

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, 4 курс

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА БАКАЛАВРА
«Гендерна рівність як фактор соціально-економічного розвитку
країн світу»

401-ФМ 17175 КРБ

Розробила студентка гр. 401-ФМ
___. ___. 2021 р. _____ Д.С. Кондрацька
Керівник кваліфікаційної роботи
___. ___. 2021 р. _____ А.А. Буряк
Консультанти:
із міжнародних економічних відносин
___. ___. 2021 р. _____ Л.М. Титаренко
із економіки зарубіжних країн
___. ___. 2021 р. _____ В.А. Свічкарь
із міжнародної економічної діяльності України
___. ___. 2021 р. _____ А.А. Буряк

Робота допущена до захисту:
Директор ННІ ФЕМ
___. ___. 2021 р. _____ І.В. Черниш

Полтава 2021

РЕФЕРАТ

Кондрацька Д.С. Гендерна рівність як фактор соціально-економічного розвитку країн світу. Кваліфікаційна робота на здобуття кваліфікації бакалавра за спеціальністю 292 “Міжнародні економічні відносини”. Національний університет «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка», Полтава, 2021.

Кваліфікаційна робота містить 79 сторінок, 2 таблиці, 7 рисунків, список літератури з 70 найменувань, 4 додатки.

Ключові слова: гендер, гендерна рівність, гендерна дискримінація, гендерна політика.

Об’єктом дослідження є гендерна рівність.

Предметом дослідження є вплив гендерної нерівності на соціально-економічний розвиток країн світу.

Мета кваліфікаційної роботи полягає у виявленні взаємозв’язку між показниками гендерної нерівності та соціально-економічним розвитком країн світу, а також визначенні шляхів подолання гендерної нерівності в Україні з використанням найкращого міжнародного досвіду.

Завданнями роботи є розгляд теоретичних аспектів виникнення та розвитку гендерної дискримінації у країнах світу; виявлення проблеми гендерної нерівності в економічній сфері; визначення залежності між соціокультурними й гендерними чинниками та ВВП країн; узагальнення шляхів вирішення проблеми гендерної дискримінації в умовах пандемії Covid-19; аналіз сучасного стану гендерної нерівності в Україні та визначення шляхів її подолання.

За результатами дослідження сформульовані висновки та надані методичні рекомендації щодо напрямів підвищення рівня гендерної рівності для досягнення соціально-економічного розвитку України.

ANOTATION

Kondratska D.S. Gender equality as a factor of social and economic development of countries. Qualification work for Bachelor's Degree in specialty 292 "International Economic Relations". National University «Yuriy Kondratyuk Poltava Polytechnic», Poltava, 2021.

The qualification work contains 79 pages, 2 tables, 7 pictures, list of literature from 70 titles, 4 appendices.

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

The object of research is gender equality.

The subject of the study is the impact of gender inequality on the socio-economic development of the world.

The purpose of the qualification work is to identify the relationship between indicators of gender inequality and socio-economic development of the world, as well as to identify ways to overcome gender inequality in Ukraine using the best international experience.

The objectives of the work are to consider the theoretical aspects of the emergence and development of gender discrimination in the world; identifying the problem of gender inequality in the economic sphere; determining the relationship between socio-cultural and gender factors and GDP; generalization of ways to solve the problem of gender discrimination in the context of the Covid-19 pandemic; analysis of the current state of gender inequality in Ukraine and identification of 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.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	4
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ ГЕНДЕРНОЇ НЕРІВНОСТІ У СВІТІ.....	7
1.1. Гендерна дискримінація у країнах світу: причини виникнення та особливості розвитку.....	7
1.2. Принцип гендерної рівності в економічній сфері	15
РОЗДІЛ 2. ВПЛИВ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ НА СОЦІАЛЬНО– ЕКОНОМІЧНИЙ РОЗВИТОК КРАЇН СВІТУ	26
2.1. Економічна та політична активність жінок у суспільстві: залежність між соціокультурними чинниками та ВВП.....	26
2.2. Методологія гендерного та антидискримінаційного аналізу державних політик	33
РОЗДІЛ 3. СУЧАСНИЙ СТАН ГЕНДЕРНОЇ НЕРІВНОСТІ В УКРАЇНІ ТА СВІТІ, МЕХАНІЗМИ ЇЇ ПОДОЛАННЯ	40
3.1. Шляхи вирішення проблеми гендерної дискримінації в умовах пандемії Covid-19	40
3.2. Сучасний стан та шляхи подолання гендерної нерівності в Україні	47
ВИСНОВКИ.....	69
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	71
ДОДАТКИ.....	79

				401-ФМ 17175 КРБ			
	П.І.Б.	Підпис	Дата	Гендерна рівність як фактор соціально-економічного розвитку країн світу	Стадія.	Арк.	Акрушів
Розробила	Д.С. Кондрацька					3	79
Керівник	А.А. Буряк						
Норм. контр.	В.А. Свічкарь						
Директор	І.В. Черниш						
ННІ ФЕМ					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 шляхів подолання

гендерної нерівності в Україні з використанням найкращого міжнародного досвіду.

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

- розглянути 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;
- узагальнити шляхи вирішення проблеми гендерної дискримінації в умовах пандемії Covid-19;
- проаналізувати сучасний стан гендерної нерівності в Україні та визначити шляхи її подолання.

Об'єктом дослідження є гендерна рівність.

Предметом дослідження є вплив гендерної нерівності 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, статті, матеріали науково-практичних конференцій, офіційні сайти міжнародних організацій та державних установ.

Практична значимість роботи: узагальнення теоретичних та методичних підходів науковців до вивчення питання гендерної нерівності та виконане автором оцінювання дозволило визначити перспективні напрями

підвищення рівня гендерної рівності для досягнення соціально-економічного розвитку України.

Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків. Обсяг роботи становить 79 сторінок. Під час написання роботи було використано 70 джерел.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ ГЕНДЕРНОЇ НЕРІВНОСТІ У СВІТІ

1.1. 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 фактора;
- 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 не вигідне 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" [51].

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 [50] 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 [34]. Вони набагато рідше, ніж чоловіки, виявляють політичну активність і набагато частіше стають жертвами домашнього насильства "[48].

Станом на 2021 рік, гендерна рівність є п'ятою з сімнадцяти цілей сталого розвитку (ЦУР 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 [32, 37].

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» [44].

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 [66].

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 [62].

- 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 [52].

- 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" [36].

- Конвенцію Ради Європи про запобігання та протидію насильству до жінок та домашньому насильству, перший юридично зобов'язуючий документ в Європі щодо насильства над жінками [60], набрав чинності в 2014 році.

- Стратегія гендерної рівності 2020-2025, яка має п'ять стратегічних цілей [46]:

- Боротьба з гендерними стереотипами та сексизмом
- Попередження та боротьба з насильством до жінок
- Гарантування рівного доступу жінкам до правосуддя
- Досягнення збалансованої участі жінок та чоловіків у прийнятті політичних та громадських рішень
- 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) погодились 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 [70].

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 [34].

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 [40].

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 [47].

Гендерна рівність є однією з цілей Загальної декларації прав людини Організації Об'єднаних Націй [64]. Світові організації визнали гендерну рівність з точки зору прав людини, особливо прав жінок, та економічного розвитку [49, 63]. 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 [1].

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 [2]. 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.

1.2. 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 2017 р. [4]. Рівень зайнятості чоловіків незначним чином знизився (рис. 1.1). 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% [4].

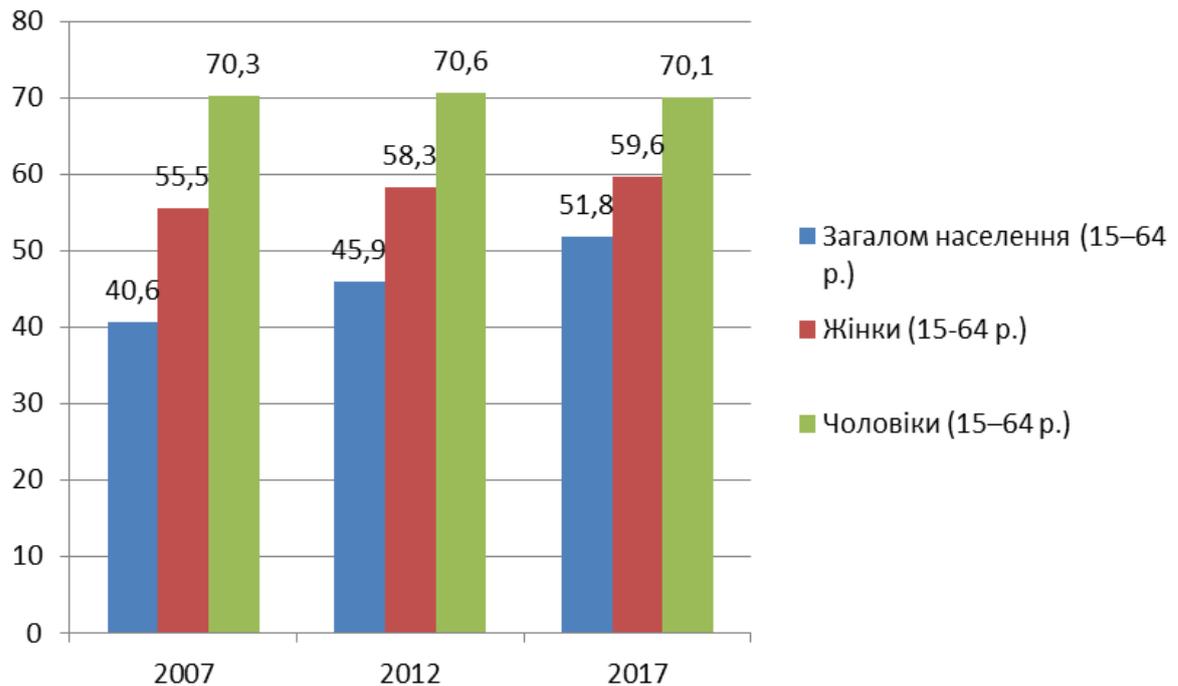


Рис. 1.1 – Рівень зайнятості населення за віковими групами та статтю в країнах ЄС

Джерело: розроблено автором на основі [4].

