



## ДЕМОГРАФІЯ, ЗАЙНЯТІСТЬ НАСЕЛЕННЯ І СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНА ПОЛІТИКА

УДК 305(477):327.502  
JEL Classification: J16, F15

DOI: 10.37332/2309-1533.2022.2-3.11

Желюк Т.Л.,  
д-р екон. наук, професор, професор кафедри  
менеджменту, публічного управління та персоналу,  
Костін У.М.,  
здобувач ОНП «Економіка»,  
Західноукраїнський національний університет,  
м. Тернопіль

### ГЕНДЕРНА ЗБАЛАНСОВАНІСТЬ: ЄВРОІНТЕГРАЦІЙНІ ВИКЛИКИ ТА НАЦІОНАЛЬНІ МОЖЛИВОСТІ

Zheliuk T.L.,  
dr.sc.(econ.), professor, professor at the department  
of management, public administration and personnel,  
Kostin U.M.,  
applicant ESP “Economics”,  
West Ukrainian National University, Ternopil

### GENDER BALANCE: EUROPEAN INTEGRATION CHALLENGES AND NATIONAL OPPORTUNITIES

**Постановка проблеми.** Конкурентне позиціонування національної економіки у світовому господарстві неможливе без подолання гендерного розриву в основних сферах життєдіяльності: політичній, економічній, культурній, ментальній. Для його оцінювання використовують глобальний індекс гендерного розриву, що розраховується Світовим економічним форумом з 2006 року. Він дозволяє відслідковувати динаміку досягнення гендерної рівності за чотирма показниками: економічна участь; розширення прав і можливостей у політиці; рівень освіти; доступність до медичних послуг; тривалість життя. За оцінками Світового економічного форуму, глобальний гендерний розрив<sup>1</sup> для 150 країн світу у 2022 році становив 68,1 і для його подолання потрібно 132 роки, тоді як у 2020 році для його подолання експерти встановлювали 100 років [1]. В розрізі регіонів лідерами гендерної збалансованості є Західна Європа з індексом гендерного паритету 77,6 %, далі в рейтингу знаходяться країни Північної Америки (76,4 %), Латинської Америки Карибського басейну (72,1 %), Східна Європа та Центральна Азія (71,2 %), Східна Азія та Тихоокеанський регіон (68,9 %), Африка південніше Сахари (67,2 %), Південна Азія (62,7 %). Близький Схід та Північна Африка залишається регіоном з найбільшим гендерним розривом (60,9 %). Згідно з прогнозами, гендерний розрив може бути подоланий через 52,1 років у Західній Європі, 61,5 років у країнах Північної Америки та 68,9 років у країнах Латинської Америки та Карибського басейну [1].

Найвищий індекс гендерної рівності мають Ісландія (89,2 %), Фінляндія (86,1 %), Норвегія (84,9 %), Нова Зеландія (84 %), Швеція (82,3 %), Намібія (80,9 %), Руанда (80,5 %), Литва (80,4 %), Ірландія (80 %), Швейцарія (79,8 %) [1].

<sup>1</sup> Як додаткове джерело інформації про гендерну рівність використовуються світові та національні порівняння, які відображають глобальні індекси та цільові показники, зокрема: Індекс людського розвитку (Human Development Index, HDI); Індекс гендерного розвитку (Gender Development Index, GDI); Індекс гендерної нерівності (Gender Inequality Index, GII); Індекс гендерної рівності (The Gender Equity Index, GEI); Індекс гендерного розриву (Global Gender Gap Index).

Якщо у сфері охорони здоров'я та освіти найменші гендерні нерівності, то в сфері управління та адміністрування вони є найбільшими<sup>2</sup>. Також найбільшою проблемою залишаються прогресуючі гендерні дисбаланси ринку робочої сили. Гендерні розриви у функціонуванні ринку робочої сили зумовлені численними факторами: структурні бар'єри, соціально-економічні та технологічні трансформації, економічні потрясіння. Незважаючи на те, що з кожним роком більша кількість жінок переходять на вищеоплачувану роботу, обіймають лідерські посади, однак зміни навколишнього середовища, природні та економічні потрясіння, глобальні пандемії, геополітичні конфлікти, війна росії з Україною, поглиблення поточної кризи вартості життя лише загострюють проблеми гендерних асиметрій в усьому світі.

