gender equality to achieve socio-economic development of Ukraine.

Gender policy — affirmation of the partnership of sexes (genders) in defining and implementing political goals, tasks and methods of their achievement in the activities of political structures — the state, political parties, socio-political associations.

Gender equality means the state of equal access to resources and opportunities regardless of gender, including economic participation and decision-making; a state of equal appreciation of different behaviors, aspirations and needs, regardless of gender, and the absence of discrimination.

The gender situation and gender problems in each country are often specific, as they depend on a large number of factors, primarily cultural, traditional, religious, ethnic and economic.

Gender problems in different countries have different forms of manifestation, different causes, and it is impossible to determine common ways to overcome these problems.

Gender equality drives economic growth, which is important, especially in countries with higher unemployment and less economic opportunity. The analysis showed that gender problems in the EU countries are most clearly expressed in the sphere of politics, where there is a high concentration of power and the highest competition. The realization of equality of rights and opportunities in this sphere is a necessary condition for achieving equality in all other spheres. Increasing the

participation of women in the economic and political life of society, in turn, contributes to economic growth and raising the standard of living.

The problem of ensuring the equality of men and women in labor relations is the most important, since gender discrimination is most acutely perceived in the field of work. In EU countries, the employment rate of women, compared to men, is consistently lower (except for a few countries). There is a distortion of the economic space: women get more opportunities for economic self-realization and earnings, but the level of their access to the use and disposal of financial resources almost does not change. EU countries should also encourage a review of priorities regarding career growth and marriage, because a mature family is able to contribute to the welfare of society to a greater extent.

The conducted research showed that the economic development of the society is significantly related to the socio-cultural and gender factors of the respective people. Various social parameters are considered in the work (socio-cultural indicators according to H. Hofstede, indicators of women's business activity in society, etc.). It was found that at least some of these parameters are significantly correlated with the level of GDP per capita. The index of economic activity and opportunities in the country is extremely important: every 0.01 point increase in it causes an increase in GDP per capita by \$702. USA.

State gender policy is the activity (or inaction in case of deliberate non-implementation of such policy) of state institutions aimed at implementing (directly or indirectly) and guaranteeing equal rights, freedoms and opportunities for women and men, establishing gender democracy and forming a gender culture in society.

State gender policy is characterized by:

- development of gender strategies and ways to achieve them;
- purposeful development of plans, programs for implementation of gender strategies;
- implementation of the gender construct in all spheres of social life;

- development of state mechanisms for ensuring gender equality in society, coordinating them with the public;
- adoption of gender legislation, gender examination of current legislation;
- guaranteeing the implementation of state and legal policies regarding gender equality;
 - assistance to scientific institutions in developing gender issues and conducting gender analysis of social processes in the country (conducting gender research, establishing and supporting gender museums).

The analysis showed that Ukrainian women "lose" to men in terms of wages for the same work, total labor income, the number of senior management positions, the opportunity to climb the career ladder, etc. The only place where women are ahead is among technical workers. This shows that in Ukrainian society, unfortunately, there is a place for women only in positions of lower qualification. And this is despite the fact that in terms of education, women are in no way inferior to men, and in terms of higher education, they are even ahead of them. Moreover, Ukrainian women are not lagging behind in mastering Internet technologies.

It can be noted that Ukraine has made some progress in promoting gender equality and empowering women. Among the positive features, we can note: the constitutional consolidation of the principle of gender equality, the presence of a special gender law. Gender legislation of Ukraine can generally be defined as gender balanced. However, despite the achievements, challenges in the field of women's and men's empowerment remain.

Додаток Б

Типізація країн світу за проявом гендерних проблем

Країни західної (християнської) цивілізації	Країни Центральної та Латинської Америки	Країни мусульманського світу	Немусульманські африканські країни	Країни Південної і Південно-Східної Азії з низьким рівнем гендерного паритету	Азійські країни з достатньо високим рівнем гендерного паритету
1	2	3	4	5	6
1.1 Високорозвинені країни із найвищим рівнем гендерної рівності на всіх рівнях (країни, які досягли найкращих результатів у сфері подолання гендерної нерівності, фактично подолані гендерні стереотипи в усіх сферах; вирізняються високою часткою жінок в управлінні та політичних структурах)	2.1 Країни з відносно високим рівнем гендерного паритету (високий рівень залучення жінок до управління, політичної діяльності, висока економічна активність жінок, але досить суттєвий розрив у заробітній платі; проблема низької тривалості життя чоловічого населення; помітна	3.1 Колишні радянські республіки з домінуванням мусульманства (високий рівень паритетності в сфері освіти, відносно високе залучення жінок в економічній діяльності, створення гендерних громадських організацій; низька частка жінок в управлінні	4.1 Найбільш розвинені країни з високим рівнем гендерного паритету (високий рівень гендерного паритету в усіх сферах, значне залучення жінок у політичній, управлінській та економічній сферах, відсутність гендерного розриву в освітній сфері – ПАР, Лесото, Намібія, Руанда)	Характерні проблеми попередньої групи із значним загостренням цих проблем. Вирізняються значною зайнятістю жінок в сільському господарстві, низькою тривалістю життя жінок і дуже низьким рівнем гендерного паритету у сфері освіти. При цьому в деяких країнах при знижених показниках паритету в освіті присутні відносно	Країни, що характеризуються стрімким економічним розвитком і поступовим залученням жінок до економічної діяльності, зростанням економічної самостійності жінок, мають досить високий рівень гендерного паритету в освіті. Але разом з тим характеризуються значною зайнятістю жінок на низькооплачуваних посадах і в сферах низької ефективності праці, існує великий ризик