Рівні безробіття за гендером теж суттєво відрізняються (рис. 1.2). 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 [5].

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 2018 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.

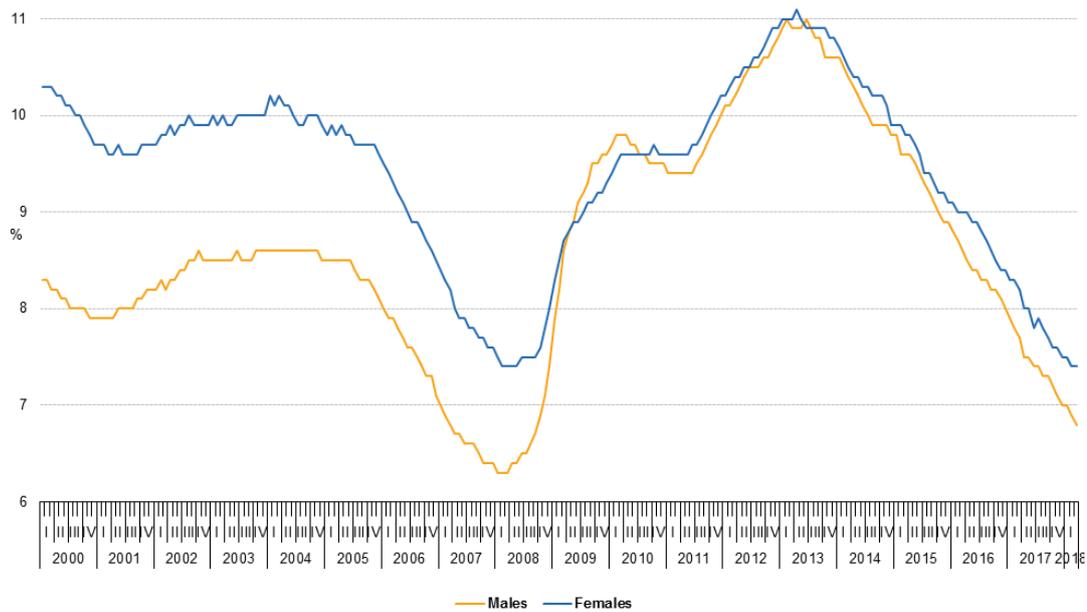


Рис. 1.2 – Рівень безробіття за гендером в ЄС за період 2000–2019 рр.
Джерело: [6]

У 2019 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. 1.2).

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 [3]:

- 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	
	2018 р.	2019 р.	2018 р.	2019 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 [7]

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 [6].

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 [7], 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. 1.3).

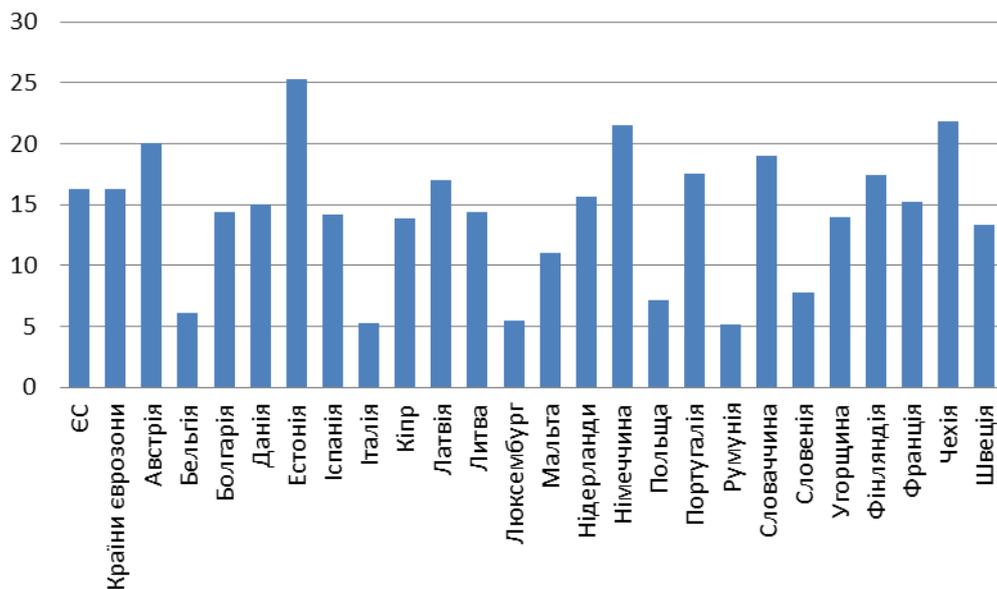


Рис. 1.3 – Гендерні розриви в оплаті праці у нескоригованій формі у країнах ЄС у 2019 р.

Джерело: розроблено автором на основі [6]

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 [7].

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 [8].

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 [10]. 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 2019 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: [9]

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 [11].

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) [12], 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

саме 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.

РОЗДІЛ 2

ВПЛИВ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ 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 [42].

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 [13].

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 [14]: дистанція влади, індивідуалізм, маскулінізм, запобігання невизначеності, довгострокова орієнтація та індульгенція.

Наступна група факторів – показники ділової активності жінок [17]: 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) [15]: 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.

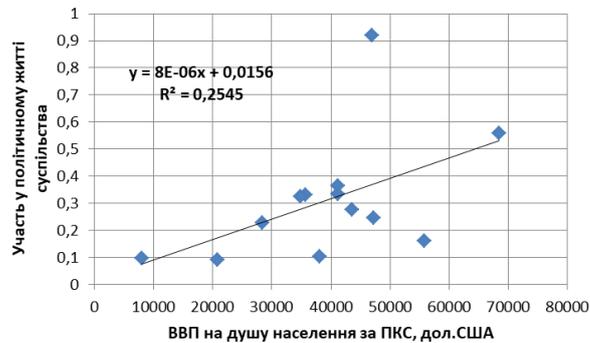
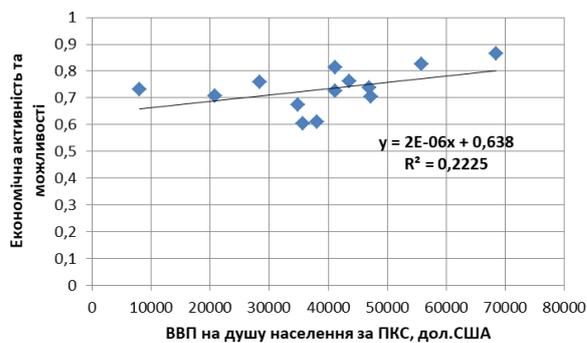
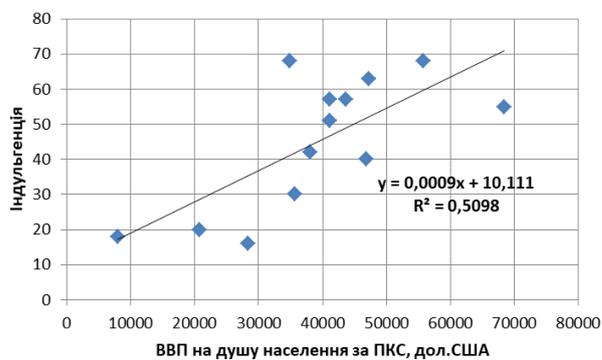
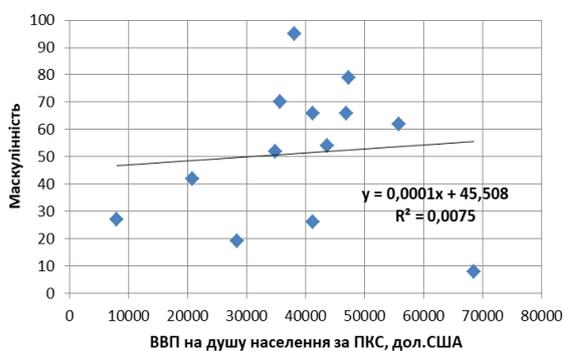
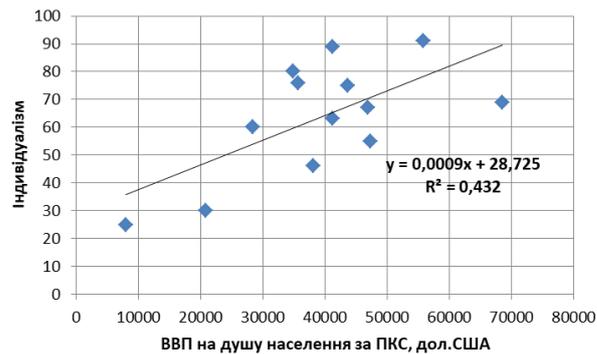
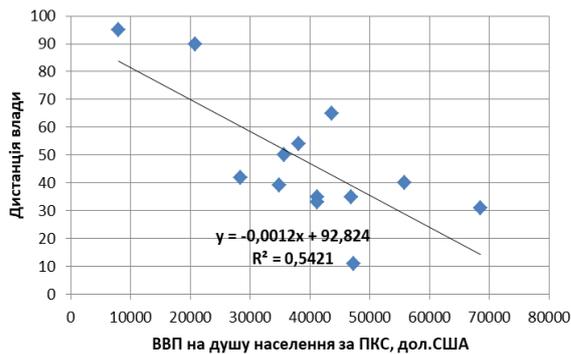


Рис. 2.1 – Кореляційна залежність між соціокультурними та гендерними чинниками та ВВП

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 невпинно 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.