Через глобальну пандемію і найбільшу в історії Європи війну, розпочату росією, гендерні дисбаланси стали особливо гострими для України. Якщо у 2020 році Україна посідала серед 153 країн 59 рейтингову позицію, то у 2022 році серед 146 країн – 81 позицію, що вказує на найбільше падіння рейтингових позицій за весь період обрахунку даного індексу. Особливо критичною є ситуація з доходами та зайнятістю, з реалізацією лідерського потенціалу, представництва в українському політикумі, тоді як в секторі безпеки і оборони внаслідок війни з росією за останні 8 років представництво жінок зросло в 5 разів (з 1,3 %, до 9,9 %) <sup>3</sup> [2, с. 162].

Світова практика доводить, що гендерно рівні національні економіки (країни Скандинавії, Північної Америки) є економічно спроможнішими. Адже гендерна нерівність уповільнює темпи економічного розвитку, зменшуючи продуктивність праці, посилює соціальну маргіналізацію, нівелює принципи демократичного врядування. Тому дослідження шляхів зменшення гендерних дисбалансів в рамках даної наукової публікації, врахування європейського досвіду є актуальним і становить як науковий, так і прикладний інтерес.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Вперше ідея досягнення суспільного консенсусу щодо зрівноваження прав чоловіків та жінок була реалізована у Римському договорі (1957 р.) шляхом створення рівних можливостей у реалізації фінансової мотивації для чоловіків та жінок (стаття 119). Далі ця ідея знайшла продовження у Маастрихтському договорі (1992 р.) щодо забезпечення плюралізму думок чоловіків та жінок (стаття 3); в Амстердамському договорі (1997 р., стаття 118), Хартії основних прав ЄС (стаття 21) в питаннях створення рівних можливостей для працевлаштування жінок та чоловіків; у Лісабонській угоді (2007 р., стаття 63) щодо заборони дискримінації за статевою ознакою [3–10]. На даний час активні дослідження в сфері гендерної політики знаходять своє відображення в працях вітчизняних та зарубіжних дослідників з позицій інституційного, політичного, соціально-економічного, ідеологічного, ситуативного підходів.

Зокрема, на увагу заслуговують дослідження В. Кравець, Т. Говорун, О. Кікінежді з позицій розвитку гендерноорієнтованого громадянського суспільства, запровадження гендерночутливого підходу у практику інноваційних освітніх технологій [11]; І. Магновського з позицій дослідження гендерної рівності [12]; М. Ткалича щодо гендерної соціалізації, гендерних стереотипів та ролей [13]. «Біологічну зумовленість відмінностей між чоловіками і жінками вважали незаперечною до кінця ХІХ ст. Цієї позиції дотримувалися французький мислитель Жан-Жак Руссо (1712–1778), німецькі філософи Імануїл Кант (1724–1804), Артур Шопенгауер (1788–1860)» [13]. На даний час проходить переосмислення значимості та ролі жінок.

Нині в літературі приділяється увага питанню становлення гендерної психології, що є новим напрямком для наукових досліджень, створення нових знань щодо гендерного аспекту існування суспільства, виділення гендерного контексту в аналізі та оцінюванні різноманітних суспільних

<sup>2</sup> У парламентах та урядах країн, у яких у 2022 році було проведено вимірювання Індексу гендерного розриву, жінки обіймають 26,1 % парламентських та 22,6 % міністерських посад (у звіті 2021 року 25,2 % і 21,2 % відповідно). За даними Всесвітнього економічного форуму, для досягнення гендерного паритету в політиці потрібно ще 145,5 років. У минулорічному звіті прогнозували 95 років. Індекс гендерного розриву за показником «економічна участь» на сьогодні становить 58 %. Для його подолання прогнозують ще 267,6 років (минулого року прогноз був 257 років). Повільний поступ у напрямку подолання розриву за показником економічної участі є результатом двох протилежних тенденцій. З одного боку, продовжує зростати частка жінок серед кваліфікованих спеціалістів і зменшується розрив в оплаті праці. З іншого боку, кількість жінок на керівних посадах досі низька – лише 27 %. За прогнозами Всесвітнього економічного форуму, від початку пандемії збільшився гендерний розрив за показником участі жінок на ринку праці. Гендерний розрив за показником «рівень освіти» майже закритий (95 %). Для досягнення гендерної рівності за цим показником знадобляться ще 14,2 років. У 37 країнах вже досягли паритету за цим показником, одна з цих країн – Україна. За показником «доступ до системи охорони здоров'я та тривалість життя» гендерний розрив усунуто на 96 % [1].