	нерівність в освітній сфері, на рівні охоплення базовою освітою)	і урядових структурах)		високі показники залучення жінок в політичну сферу. Також наявне досить специфічне явище – чим нижчий рівень економічного розвитку в державі, тим вищий рівень економічної активності жінок	залучення жінок до нелегальних сфер діяльності. Традиційною є фактично повна відсутність жінок в управлінні (Китай, Філіппіни, Південна Корея, Японія, Шрі-Ланка)
1.2 Високорозвинені середземноморські європейські країни з високим рівнем гендерного паритету (дещо нижчий рівень представленості жінок в урядових і управлінських структурах та наявність певних традиційних стереотипів)	2.2 Країни з низьким рівнем гендерного паритету (значне залучення жінок в неформальних та нелегальних видах економічної діяльності, а також низька ефективність праці, в окремих країнах постає проблема гендерної нерівності в освітній сфері)	3.2 Відносно розвинені країни з загрозливим рівнем гендерного паритету (країни-експортери нафти та північно-африканські країни, що характеризуються фактично повною відсутністю жінок в урядових структурах і сфері управління, значною гендерною нерівністю в сфері освіти)	4.2 Країни, що розвиваються із відносно допустимим рівнем гендерного паритету (високий рівень залучення жінок в економічну діяльність, відносно високий рівень паритетності в освіті, залучення жінок до важкої фізичної праці, висока частка жінок, задіяних в небезпечних і нелегальних видах діяльності)		
1.3 Країни, що перебували в соц. таборі, та балканські країни (нижчий рівень розвитку гендерної		3.3 Найменш розвинені країни з несприятливою гендерною ситуацією (характеризуються тими ж	4.3 Найменш розвинуті країни із несприятливою гендерною ситуацією (катастрофічна ситуація в сфері грамотності		

свідомості, відносно низьке представництво жінок в управлінні, нижчі економічні можливості)		проблемам и, що попередня група, але значно загостреними, через несприятливе економічне становище, значною зайнятістю жінок в сільському господарстві; нижча тривалість життя жінок)	населення; жінки переважно задіяні лише у важкій сільськогосподарській діяльності та репродуктивній сфері; тривалість життя жінок є нижчою за тривалість життя чоловіків)		
1.4 Колишні радянські республіки з домінуванням християнства (низька частка жінок в управлінні та урядових структурах, відносно низька ефективність праці, значна зайнятість жінок у неформальних та нелегальних видах економічної діяльності)					

Розроблено автором на основі [83]

Додаток В

Правове регулювання гендерної рівності в ЄС

Вперше ідея рівних прав і можливостей для жінок і чоловіків була зафіксована у Римських договорах (1957). Зокрема, у ст.119 йдеться про те, що «чоловіки і жінки повинні отримувати рівну оплату праці за рівноцінну роботу», «рівна оплата праці без дискримінації на основі статі» [28].

У Маастрихтському договорі (1992), у ст. 2 йдеться про цінності, які характеризуються «плюралізмом, недискримінацією, терпимістю, справедливістю, солідарністю та рівністю жінок і чоловіків» [40].

В Амстердамському договорі (1997) прописуються ідеї «рівності між чоловіками і жінками щодо можливостей на ринку праці та стосовно ставлення на роботі» (ст. 118), «рівного ставлення до чоловіків і жінок стосовно працевлаштування і зайнятості, включаючи принцип рівної оплати праці за однакову роботу», «забезпечення повної рівності між чоловіками і жінками у робочому житті» (ст. 119) [22].

У Хартії основних прав ЄС (2000) [24] у ст. 21 йдеться про заборону дискримінації на основі низки ознак. Ст. 23 документу присвячена тематиці рівності між чоловіками і жінками: «Рівність між чоловіками і жінками має бути забезпечена у всіх сферах, включаючи зайнятість, роботу і заробітну плату. Принцип рівності не суперечить ідеї збереження або прийняття заходів, що передбачають особливі переваги на користь недостатньо представленої статі». Тобто у статті йдеться про можливість прийняття так

званих позитивних дій (affirmative actions), серед яких можуть бути і гендерні квоти.

У Лісабонській угоді (2007) до тематики гендерної рівності на ринку праці (ст. 1 і 2) і боротьби із дискримінацією на основі ст. 5. Додаються такі, як подолання торгівлі людьми, зокрема, жінками і дітьми (ст. 63, 69), подолання насильства у сім'ї [50].