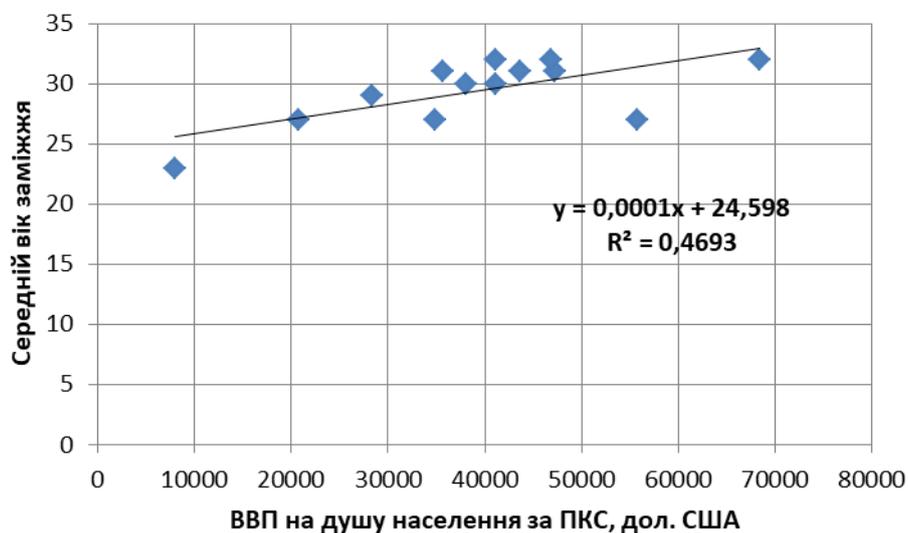
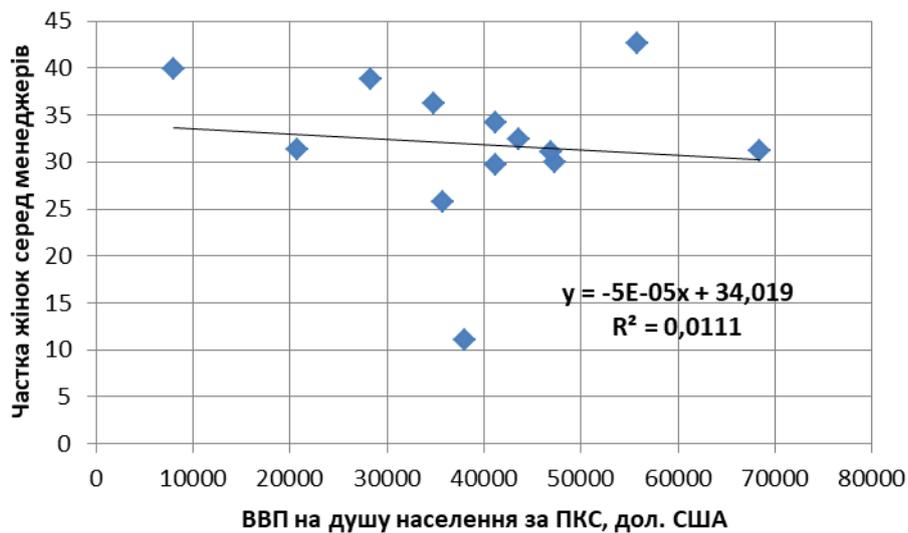


Рис. 2.2 – Кореляційна залежність між діловою активністю жінок та ВВП

Джерело: розроблено автором на основі [14; 17; 18].

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 [16]. Загалом за рахунок зміни менталітету українського народу можна досягти достатньо великого та постійного зростання рівня життя.

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.

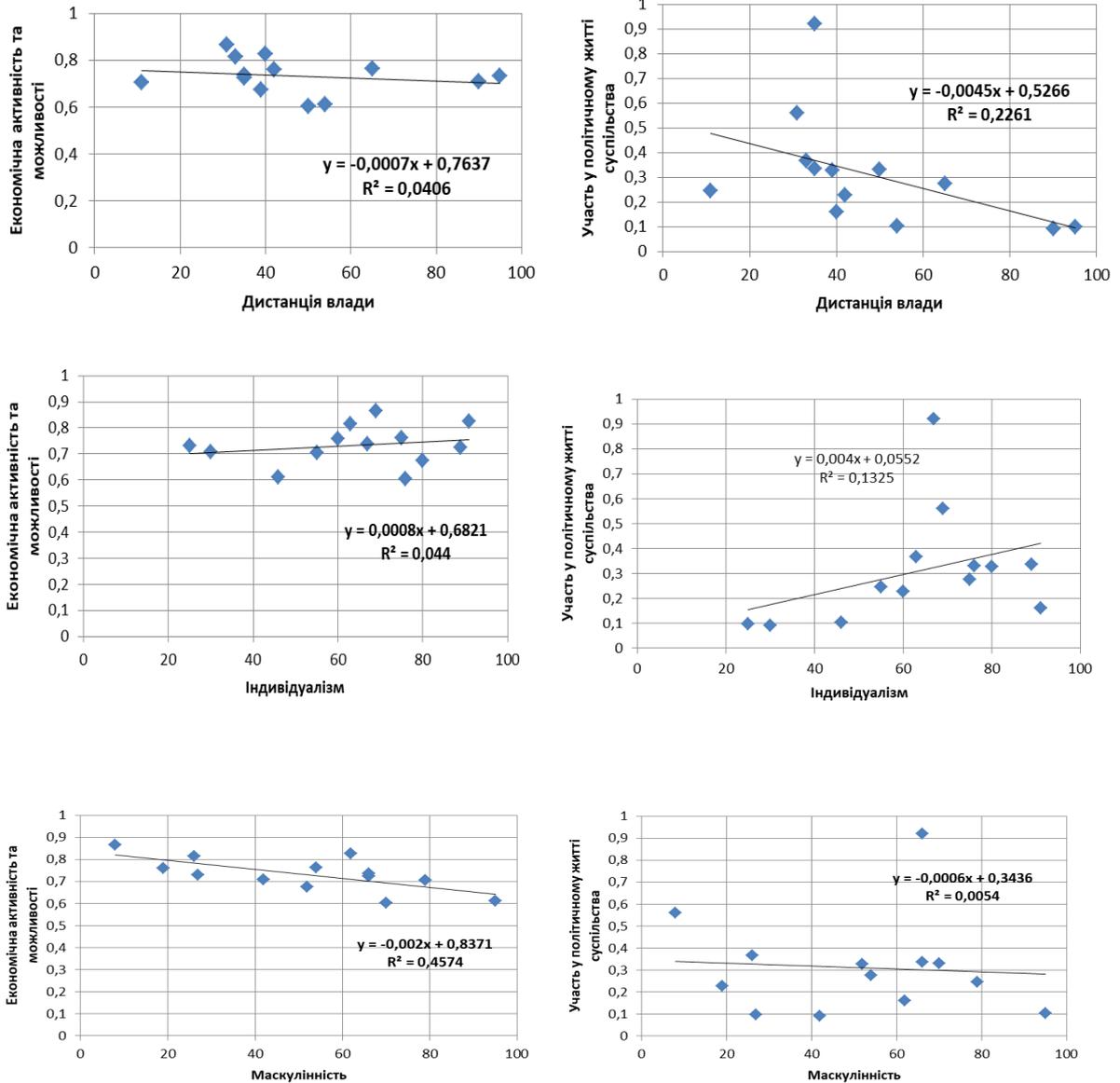


Рис. 2.3 – Кореляційна залежність між соціокультурними чинниками та гендерною асиметрією (непропорційна представленість соціальних і культурних ролей обох статей у різних сферах життя)

Джерело: розроблено автором на основі [14; 17; 18]

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) [17].

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» [19].

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) [19]. 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 не виправданої 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 [54].

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) [22] 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 [21]:

- 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 невинуватену 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 [21].