<sup>3</sup> За показником «економічна участь та кар'єрні можливості» Україна у 2022 році знаходиться на 44 місці у світі (у 2021 році – на 39-му, у 2020 році – на 28-му), за показником рівня освіти – на 27 місці (у 2021 році – на 26-му), за показником «доступ до системи охорони здоров'я та тривалість життя» – на 41 місці (у 2021 році – на 52 місці, позаминулого – 56-му), за показником «політичні права та можливості» – на 103 місці (у 2021 році – на 83 місці, у 2020 – на 105-му), за критерієм «жінки у парламенті» ми посідаємо 98 місце (у 2021 р. – на 88-му, у 2020 р. – на 121-му), а за показником «жінки на міністерських посадах» – 110 місце (у 2021 році – 82-е місце).

процесів. «У психології структуру сучасного гендерного знання утворюють гендерологія та більш ранні дослідження у сфері фемінології, гендерна психологія і психологія гендерних відносин. Гендерна психологія є частиною гендерології як міждисциплінарного напрямку в суспільних науках, а психологія гендерних відносин належить до складу гендерної психології» [13].

Ходакова С., Ігнатенко О., Жаворонкова С. досліджують питання імплементації гендерноорієнтованих підходів в практику управління місцевим економічним розвитком [14]; Черняхівська А. в своїх дослідження піднімає питання становлення української моделі гендерного паритету з врахуванням історичного досвіду та сучасних викликів [15].

Особливої ваги набирають дослідження питань феміністичного руху, участі жінок у встановленні миру та післявоєнній відбудові національної економіки, посиленні ролі жінок у лідерстві щодо створення мирного та безпечного світу.

Гендерна політика в Україні, особливо в умовах обраного євроінтеграційного вектору розвитку постає в абсолютно новому, актуальному світлі. І це вимагає утвердження цінності гендерної рівності як у суспільстві загалом, так і в функціональній діяльності окремих інституційних утворень і має знайти відображення у напрацьованні сучасних засобів запобігання гендерній дискримінації, забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у прийнятті суспільно важливих рішень (насамперед, через вибори до представницьких органів влади та призначення на державні посади), забезпечення рівних можливостей жінок і чоловіків для поєднання професійних і сімейних обов'язків, запобігання неправомірним висловлюванням, насильству за статевою ознакою, розвиток гендерночутливого громадянського суспільства, поширення гендерної культури тощо.

Незважаючи на значний інституційний поступ щодо забезпечення гендерної рівності в умовах національної економіки, залишаються невирішеними питання подолання гендерних асиметрій, покращення параметричних характеристик міжнародних рейтингів конкурентоспроможності за показником гендерної збалансованості. Тому дослідження механізмів гендерної збалансованості в умовах євроінтеграційних викликів є актуальним і становить як науковий, так і практичний інтерес.

**Постановка завдання.** Мета статті – обґрунтування сутнісних детермінант гендерної збалансованості суспільного розвитку як драйвера конкурентного розвитку національної економіки.

**Вигляд основного матеріалу дослідження.** Дотримання принципів розвитку гендерноорієнтованого суспільства на наднаціональному рівні забезпечують: Європейський Союз, Рада Європи, Організація з безпеки і співробітництва в Європі, міжнародні моніторингові інституції у сфері прав людини, Комітет ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок, Комісія ООН зі становища жінок тощо. Європейський Союз як наднаціональне утворення є найбільшим прихильником інституціалізації гендерної збалансованості суспільства.

Під гендерною збалансованістю в ЄС розуміють «досягнення рівного становища жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства шляхом правового забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, ліквідації гендерної дискримінації, застосування спеціальних тимчасових заходів, спрямованих на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права» [16, с. 6].

Основними інструментами забезпечення гендерної збалансованості в ЄС є інституціалізація гендерної рівності на законодавчому рівні, гендерна пріоритетизація, стратегічне планування, інформаційно-просвітницькі кампанії, фінансові програми, спеціальні заходи збільшення доступу жінок до процесів прийняття рішень.