У Консолідованих версіях Договору про Європейський Союз та Договору про функціонування Європейського Союзу (2010) [45] у ст. 2: «Союз засновано на цінностях поваги до людської гідності, свободи, демократії, рівності, верховенства права та поваги до прав людини, зокрема осіб, що належать до меншин. Ці цінності є спільними для всіх держав-членів у суспільстві, де панує плюралізм, недискримінація, толерантність, правосуддя, солідарність та рівність жінок і чоловіків. Окрема ст. 23 називається «Рівність жінок та чоловіків»: «Рівність жінок та чоловіків повинна забезпечуватися в усіх сферах, включаючи працевлаштування, працю та її оплату. Принцип рівності не перешкоджає збереженню або ухваленню заходів, що передбачають окремі переваги на користь недостатньо представленої статі».

Європейський Парламент (ЄП) та Рада, діючи згідно зі звичайною законодавчою процедурою та після проведення консультацій з Економічно-соціальним комітетом, ухвалюють заходи з метою забезпечення застосування принципу рівних можливостей та рівного ставлення до жінок та чоловіків у питаннях працевлаштування та зайнятості, включаючи принцип рівної оплати за однакову роботу або за роботу, що має однакову вартість (ст. 157).

В окремій ст. 21 під назвою «Недискримінація» зазначається: «Заборонено будь-яку дискримінацію за будь-якою ознакою, такою, як стать, раса, колір шкіри, етнічне чи соціальне походження, генетичні риси, мова, релігія або переконання, політичні або будь-які інші погляди, належність до національної меншини, власність, походження, фізична або розумова

недієздатність, вік або сексуальна орієнтація». Окрім того, низка резолюцій Європейського Парламенту та директив і резолюцій Ради ЄС містять інформацію про потреби гендерних перетворень і визначають норми стосовно їх забезпечення.

Комітет Міністрів Ради Європи у 1988 р. прийняв Декларацію про рівність чоловіків і жінок [41], у якій визначено, що «дискримінація за ознакою статі в політичній, соціальній, освітній, культурній та інших сферах стає на перешкоді до визнання й здійснення прав людини та основних свобод», і що принцип рівноправності жінок і чоловіків розглядається як основна умова демократії. В Декларації подано перелік напрямів діяльності держав-членів РЄ для утвердження рівного статусу чоловіків і жінок, серед яких захист особистих прав; участь у політичному, економічному житті; доступ до державних посад всіх рівнів; права у подружньому житті; доступ до всіх професій, зайнятість роботою та заробітна плата; сприяння економічній незалежності жінок тощо.

У 2010 р. ЄБРР було затверджено План дій з усунення гендерної нерівності з метою забезпечення рівності можливостей та повноважень для жінок за допомогою проектної діяльності, попередження дискримінації за статевою ознакою, а також усунення ознак нерівності. ЄБРР було прийнято Стратегію сприяння рівності статей на 2016-2020 рр. (The EBRD's Strategy for the Promotion of Gender Equality 2016-2020) [26], яка стала однією з ініціатив, що має на меті зупинити нерівність та несправедливість.

Додаток Г

Сутність поняття гендерної дискримінації у міжнародних та українських правових документах

Назва документу	Визначення гендерної дискримінації
Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок 1979 р. (ст.1)	Дискримінація щодо жінок означає будь-яке розрізнення, виняток або обмеження за ознакою статі, спрямовані на зневаження чи заперечення визнання, користування або реалізацію жінками незалежно від їх сімейного стану, на основі рівноправності чоловіків і жінок, прав людини та основних свобод у політичній, економічній, соціальній, культурній, громадській або будь-якій іншій галузі.
Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (ст. 1)	Дискримінація за ознакою статі – дії чи бездіяльність, що виражають будь-яке розрізнення, виняток або привілеї за ознакою статі, якщо вони спрямовані на обмеження або унеможливають визнання, користування чи здійснення на рівних підставах прав і свобод людини для жінок і чоловіків.
Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»	Дискримінація визначається так: «ситуація, за якої особа та/або група осіб за їх ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними (далі – певні ознаки), зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі, встановленій цим Законом, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними».

Додаток Д

Квоти для жінок у публічних компаніях країн

Country	Type of quota	Threshold	Compliance year
Australia	Non-binding*	30%	2018
Austria	Binding**	30%	2018
Belgium	Binding**	33%	2018
Brazil	Binding**	30%	2022
California (US)	Binding**	2 women	2019
		(for 5-person board)	
		3 women for 7-person board)	2021
Finland	Non-binding*	No specific threshold	2008
France	Binding**	40%	2017
Germany	Binding**	30%	2015
Greece	Binding**	25%	2020
Iceland	Binding**	40%	2013
India	Binding**	1 woman	2013
Ireland	Non-binding*	1 woman	2019
Israel	Binding**	1 woman	1999
Italy	Binding**	33%	2015
Luxembourg	Non-binding*	40%	2019
Malaysia	Binding**	30%	2016
Netherlands	Non-binding*	30%	2015
Norway	Binding**	40%	2008
Pakistan	Binding**	1 woman	2017
Portugal	Binding**	33%	2018
Spain	Non-binding*	40%	2013
Slovenia	Non-binding*	40%	2015
Sweden	Non-binding*	40%	2008
United Kingdom	Non-binding*	25%	2015