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 [67], 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.

РОЗДІЛ 3

СУЧАСНИЙ СТАН ГЕНДЕРНОЇ НЕРІВНОСТІ В УКРАЇНІ ТА СВІТІ, МЕХАНІЗМИ ЇЇ ПОДОЛАННЯ

3.1. Шляхи вирішення проблеми гендерної дискримінації в умовах пандемії Covid-19

Напередодні Міжнародного жіночого дня 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 сьогодні відкриває портал моніторингу стратегії гендерної рівності [46].

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».

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» [46].

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 [46].

- 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 минулого літа 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 [46].

- 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 [58].

Незважаючи на проблеми, що виникають 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, прийнята торік, 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 [50].

Протягом минулого року 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 Комісія запропонувала заходи щодо прозорості оплати праці, щоб забезпечити рівну оплату праці жінок і чоловіків за однакову роботу.

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 наступного 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 [46].

У минулому році 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 жакливими (за оцінками, в 2020 році ще 32 мільйони людей потрапили крайню бідність) [56].

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 [43].

"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, представляючи дослідження 8 березня. – Для всеохоплюючого та кращого відновлення політика повинна враховувати гендерні аспекти".

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 розвинених 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" [43].

Початок роботи над звітом відбувся в рамках проекту "8 місяців". Аналіз та обговорення увійдуть у дискусії на високому рівні щодо вразливості та нерівності під час UNCTAD15 - 15-ї міністерської конференції організацій, призначеної на 3 жовтня.

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 Зарілли, керівник програми торгівлі, гендерних питань та розвитку ЮНКТАД [43].

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) [43].

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 [43].

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 [56].

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 НРС було б встановлення більш міцних зв'язків між туризмом та іншими секторами економіки, включаючи сільськогосподарські ланцюжки вартості, швейні вироби та виробництво ремесел.

3.2. Сучасний стан та шляхи подолання гендерної нерівності в Україні

Проблема нерівності прав чоловіків та жінок є дуже актуальною для українського суспільства. Більше того, вона є специфічною, тому що українське суспільство ще не усвідомлює її наявності. 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. Ствердження гендерної рівності – це частина широкої культурної трансформації, що змінює функціонування традиційних суспільств і сприяє розвитку демократичних інститутів. Утвердження цінності гендерної рівності забезпечує перехід до постматеріалістичних цінностей самореалізації, які сприяють економічному розвитку країн.

Саме тому гендерна політика в Україні, особливо в умовах обраного курсу на побудову європейських демократичних інститутів, постає зовсім у новому, актуальному світлі. І вимагає утвердження цінності гендерної рівності як у суспільстві загалом, так і у різних його інституціях, зокрема. Це, насамперед, недопущення гендерної дискримінації, забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у прийнятті суспільно важливих рішень (у першу чергу, через обрання в представницькі органи та призначення на урядові посади), забезпечення рівних можливостей для жінок і чоловіків щодо поєднання професійних і сімейних обов'язків, унеможливлення проявів гендерного насильства тощо.

Нашій державі притаманні певні особливості гендерних відносин завдяки радянському минулому, протягом якого домінуючим був так званий «гендерний контракт працюючої матері». Залученість жінок до розбудови соціалізму на рівні з чоловіками в радянські часи означала, що «жіноче» питання є розв'язаним і жінки мають рівні права з чоловіками. Хоч в сфері оплачуваної праці залученість жінок була на рівні чоловіків, в приватній сфері розподіл обов'язків залишався традиційним – жінки продовжували нести основний тягар хатньої роботи, догляду та виховання дітей. Проблема подвійного навантаження, якої зазнавали радянські жінки, не поставала на

державному рівні як проблема, пов'язана з гендерною нерівністю в радянському суспільстві. Сьогодні питання гендерної рівності сприймаються частиною громадян як такі, що штучно кальковані із західного суспільства та силою нав'язуються нашому.

Будь-яка дискримінація починається, перш за все, на побутовому рівні, і виникає з причин дефіциту або нерозвинутої особистісної культури, браку освіти або етичного ставлення до людей.

Найпоширенішим видом дискримінації жінок є труднощі у пошуку роботи за фахом (31% респондентів зазначили, що це зустрічається часто) та пропозиції роботи із заниженою оплатою праці (26%) [3]. Чоловіки менше стикаються з явними проявами дискримінації у роботі та працевлаштуванні, порівняно з жінками.

Загалом, можна зробити висновок про те, що неузгодженість гендерних установок і реальної поведінки як жінок, так і чоловіків, зокрема «терпимості» до дискримінації, слід шукати в більш глибоких соціальних нормах і правилах, на підґрунті яких сформована гендерна культура в суспільстві, яка відтворює ієрархічні та нерівні відносини між чоловіками та жінками.

Щодо правового регулювання, то практично вся нормативно-правова база України про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків була прийнята після приєднання до Пекінської декларації та Платформи дій [Додаток Г]. У 1996 р. було ухвалено Конституцію України, яка передбачає рівні права чоловіків і жінок. Зокрема, у ст. 24 зазначено про шляхи забезпечення рівності прав жінки і чоловіка. У 2005 р. ухвалено Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [5], яким закріплено паритетне становище жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства, визначено основні напрямки державної гендерної політики та створено національний 36 механізм забезпечення рівних прав та

можливостей жінок і чоловіків, а також встановлено заборону на дискримінацію за ознакою статі.

У 2008 р. внесено зміни до Кодексу законів про працю України, якими передбачено, що колективним договором встановлюються рівні права і можливості для жінок і чоловіків і зміни до Закону України «Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини», яким передбачено, що Уповноважений здійснює контроль за дотриманням прав та 37 можливостей жінок і чоловіків. У 2012 р. було ухвалено Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» [9], який у т.ч. забороняє дискримінацію за ознакою статі. У 2012 р. також прийнято Закон України «Про зайнятість населення» [8], який передбачає рівні можливості всіх громадян (у т.ч. незалежно від статі) на вільний вибір виду діяльності. У 2012 р. до Сімейного кодексу України внесено зміни, відповідно до яких підвищено шлюбний вік жінок до 18 років, який зрівнявся зі шлюбним віком чоловіків.

У 2017 р. Кабінетом Міністрів України схвалено концепцію державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 р. [2], де зазначено, що значний розрив між середньомісячною заробітною платою жінок та чоловіків призводить до нерівних можливостей доступу до економічних ресурсів, а також відмінностей у якісних характеристиках зайнятості і соціальному статусі жінок і чоловіків та як наслідок – до зростання рівня бідності населення. Реалізація програми сприятиме утвердженню принципу рівності жінок і чоловіків у пріоритетних сферах соціального та економічного розвитку в Україні, ефективному розв'язанню проблем та усуненню диспропорцій гендерного розвитку з чіткою орієнтацією на права людини. Програма враховує рекомендації ООН, Ради Європи, Європейського Союзу, ОБСЄ, міжнародних моніторингових інституцій у галузі прав людини, а також положення міжнародних договорів, зокрема Угоди про асоціацію Україна –

ЄС. Документ визначає основні завдання, спрямовані на підвищення рівня дотримання принципу забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя українського суспільства. Зокрема, передбачається вдосконалити нормативно-правову базу, механізм проведення гендерно-правової експертизи, механізм реалізації права на захист від дискримінації за ознакою статі, врахувати гендерний компонент у програмах економічного та соціального розвитку.

Якщо працездатними українські чоловіки вважаються до 59 років, то жінки – до 67 років. Українські жінки, як виявилось, значно здоровіші та витриваліші за чоловіків. За даними звіту серед наших жінок вдвічі менша смертність через судинні захворювання, рак шкіри, ВІЛ-інфекції, а через туберкульоз та респіраторні захворювання в Україні вмирає ледь не в десяток разів більше чоловіків, ніж жінок.

Більше того, українки не відстають і в освоєнні Інтернет-технологій. Жіноча доросла аудиторія мережі в Україні становить 33%, чоловіча – 38%.

Втім, всі ці «жіночі переваги» в Україні чомусь категорично не враховуються, коли мова йде про політику. Індекс політичних прав в Україні ледь-ледь набирає позначки 0,101 (0 – це повна нерівність чоловіків та жінок). Такі показники аналізу, як «Жінки в парламенті» та «Жінки в міністерствах» – практично не перевищують позначки 0. Серед 142 країн за кількістю жінок в парламенті Україна посідає 118 місце [57].

Відповідно до результатів вищезазначеного дослідження, найкращі показники Україна традиційно має в галузі доступу обох статей до освіти. Зокрема, звітується про майже повну охопленість первинним і вторинним рівнями освіти (початкова та повна середня освіта). Що стосується сфери вищої освіти, то жінки навіть мають кращі показники (у співвідношенні 88 до 77). Значно гірші індекси економічної та політичної участі жінок. Наднизькою є кількість жінок-депутаток (12%) національного парламенту та місцевих представницьких органів, на вищих посадах

виконавчої влади або в місцевих органах управління. Подібна тенденція певного «відчуження» жінок від політичної та економічної участі характерна багатьом країнам світу, та все ж показники відрізняються суттєво: в середньому у світі жінки займають 22% місць у національних парламентах.