Гендерна пріоритетизація в реалізації політики ЄС [16] полягає у:

1) проведенні моніторингу гендерних дисбалансів, що здійснюється в розрізі наступних етапів: дослідження існуючої ситуації гендерної нерівності та виокремлення пріоритетних сфер для їх нівелювання; проведення моніторингових спостережень із метою виявлення тенденцій чи попередження проявів гендерної нерівності у сферах: 1) участь (гендерний паритет у владних структурах, сфері економіки стосовно цільової групи населення); 2) ресурси (доступ та розподіл таких ресурсів, як час, гроші, влада тощо); 3) норми та цінності (пов'язані з чоловічими та жіночими характеристиками); 4) права (розкриття прямої та латентної дискримінації, реалізація людських прав та доступ до правосуддя);

2) оцінюванні ефективності гендерної політики за допомогою проведення аналізу якісних та кількісних показників розподілу ресурсів, дотримання гендерних норм, цінностей, прав, що знаходять своє відображення в гендерних профілях країн, окремих регіонів;

3) реалізації політики переконструювання, яка напрацьовує та реалізує низку системних заходів щодо ліквідації гендерних дисбалансів.

Для забезпечення моніторингу прогресу у сфері дотримання гендерної рівності у країнах-членах ЄС у 2016 році рішенням Європейської Ради створено Європейський Інститут Гендерної рівності (ЄІГР), що оцінює гендерну збалансованість в сфері публічного управління, освіти, здоров'я, фінансів, ринку робочої сили, а також насильство щодо жінок (домашнє, сексуальне, феміцид, торгівля людьми тощо) та міжсекторальну дискримінацію. У 2017 р. Рада Європи прийняла Конвенцію про запобігання і протидію насильства щодо жінок (Стамбульську конвенцію).

Стратегічні наміри щодо гендерної збалансованості у реалізації політики ЄС зафіксовані в Стратегічному плані досягнення гендерної рівності 2016–2019 та його продовженні – Стратегії гендерної рівності на 2020–2025 рр. «Метою Стратегії ЄС є подолання нерівності, стимулювання до перерозподілу влади, впливу та ресурсів справедливим та рівноправним чином, сприяння справедливості та створенню рівних можливостей шляхом підтримки свободи від насильства та стереотипів, створення гендерно рівної економіки» [17].

З метою протидії дискримінації в рамках даної Стратегії напрацьовано Закон про цифрові послуги з метою встановлення відповідальності інтернет-платформ щодо вмісту, що поширюється користувачами, для боротьби з проблемою насильства щодо жінок в Інтернеті. Даний Закон направлений на створення безпечного та надійного гендерно збалансованого онлайн-середовища; прийнято «Директиву про боротьбу проти сексуального насильства та сексуальної експлуатації над дітьми (Директива 2011/93), Директиву 2011/99/ЄС про Європейський захисний ордер, Регламент (ЄС) № 606/2013 про взаємне визнання заходів захисту у цивільних справах, Директиву Ради 2004/80/ЄС щодо компенсації постраждалих від злочинів та інше відповідне законодавство ЄС, що захищає постраждалих від гендерно зумовленого насильства» [17].

Важливо, що дана Стратегія враховує гендерний аспект в процесах сталого розвитку, цифрової трансформації, працевлаштування, соціального захисту (подолання гендерних розривів в оплаті праці, пенсійному забезпеченні). Важливим елементом досягнення гендерної збалансованості є запровадження гендерної експертизи в механізм вироблення публічних політик країн-членів ЄС та процесів досягнення гендерної рівності. В основі такої експертизи закладено механізм дослідження гендерно-вікових показників, оцінювання адаптивності публічної політики до потреб конкретних соціальних груп.

За визначенням Європейської комісії (2004 р.), «гендерна рівність означає, що всі людські істоти мають свободу для розвитку своїх особистих здібностей та свободу вибору без обмежень, пов'язаних із жорстко закріпленими гендерними ролями. Тобто різна поведінка, прагнення та потреби жінок і чоловіків враховуються, оцінюються й підтримуються рівним чином» [18].

У Консолідованому Договорі про Європейський Союз в статті 23 чітко зафіксовані принципи рівноправ'я чоловіків та жінок і працевлаштуванні, оплаті праці, соціальному захисті. У директивах та резолюціях Ради ЄС визначено напрями інституційних гендерних перетворень шляхом реалізації політики гендерної пріоритетизації та ініціювання спеціальних заходів щодо дотримання гендерного паритету. Гендерна пріоритетизація (гендерний мейнстрімінг) передбачає «реорганізацію, вдосконалення, формування та оцінку політичних процесів у такий спосіб, щоб учасники та учасниці процесу прийняття політичних рішень використовували гендерний підхід в усіх галузях політики і на всіх етапах» [17]. Гендерна пріоритетизація має бути невід'ємною складовою процесів бюджетування, генерування та прийняття управлінських рішень, реалізації політики доходів та занятості.

В Європейському Парламенті створено Комітет із прав жінок і гендерної рівності, який відповідає за врегулювання гендерної проблематики, проведення інформаційної політики щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, недопущення дискримінації за статевою ознакою, рівного представництва чоловіків та жінок на виборних посадах. У 2006 р. було створено Європейський інститут з питань гендерної рівності, який ініціалізує і досліджує успішну практику дотримання гендерної рівності та поєднання наднаціональних та національних інструментів забезпечення гендерної рівності. З врахуванням потенціалу цифрового розвитку інститутом створено цифрову консультативну платформу «ЄвроГендерна мережа», яка забезпечує обмін успішними практиками гендерної рівності.

В міжнародному правовому просторі гендерні аспекти врегулювання суспільних відносин відображені в Глобальних цілях сталого розвитку до 2030 року, Конвенції про ліквідацію усіх форм дискримінації по відношенню до жінок, Конвенції про ліквідацію насильства щодо жінок, Конвенції про громадянські та політичні права, Конвенцію про соціальні, економічні та культурні права, що успішно були ратифіковані Україною.

Євроінтеграційні прагнення України стали невід'ємними реаліями політичного сьогодення. Підписавши і ратифікувавши Угоду про асоціацію з Європейським Союзом, Україна продемонструвала відданість демократичним європейським цінностям та взяла на себе зобов'язання дотримуватися принципу гендерного паритету у виробленні та реалізації публічної політики.

З метою ратифікації Україною міжнародних зобов'язань щодо дотримання гендерного паритету у 2005 р. було прийнято Закон України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків», згідно якого державна політика щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків повинна бути спрямована на: «утвердження гендерної рівності; недопущення дискримінації за ознакою статі; застосування позитивних дій; забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у прийнятті суспільно важливих рішень; забезпечення рівних можливостей жінкам і чоловікам щодо поєднання професійних та сімейних обов'язків; підтримку сім'ї, формування відповідального материнства і батьківства; виховання і пропаганду серед населення України культури гендерної рівності, поширення просвітницької діяльності у цій сфері; захист суспільства від інформації, спрямованої на дискримінацію за ознакою статі» [19].

Після прийняття Закону було розроблено цільові державні програми забезпечення гендерної рівності. Зокрема, Державна соціальна програма забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року» (постанова КМУ від 11 квітня 2018 р. № 273) [20].

28 жовтня 2020 р. був затверджений Національний план подолання проблем, пов'язаних з гендерною нерівністю, шляхом розширення участі жінок у прийнятті рішень; забезпечення стійкості до безпекових викликів; постконфліктного відновлення і перехідного правосуддя; протидії насильству за ознакою статі та сексуальному насильству.

12 серпня 2022 р. Кабінет Міністрів України схвалив Державну стратегію забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків на період до 2030 року та операційний план з її реалізації на 2022–2024 роки. «Стратегія спрямована на об'єднання суспільства у розумінні цінностей прав і свобод людини, що забезпечуються та захищаються на основі принципів рівності та недискримінації для всіх жінок і чоловіків, хлопців та дівчат, на консолідацію дій центральних та місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування, міжнародних організацій, соціальних партнерів, громадських об'єднань, інших представників та представниць громадянського суспільства, закладів, установ та організацій різних сфер, приватного сектору тощо для реалізації міжнародних та національних зобов'язань щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків для сталого розвитку держави у всіх сферах» [21].

На даний час на рівні окремих областей, територіальних громад розробляються і реалізуються цільові програми, які спрямовані на створення передумов для гендерно збалансованого розвитку територій, що повинно забезпечувати однакові можливості для різних соціальних груп, врахування в управлінській, проектній роботі практичних і стратегічних потреб представників різної статі, дотримання гендерночутливої поведінки, критичне ставлення до гендерних стереотипів та проведення гендерного моніторингу, що знаходить своє відображення у розробці гендерного профілю території<sup>4</sup>. Такий профіль має бути інформаційно-аналітичним підґрунтям як для стратегічного планування розвитку територій, так і для реалізації проектних ініціатив та проведення адвокаційних кампаній.