Так, згідно з дослідженням впливу жінок на політику Європейського Союзу «Women in decision making roles in European Union» [69], опублікованого організацією OpenPolis у березні 2016 р., у парламентах 17 держав-членів ЄС представництво жінок — нижче 30%. В інших – кращій показник не перевищує 42% (Швеція, в ній встановлений також гендерний паритет на рівні керівних кадрів Уряду). Ще дві країни – Франція та Словенія мають гендерне співвідношення в уряді 50:50. Дане дослідження також свідчить, що найчастіше жінки очолюють міністерства, пов'язані із соціальною політикою та працею (50%), сім'єю, молоддю та спортом (43%), освітою та культурою (40%). Тим не менш, 14% європейських міністрів юстиції і 7 % міністрів закордонних справ – це жінки [69]. Серед інституцій ЄС третину жіночого складу має Європарламент та Єврокомісія (33% та 37% відповідно). Проте в Раді з питань зовнішньої політики жінки становлять 10%, а в Раді з питань економіки та фінансів жінки-члени складають 8%.

Незважаючи на те, що жінки в Україні формально отримали рівний із чоловіками статус, де-факто вони продовжують піддаватися дискримінації і в політичній сфері. Експерти вбачають в цьому кілька причин: низький соціальний статус жінок, економічна залежність від чоловіків, нерівноцінний розподіл сімейних обов'язків, відсутність центрів з політичної освіти населення, відсутність підтримки жінок-політиків з боку чоловіків та нерозуміння останніми важливості проблеми представлення жінок у владі, вплив стереотипу «політика – чоловіча справа» [68].

Відповідно до міжнародного рейтингу Україна розділяє 141 місце (разом із Індією та Йорданом) [68] із лише 12% жінок у Верховній Раді. Загалом країни колишнього соцтабору не просунулися у лідери за кількістю

жінок у парламентах. Трансформаційні процеси і боротьба за важливі економічні ресурси не сприяли значному залученню жінок до великої політики.

Загалом спостерігається явище вертикальної гендерної сегрегації великої політики: рівень присутності жінок на найвищих політичних посадах не відповідає заявленим у документах ідеям рівності. Вертикальна гендерна сегрегація спостерігається і на місцевому рівні. Жінки значно менш представлені на рівні прийняття рішень, окрім селищних та сільських рад. Станом на 2016 р., жіноче представництво на місцевому рівні становило 10% – в обласних радах, 23% – районних, 14% – міських, 43% – селищних, 51% – сільських.

Відповідно до даних гендерного моніторингу місцевих виборів 2016 р. в Україні [26], середній рівень представництва жінок у міських радах становив лише приблизно 18%. Тобто, у кандидаток було менше шансів бути обраними, ніж у кандидатів. Найбільший рівень представництва жінок (33%) – у Чернігівській міській раді. У Львівській міській раді рівень представництва жінок досяг 25%. Найнижче представництво жінок – у Івано-Франківській, Кіровоградській міських радах (по 9,5%) та міській раді Ужгорода (8%).

Гендерний дисбаланс є значним серед керівників організацій і майже відсутній серед підприємців. Загальне співвідношення чоловіків та жінок серед керівників організацій та підприємців – 60% до 40%. Приватне підприємництво в Україні є наближеним до гендерного балансу (46% жінок серед ФОП), водночас жінки набагато рідше є керівниками підприємств чи організацій (зокрема урядових та різних неурядових організацій).



Рис. 3.1 – Розподіл керівників та ФОП за статтю в межах кожної секції КВЕД
Джерело: [68].

Перелік видів діяльності підприємств, у складі керівництва яких переважають чоловіки або жінки, дуже обмежений (рис. 3.4). Втім, чоловік на керівній посаді у більш «жіночій» галузі – явище загалом більш поширене, ніж жінка-керівниця у більш «чоловічій» сфері. Низка галузей є гендерно збалансованими (44–55% керівників є жінками) – це готелі та ресторани (серед усіх суб'єктів), державне управління, мистецтво / спорт / розваги (серед юридичних осіб), операції з нерухомістю, охорона здоров'я, а також оптова та роздрібна торгівля (серед ФОП).

Жінки переважно керують у галузях, які співвідносяться зі стереотипами щодо традиційно жіночих видів діяльності у домогосподарстві та громаді. Єдиною галуззю, де переважають жінки-керівники – це освіта (69% керівників – жінки). Серед підприємців переважно «жіночою» є секція КВЕД «Інші послуги» (92% жінок-керівниць у класі 96.02 «Надання послуг перукарнями та салонами краси») [69].

У багатьох галузях є окремі види діяльності, де жінки-керівниці становлять більшість. Перелік цих галузей відтворює стереотипи щодо традиційно жіночих видів діяльності у домогосподарстві та громаді: освіта та догляд за дітьми, соціальна допомога, готелі, ресторани, роздрібна торгівля продуктами харчування та одягом, пошиття одягу, салони краси, туризм, бухгалтерія (облік та аудит).

Чоловіки зазвичай очолюють транспортні, будівельні та сільськогосподарські організації. Галузі, де абсолютна більшість (понад 80%) керівників є чоловіками, – це транспорт, будівництво, сільське господарство, добувна промисловість та енергетика. Також чоловіки керують більшістю громадських організацій та майже усіма релігійними організаціями.

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 сприяють її подоланню.

У вітчизняній державній політиці стосовно забезпечення гендерної рівності дослідники загалом звертають увагу на так званий інституційний механізм забезпечення гендерної рівності. Загалом до нього доцільно включити, по-перше, інституції, які регулюють гендерні відносини в суспільстві (не лише інституції політики і держави, а також інституції освіти і науки, ЗМІ); по-друге, інституційні інновації, в основі яких лежить цінність гендерної рівності; по-третє, усталені інституційні зв’язки між основними інституціями, залученими до процесу регулювання гендерних відносин. Соціологічні дослідження, які здійснюються на рівні інституцій науки і освіти, виступають як основа для вироблення відповідної гендерної політики, а також засобом для її подальшого моніторингу. Визнаною на глобальному рівні стратегією забезпечення гендерної рівності є «гендерна пріоритетизація» (gender mainstreaming), яка була записана у Пекінській Платформі дій [12] та затверджена офіційно на Четвертій Всесвітній конференції із становища жінок у Пекіні в 1995 р. Гендерна пріоритетизація передбачає реорганізацію, вдосконалення, формування та оцінку політичних процесів у такий спосіб, щоб учасники процесу прийняття політичних рішень використовували гендерний підхід в усіх галузях політики і на всіх етапах. Існуючі відмінності між чоловіками та жінками враховуються для

визначення негативних наслідків, а не підтримки нерівностей чи ієрархій, які склалися у суспільстві. Гендерна пріоритетизація застосовується, наприклад, у бюджетних процесах, так званому гендерному формуванні бюджету.

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.

Чому «так» гендерним квотам? Існування формальної рівності не говорить про рівність в реальному житті. Причини цього варіюються від прямої дискримінації до різного роду неформальних бар'єрів та упереджень, які перешкоджають входження жінок в політику. Говорячи про гендерну рівність в політиці, доцільніше звертати увагу на її конкретні результати, які у випадку України є плачевними [57]. З огляду на це, гендерні квоти в політиці – це один з формальних механізмів, який гарантує більш справедливе представництво жінок в парламенті та інших державних й політичних інституціях. Головні аргументи на користь гендерних квот такі [15]:

- дають право виборцям обирати не лише чоловіків, але й жінок;
- не є дискримінуючими, вони компенсують гендерний дисбаланс та допомагають подолати бар'єри входження жінок в політику;
- гарантують зростання представництва жінок в політиці.

Чим більше буде жінок в політиці, тим більш справедливим буде розподіл влади в суспільстві. Стосовно ситуації в Україні, то досвід 20-річної «демократизації» вказує на відсутність всякого прогресу в напрямку зростання представництва жінок в політиці [57].

В Україні гендерні квоти були прийняті на місцевих виборах 2015 р. Хоча вони не забезпечили 30% жінок на рівні прийняття рішень, але привернули увагу до тематики гендерної рівності [57].

Як свідчить досвід гендерної політики ЄС, важливо мати фахово інституціоналізовану гендерну політику (гендерну пріоритетизацію та спеціальні заходи), що супроводжується відповідними механізмами її реалізації. В Україні формально деякі аспекти гендерної політики присутні, але бракує практичних механізмів реалізації, а також політичної волі на привернення уваги до питань гендерної рівності.

Аби покращити доступ жінок до політики, в Україні протягом останніх років здійснюється низка проектів. «Жінки – це 50% успіху України» [7] – це соціальний проект (ініціатором якого є Національний демократичний інститут), спрямований на активізацію та підтримку жінок у громадському та політичному житті, врівноваження представництва жінок та чоловіків на ключових позиціях заради пришвидшення створення європейської моделі суспільства. Одне із завдань проекту – збільшення видимості жінок у політиці.

Проект «Жінки у політиці» [7] адмініструється Всеукраїнською громадською організацією «Жіночий консорціум України». Цей сайт започатковано як платформу, на якій у 2012 р. висвітлювалась участь жінок у виборчому процесі. На сьогодні – це майданчик для висвітлення інформації про участь жінок в ухваленні рішень на міжнародному, національному і місцевому рівнях, а також їх позиції стосовно суспільно-значимих подій.

1 липня 2016 р. в Києві стартував Перший Всеукраїнський Форум Політичного українського лобі (ПУЛ) жінок «Жінка в сучасній українській політиці – стратегії участі та перспективи». Завдання проекту – створити громадянську платформу, яка допоможе збільшити представництво жінок в Україні на всіх рівнях прийняття рішень.

Окрім того, з ініціативи Міжфракційного депутатського об'єднання «Рівні можливості» за підтримки Національного Демократичного Інституту на установчих зборах 2016 р. було сформовано постійно діючий координаційний орган – Громадську раду з гендерних питань. Метою є об'єднання та ефективна координація зусиль народних депутатів, громадських активістів та міжнародних організацій, які працюють у сфері просування гендерної рівності в Україні. Було визначено такі тематичні групи в структурі Громадської ради:

1. Політична участь (розвиток лідерського потенціалу, збільшення впливу жінок на прийняття рішень, участь жінок у виборчих процесах та їхня політична участь загалом);
2. Безпека та миротворча діяльність (активізація участі жінок у миротворчих процесах);
3. Гендерно-сенситивний парламент (гендерна експертиза реформ, законопроектів, євроінтеграційних процесів);
4. Посилення спроможності жінок в економічній сфері (розвиток жіночого підприємництва, збільшення впливу жінок на прийняття рішень в економічній сфері);
5. Гендерна просвіта (формальна освіта, навчання державних службовців, навчання представників громадського сектору, навчання журналістів).

Як зазначено у дослідженні кращих практик залучення жінок до політики [8], важливо поєднувати реформи політичних інституцій із цільовою підтримкою партійних активісток у середині партій і поза ними. Скандинавські вчені наголошують, що для мобілізації жінок і залучення їх до політики необхідно поєднувати дії «зсередини» із тиском «ззовні». Важливим є як потужне громадянське суспільство з жіночими рухами феміністичного (тобто критичного до нерівностей) спрямування, так і жіночі організації, прикріплені до політичних структур (наприклад, жіночі партійно-політичні асоціації, секції чи мережі) [8].

У 1994 р. в рамках Європейського форуму за демократію і солідарність (European Forum for Democracy and Solidarity) [58] створено Робочу групу для жінок (Women Working Group) з метою вирішення гендерних аспектів будівництва демократії і підвищення статусу жінок у країнах із перехідною економікою. Ця робоча група розпочала низку заходів по всьому регіону Центральної та Східної Європи. Мережа є коаліцією жіночих організацій і груп, яких пов'язують соціально-демократичні, ліві та прогресивні політичні погляди. Однак певні країни мають свої коаліції задля розв'язання проблем із малою залученістю жінок у політиці. Наприклад, у Хорватії в 2010 р. із центристсько-лівих партій було створено так звану «Кукуруіку коаліцію». Одне із завдань цієї коаліції – подолання гендерної нерівності.

Ми знаємо, що освіта – одна з передумов громадянської активності, прагнення до змін і покращення ситуації в країні. Освіту можна і доцільно здобувати не лише в певний обмежений період часу, а протягом усього життя. Так вважають засновниці унікального для міжнародного досвіду навчального закладу – Жіночої народної школи у Гетеборзі [7], яка є прикладом так званої низової ініціативи стосовно освіти і жіночого руху. Авторки ідеї вже більше двадцяти років збирають у своїх стінах жінок різного віку, яким надається можливість самим обирати програми навчання, курси та тренінги залежно від потреб, аби краще інтегруватися та впевненіше почуватися у шведському суспільстві. Гендерну теорію та проблеми нерівності доцільно викладати зрозумілою мовою для пересічних жінок, аби залучити шведок з різних соціальних прошарків суспільства до громадських ініціатив. Інститут освіти – важливий чинник мобілізації людських ресурсів, зокрема, через низову активність. Як відомо, у Швеції низова жіноча активність сприяла тому, що питання гендерної рівності були не просто проголошені на рівні офіційних документів, а й втілені на практиці. Найбільш унікальні аспекти Жіночої народної школи, беручи до уваги її структуру та зміст навчальних програм, полягають у, по-перше, поєднанні

різноманітних жінок із дуже різним соціальним походженням; по-друге, низовій ініціативі, що походить із жіночого руху; по-третє, у контактах із гендерними дослідницями та академічною спільнотою.

Можемо зробити висновок, що одним із найважливіших факторів, що може допомогти збільшити кількість жінок, готових зайняти керівні посади, є наявність у країні жіночого руху чи організації, які підіймають жіночі питання. Вплив саме жіночого руху, жіночих організацій, феміністичних ідей є важливим для формування інституційних засад регулювання гендерних відносин, для збільшення політичного представництва жінок в органах влади, для налагодження інституційних зв'язків між основними інституціями.

За останні роки, зважаючи на проблему поширення ксенофобних проявів в Україні, сформувалися певні ініціативи та проекти, які мають на меті попередження та подолання нетолерантного ставлення. Зокрема, частина ініціатив, які здійснюється переважно різними громадськими організаціями, відбуваються за підтримки міжнародної спільноти та міжнародного досвіду розв'язання проблеми ксенофобії та расизму. Це відбувається завдяки просуванню толерантності у суспільстві. Толерантність є необхідною складовою демократичного суспільства, що, в свою чергу, призводить до інклюзивності, тобто включеності різних соціальних груп і точок зору.

При цьому актуальним залишається питання вживання толерантної лексики стосовно позначення різноманітних соціальних груп. Хоча усталених стандартів в Україні поки що не розроблено, доцільно пам'ятати, що мова (текст, коментарі) не повинна бути «мовою ворожнечі», що є ознакою непрофесійності, нечутливості до розмаїття та дискримінації тих, проти кого вона спрямована. 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 може відбуватися двома шляхами: або завдяки стратегії фемінізації, або завдяки стратегії 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) [26]. Звідси напрошується висновок, що обрана стратегія може залежати від граматичної структури мови, зокрема, наявності чи відсутності в ній роду.

Сучасні медіа та рекламні кампанії теж відіграють важливу роль у формуванні гендерних орієнтацій людини. Стереотипні образи, які часто нав'язує реклама, зазвичай сприймаються некритично, і нерідко формують певні ставлення та формують поведінку людини [1]. За результатами моніторингу Інформаційно–консультативного жіночого центру кількість реклами, сповненої брутального сексистського змісту, в Києві за останній рік значно зросла [1]. 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 [69]. Такі медіа-посилання негативно впливають на зусилля з просування гендерної рівності, змальовуючи певні образи жінки, які тільки посилюють 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. Спосіб, в який медіа зображують жінку, і в який вони висвітлюють сфери особливих інтересів жінок, має неабиякий

вплив на участь жінок у політиці. Якість висвітлення діяльності жінок у засобах масової інформації є важливішим чинником, ніж кількість присвяченого цьому ефірного часу. 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 [69].

Якість інформації в ЗМІ може мати значний вплив на просування жінок і як кандидатів, і як виборців. Водночас, незважаючи на невелику кількість жінок в українській політиці, більшість з них активно спілкуються з пресою і беруть участь у публічних політичних дебатах. Варто зазначити, що в Україні доступ політика до медіа ресурсів більше залежить від політичної приналежності (про-урядової або опозиційної), ніж від статі. Це представляє собою серйозну перешкоду для просування жінок в політичному житті та в суспільстві взагалі.

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

– Міжнародна Амністія (Amnesty International) – всесвітній рух людей, котрі виступають на захист загальноновизнаних прав людини і повагу до них, який присутній також і в Україні.

– 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, щоб привернути увагу 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.

Необхідно визнати, що гендерна політика лише набуває певного оформлення. У політичних документах не міститься чіткого визначення інтересів і потреб чоловічої і жіночої частини населення, урахування характеру процесу їх гендерних відносин, окреслення гендерних цілей. У прийнятому базовому Законі України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [5] 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. Серед інших прогалин державної Гендерної політики варто зазначити такі [67]:

- у нормативно-правових документах відсутнє чітке визначення інтересів і потреб чоловіків і жінок;
- гендерна нерівність все ще розглядається переважно як жіноча проблема;
- в основі національної практики традиційно лежить «охоронна» концепція щодо жінки. І цей підхід продовжує застосовуватись у програмах соціального забезпечення;
- відсутнє цільове фінансування державних програм по досягненню рівності (фінансування за рахунок інших статей бюджету).

Основні проблеми сфери забезпечення рівності жінок і чоловіків формують сьгодні 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;
- бюджетне забезпечення реалізації державної стратегії гендерного розвитку та Державної програми досягнення гендерної рівності;
- запровадження спеціальних освітніх програм для суддів і правоохоронців;
- 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.

Гендерні перетворення у політико-правовій системі і в суспільстві загалом є довготривалим та складним процесом. Відсутність дискримінації не є достатньою умовою для затвердження гендерної рівності, також мають бути запроваджені конкретні позитивні заходи для досягнення «дійсної рівності», що складається з рівності можливостей, рівності в доступі до можливостей та рівноцінності результатів [9]. Для досягнення прогресу необхідні узгоджені дії всіх ключових гравців: парламенту, Президента та уряду, політичних партій, громадських організацій, медіа та громадськості. Наведені нижче рекомендації адресовані кожній із зазначених груп і

окреслюють пріоритетні напрямки діяльності, сформульовані відповідно до контексту та попередніх досягнень України:

- виконання Україною міжнародних зобов'язань;
- законодавче закріплення представництва обох статей у партійних виборчих списках;
- вдосконалення законодавства з питань забезпечення рівних прав жінок і чоловіків.
- позитивні дії для подолання гендерного дисбалансу в сфері політики та державного управління, зокрема в політичних партіях.

Державні органи та міжнародні організації, які прагнуть посилити представлення жінок у політиці, мають зосередити увагу на ролі політичних партій, зокрема:

- добровільні квоти для збільшення представлення жінок у партійних структурах;
- ширше охоплення політичними партіями жінок-виборців;
- посилення громадського та міжпартійного діалогу.

Участь жінок у політичному житті відбувається і поза партійними структурами. Жінки можуть брати участь у певних аспектах виборчих процесів незалежно, наприклад, долучаються до громадських організацій. Жіночі мережі, громадські організації та медіа можуть сприяти політичній участі жінок, спрямовуючи ініціативи на:

- інформаційні кампанії з підтримки жінок у політиці;
- гендерний моніторинг діяльності політичних сил: якість політичної діяльності чоловіків та жінок;
- підтримка нового покоління жінок-політиків;
- робота з чоловіками з підтримки активної участі жінок у політиці;
- захист суспільства від інформації, дискримінаційною за ознакою статі.

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

- вдосконалення гендерної статистики;
 - впровадження гендерно паритетної мови;
 - контроль інформації, що надає медіа;
 - збалансований розподіл часу між професійним та приватним життям як жінок, так і чоловіків;
- 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. Оцінюючи в цілому систему гендерного законодавства, серед позитивних рис можна відмітити: конституційне закріплення принципу рівності, в т.ч. рівності статей, наявність спеціального гендерного закону. Гендерне законодавство України загалом може бути визначене як гендерно збалансоване. Проте, незважаючи на досягнення, попри приєднання до міжнародних угод та ухвалення національного законодавства про рівні права та можливості жінок і чоловіків, проблеми у сфері розширення прав і можливостей жінок і чоловіків залишаються.

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

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.

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. Громадськість та уряд звітують в ООН про реальні права жінок в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrpress.info/2017/02/20/gromadskist-ta-uryad-zvituyut-v-oon-pro-realni-prava-zhinok-v-ukrayini/>.
2. Декларація «Про викорінювання насилля щодо жінок» від 20.12.1993. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_506#Text
3. Женская занятость: Глобальные тенденции и действия МОТ / Материалы МОТ, 49-ая сессия Комиссии по положению женщин. – Нью-Йорк, 28 февраля – 11 марта 2005 г. – 25 с.
4. Загальна декларація прав людини від 10.12 1948. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text
5. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 8.09.2005 № 2866-IV із змінами та доповненнями від 20.01.2018. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>
6. Індекс гендерного розриву [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.ua.undp.org/content/ukraine/uk/home/gender-equality/comparative-gender-profile-of-ukraine-.html>
7. Інформаційно-консультативний жіночий центр [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.wicc.zt.sch.in.ua/>
8. Конвенція № 156 «Про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками» від 25.06.1981 №156 із змінами й доповненнями від 22.10.1999.
9. Конвенція №111 «Про недискримінацію в галузі праці та знань» від 25.06.1958 №111 із змінами й доповненнями від 24.06.1975.

10. Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок від 1979 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207
11. Підсумкові зауваження Комітету з ліквідації дискримінації відносно жінок (18 січня – 5 лютого 2016 року) // Міністерство у справах сім'ї, молоді і спорту.
12. Політика в сфері зайнятості в цілях устойчивого відновлення і розвитку. Доклад VI // Міжнародна конференція праці, 103-я сесія. – Міжнародне бюро праці Женева, 2014 г. – 62 с.
13. Попкова Л., Жидкова Е. Фемінізм, или история борьбы женщин за права человека / Л. Попкова, Е. Жидкова [ред. Н.И. Алексеева] // Гендер для «чайников». – Харків.: Курсор, 2016. – С. 227-256.
14. Рада Європи ухвалила Стратегію з гендерної рівності на 2018–2023 роки [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://helsinki.org.ua/articles/rada-evropy-pryjnyala-novu-stratehiyu-hendernoji-rivnosti-na-2018-2023-roky/>
15. Розпорядження Кабінету Міністрів України «Про схвалення Концепції Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року» від 05.04.2017 №229. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/229-2017-%D1%80#Text>
16. Семиколєнова О. Основи культури гендерної рівності: Ми – різні, ми – рівні / О. Семиколєнова. – Київ: Ніка-Центр, 2014. – 311 с.
17. Середньомісячна заробітна плата жінок та чоловіків за видами економічної діяльності [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://ukrstat.org/>
18. Синчак О. За рівність мовну і позамовну / О. Синчак // Журнал соціальної критики «Спільне». – 2011 - №2. – С. 10-13.

19. Стратегия содействия равноправию полов на 2016–2020 годы / Документ Европейского банка реконструкции и развития. –2015. – 88 с.
20. Стратегія гендерної рівності на 2015–2017 роки [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://rm.coe.int/en/web/genderequality/genderequality-stratagy>.
21. Типізація країн світу за проявом гендерних проблем [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.geograf.com.ua/blogs/entry/tipizatsiya-krajin-svitu-za-proyavom-gendernikh-problem>.
22. Улучшение измерения гендерного разрыва в оплате труда в Эстонии / Записка, подготовленная Департаментом статистики Эстонии // Европейская экономическая комиссия [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.unece.org/fileadmin>.
23. Фоменко О.С. Гендер і мова / О.С. Фоменко // Основи теорії гендеру / за ред. М.М. Скорик. – К.: «К.І.С.», 2014. – 474 с.
24. Фонд народонаселення ООН [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.unfpa.org.ua/>.
25. Фурман А.В. Гендерний розвиток у суспільстві / А.В. Фурман, Т.Л. Надвичина. – К.: «Фоліант», 2015. – 551 с.
26. Чичкало-Кондрацька І.Б. Гендерна нерівність у зарубіжних країнах: причини виникнення, особливості розвитку та державна політика з її подолання / Чичкало-Кондрацька І.Б., Деревянко А.К., Кондрацька Д.С. // Проблеми системного підходу в економіці: збірник наукових праць. – 2019. – Випуск 5(73). – Частина 1. – С. 41-46. Електронна сторінка видання – www.psaе-jrnl.nau.in.ua Міжнародний цифровий ідентифікатор журналу: <https://doi.org/10.32782/2520-2200>.
27. Щорічний рейтинг гендерної рівності: в Україні жінки освіченіші за чоловіків, але в політику їм – зась [Електронний ресурс]. – Режим

- доступу: <https://povaha.org.ua/schorichnyj-rejtynh-hendernoji-rivnosti-v-ukrajini-zhinky-osvichenishi-za-cholovikiv-ale-v-polityku-jim-zas/>.
28. Analyzing Gender. Women and Men in Development. – Stockholm: SIDA, 2016. – P. 8.
 29. Becker G., Gary S. Human Capital. N.Y.: Columbia University Press, 2015. – P. 130-140.
 30. British council equality policy. – London, 2017. – 13 p.
 31. 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.
 32. 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/j.ctt5hjgnj.11](https://doi.org/10.2307/j.ctt5hjgnj.11), ISBN 978-0-8229-7975-3
 33. Charter of Fundamental Rights of the European Union (2000/C364/01) // Official Journal of the European Communities. – 2000. – 22 p.
 34. Coulombeau, Sophie (1 November 2014). Why should women change their names on getting married? BBC News. BBC. Retrieved 14 June 2015.
 35. Deutsche Telekom boosts gender equality [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.telekom.com/en/careers/telekom-as-an-employer/culture-and-values/women-at-telekom>
 36. Directive 2002/73/EC of the European Parliament and of the Council of European Communities (PDF). EUR-Lex Access to European Union law. 9 February 1976.
 37. Eisler, Riane (2007). The Real Wealth of Nations: Creating a Caring Economics. p. 72.
 38. Employment statistics. Eurostat. Statistics Explained. URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>.

39. European Network of Female Entrepreneurship Ambassadors [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://epws.org/european-network-of-female-entrepreneurship-ambassadors/>
40. Featherstone, Brid; Rivett, Mark; Scourfield, Jonathan (2007). Working with men in health and social care. pp. 27. ISBN 9781412918503.
41. 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.
42. Geert Hofstede. Research // Dimensions of natural culture. – 2016. – P. 8–10.
43. Gender equality in poorest nations hinges on post-pandemic policy choices / UNCTAD [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://unctad.org/news/gender-equality-poorest-nations-hinges-post-pandemic-policy-choices>
44. Glendyne R. Wergland, Sisters in the Faith: Shaker Women and Equality of the Sexes (Amherst: University of Massachusetts Press, 2011).
45. Global Competitiveness Report 2016–2017 / World Economic Forum [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://reports.weforum.org/global-competitiveness-report-2016-2017/>.
46. International Women's Day 2021: COVID-19 pandemic is a major challenge for gender equality / An official website of the European Union [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_21_1011
47. Jordan, Tim (2002). Social Change (Sociology and society). Blackwell. ISBN 978-0-631-23311-4.
48. Jump up to: Gender equality. United Nations Population Fund. UNFPA. Archived from the original on 20 May 2019. Retrieved 14 June 2015.
49. Jump up to: World Bank (September 2006). Gender Equality as Smart Economics: A World Bank Group Gender Action Plan (Fiscal years 2007–

- 10) (PDF). Archived from the original (PDF) on May 5, 2011. Retrieved April 25, 2021.
50. 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): 893–908. doi:10.1108/ijm-11-2015-0197. ISSN 0143-7720.
51. LeMoyné, Roger (2011). Promoting Gender Equality: An Equity-based Approach to Programming (PDF). Operational Guidance Overview in Brief. UNICEF. Retrieved 2011-01-28.
52. Organization of American States (August 2009). "Follow-up Mechanism to the Belém do Pará Convention (MESECVI): About the Belém do Pará Convention". Organization of American States. Retrieved 14 June 2015.
53. Progress of the World's Women 2016 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2015/4/progress-of-the-worlds-women-2016>.
54. Quarterly Growth Rates of real GDP, change over previous quarter / Quarterly National Accounts [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=36499>.
55. Social Institution / Gender Index. Ukraine // OECD Development Center [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.genderindex.org/sites/default/files/datasheets/UA.pdf>.
56. The Global Gender Gap Report / World Economic Forum [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2018/>
57. The World's Women 2010: Trends and statistics [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.unwomen.org/en/docs/2010/1/worlds-women-2010>.
58. Treaty of Lisbon amending the Treaty on European Union and the Treaty establishing the European Community, signed at Lisbon, 13 December 2007

- [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A12007L%2FTXT>.
59. Treaty of Rome, 25 March 1957 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.europarl.europa.eu/about-parliament/en/in-the-past/the-parliament-and-the-treaties/treaty-of-rome>
60. The Convention of Belém do Pará and the Istanbul Convention: a response to violence against women worldwide (PDF). 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. CSW58 side event flyer 2014.
61. Treaty of Amsterdam, signed in Amsterdam on 2 October 1997 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.europarl.europa.eu/topics/treaty/pdf/amst-en.pdf>.
62. United Nations High Commissioner for Refugees. Vienna Declaration and Programme of Action. United Nations High Commissioner for Refugees. Retrieved 14 June 2015.
63. United Nations Millennium Campaign (2008). "Goal №3 Gender Equity". United Nations Millennium Campaign. Retrieved 2008-06-01.
64. Universal Declaration of Human Rights (PDF). Wwda.org. United Nations. December 16, 1948. Retrieved October 31, 2016.
65. Unemployment rates by gender in EU / Eurostat Statistics Explained [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Unemployment_statistics
66. Wendy R. Benningfield, Appeal of the Sisterhood: The Shakers and the Woman's Rights Movement (University of Kentucky Lexington doctoral dissertation, 2004), p. 73.
67. 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.

68. Women in Business and Management / International Labour Organization [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/dgreports/publ/documents/publication/wcms_334882.pdf.
69. Women in decision making roles in the European Union / OpenBlog. – 2016 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://blog.openpolis.it/2016/03/18/women-decision-making-roles-european-union/6686>
70. Zainulbhai, Hani (2016-03-08). "Strong global support for gender equality, especially among women". Pew Research. Retrieved 2016-08-12.

ДОДАТКИ

Додаток А

Abstract

Kondratska D.S. Gender equality as a factor of social and economic development of countries. Qualification work for Bachelor's Degree in specialty 292 "International Economic Relations". National University «Yuriy Kondratyuk Poltava Polytechnic», Poltava, 2021.

The qualification work contains 79 pages, 2 tables, 7 pictures, list of literature from 70 titles, 4 appendices.

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

The object of research is gender equality.

The subject of the study is the impact of gender inequality on the socio-economic development of the world.

The purpose of the qualification work is to identify the relationship between indicators of gender inequality and socio-economic development of the world, as well as to identify ways to overcome gender inequality in Ukraine using the best international experience.

The objectives of the work are to consider the theoretical aspects of the emergence and development of gender discrimination in the world; identifying the problem of gender inequality in the economic sphere; determining the relationship between socio-cultural and gender factors and GDP; generalization of ways to solve the problem of gender discrimination in the context of the Covid-19 pandemic; analysis of the current state of gender inequality in Ukraine and identification of 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.

In Ukraine, gender issues are particularly relevant in the context of the chosen course on European integration, and it requires the affirmation of the value of gender equality both in society as a whole and in its various institutions. This

includes, first of all, the elimination of gender discrimination, ensuring equal participation of women and men in socially important decisions, ensuring equal opportunities for women and men in combining professional and family responsibilities, etc.

The foregoing determines the importance and timeliness of exploring many years of overseas experience in solving gender issues and developing gender policy in developed countries, which can and should be applied in Ukraine. The research revealed the causes of gender inequality in foreign countries, including historical, religious and others.

Gender stereotypes that significantly influence gender inequality in countries, in particular gender stereotypes, which are determined by the specificity of work, have been identified. The features of the manifestation of gender inequality in the socio-economic sphere are considered. Particular attention is paid to the problem of equality between men and women in labor relations.

The labor market of foreign countries, first of all the EU, is analyzed in terms of gender approach. Among the most pressing problems in the employment and labor market are job cuts, job creation and the increasing trend of long-term unemployment that most affect women. For developed foreign countries, high gender gaps are more common in the private sector than in the public sector. As a result of globalization processes, informal labor relations are becoming increasingly threatening, reducing the job security that young workers of both sexes and women are exposed to.

The world experience of gender policy in modern conditions of changing business models and established structure of the labor market is studied. It has been proved that it is advisable to take into account socio-economic aspects when conducting a state gender policy. This will create a system of measures on the part of the state to achieve gender equality in the country as an important factor of economic development.

The analysis showed that gender issues in the EU are most pronounced in the field of politics, where there is a high concentration of power and the highest competition. The realization of equality of rights and opportunities in this area is a necessary condition for achieving equality in all other areas. Increasing women's participation in the economic and political life of society, in turn, contributes to economic growth and living standards.

The problem of ensuring equality between men and women in labor relations is the most important, because in the field of labor gender discrimination is perceived most acutely. In the EU countries, the employment rate of women is consistently lower than that of men (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 is almost unchanged. EU countries should also be encouraged to reconsider their career and marriage priorities, as a mature family is better able to contribute to the well-being of society.

The study showed that the economic development of society is significantly related to socio-cultural and gender factors of the people. It can be noted that Ukraine has made some progress in promoting gender equality and women's empowerment. Among the positive features can be noted: the constitutional consolidation of the principle of equality of the sexes, the existence of a special gender law. Ukraine's gender legislation in general can be defined as gender balanced. However, despite the achievements, problems in the empowerment of women and men remain.

Додаток Б

Типізація країн світу за проявом гендерних проблем. Розроблено автором на основі [21]

Країни західної (християнської) цивілізації	Країни Центральної та Латинської Америки	Країни мусульманського світу	Немусульманські і 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
<p>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;</p>	<p>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</p>	<p>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</p>	<p>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,</p>	<p>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</p>	<p>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</p>

<p>вирізняються високою часткою жінок в управлінні та політичних структурах)</p>	<p>населення; помітна нерівність в освітній сфері, на рівні охоплення базовою освітою)</p>	<p>жінок в управлінні і урядових структурах)</p>	<p>Намібія, Руанда)</p>	<p>знижених показниках паритету в освіті присутні відносно 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</p>	<p>на низькооплачуван их посадах і в сферах низької ефективності праці, існує великий ризик залучення жінок до нелегальних сфер діяльності. Традиційною є фактично повна відсутність жінок в управлінні (Китай, Філіппіни, Південна Корея, Японія, Шрі-Ланка)</p>
<p>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)</p>	<p>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)</p>	<p>3.2 Відносно розвинені країни з загрозливим рівнем гендерного паритету (країни-експортери нафти та північно-африканські країни, що характеризують ся фактично повною відсутністю жінок в урядових структурах і сфері управління,</p>	<p>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</p>		

		значною гендерною нерівністю в сфері освіти)	діяльності)		
1.3 Країни, що перебували в соц. таборі, та балканські країни (нижчий рівень розвитку гендерної свідомості, відносно низьке представництво жінок в управлінні, нижчі економічні можливості)		3.3 Найменш розвинені країни з несприятливою гендерною ситуацією (характеризуються тими ж проблемами, що попередня група, але значно загостреними, через несприятливе економічне становище, значною зайнятістю жінок в сільському господарстві; нижча тривалість	4.3 Найменш розвинуті країни із несприятливою гендерною ситуацією (катастрофічна ситуація в сфері грамотності 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)		життя жінок)			
--	--	--------------	--	--	--

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».