Для моніторингу гендерної збалансованості у країнах ЄС використовують Індекс гендерної рівності (Gender Equality Index), який вперше був розрахований у 2013 р. для країн-членів ЄС. Його значення коливається від 1 (повна гендерна нерівність) до 100 (повна гендерна збалансованість). Для його розрахунку використовують шість показників:

- гендерні дисбаланси на ринку робочої сили (позиції чоловіків і жінок на ринку праці, тривалість трудового життя, якість роботи і захист);
- гендерні асиметрії в оплаті праці (розрив між доходами чоловіків і жінок, а також ризик бідності);
- гендерні асиметрії в доступі до освітніх послуг (кількість чоловіків і жінок, які здобувають освіту різного рівня);
- дисбаланси у використанні власного часу (скільки часу витрачається на неоплачувану діяльність, в тому числі – догляд за дітьми та домашню роботу, участь в культурних заходах і т.п.);
- гендерні асиметрії у реалізації владних повноважень (репрезентативність чоловіків і жінок у політичній та економічній сферах);
- доступ до послуг в сфері охорони здоров'я (доступ до структур охорони здоров'я);

---

<sup>4</sup> Кожен профіль містить інформацію про: розподіл постійного населення області за статтю, віком та типом поселення; середній вік жінок і чоловіків за типом поселення; середню очікувану тривалість життя при народженні за статтю та типом поселення; етнічний склад населення області; економічну активність, зайнятість та безробіття населення за місцем проживання; економічну активність населення за віковими групами, статтю та місцем проживання; середньомісячну заробітну плату жінок та чоловіків; вивільнення працівників за видами економічної діяльності та статтю; коефіцієнт народжуваності жінок вікової групи 15–19 років; смертність жінок від причин, що пов'язані з вагітністю, пологами та ускладненнями післяпологового періоду; кількість ВІЛ-інфікованих та хворих на СНІД за статтю; розподіл випадків смерті за статтю та основними причинами смерті; розподіл померлих від наємисних самоушкоджень за віком, статтю та типом поселень; розподіл за статтю керівників закладів освіти, кількість та назва ЗВО, де викладаються гендерні курси (спецкурси); кількість жінок та чоловіків депутатів обласної ради; кількість внутрішньо переміщених осіб, зареєстрованих в області; кількість ветеранів ООС; кількість правопорушень; кількість постраждалих від правопорушень; кількість зареєстрованих заяв, повідомлень про вчинені правопорушення та інші події, пов'язані з домашнім насильством; відомості про осіб, які потерпіли від злочинів; кількість звернень в органи місцевого самоврядування, правоохоронні та судові органи щодо фактів дискримінації за ознакою статі; інформація про наявну практику реагування, яка застосовується в області, на звернення про факти дискримінації за ознакою статі; кількість та перелік закладів, які надають допомогу особам, постраждалим від домашнього насильства, у т.ч. із зазначенням кількості місць; кількість осіб, які отримали допомогу у зазначених закладах; нормативне забезпечення реалізації гендерної політики, інституційне та ресурсне забезпечення реалізації гендерної політики; інформація щодо механізму гендерноорієнтованого бюджетування в області; інформація про гендерні проекти в області; досвід проведення моніторингу, координацію та інформування, співпрацю з громадським сектором.

– насильство проти жінок, гендерні стереотипи та упередження, які підривають покращення ситуації у забезпеченні більшої рівності статей.

За даними показниками Індекс гендерної рівності для ЄС складає 54. Найбільші гендерні розриви спостерігаються при реалізації владних повноважень, а найменші – у сфері здоров'я. Найбільші гендерні сегрегації мають місце на ринку праці під впливом викликів діджиталізації. У професіях майбутнього найменша кількість зайнятих жінок. «У сфері хмарних обчислень (cloud computing) жінки складають 14 % робочої сили (минулого року – 12 %), в галузі інжинірингу – 20 %, а в галузі обробки даних та роботи зі штучним інтелектом – 32 % (минулого року було 15 % та 26 % відповідно)» [22].

З врахуванням досвіду ЄС публічна політика національних економік повинна мати гендерноорієнтований вектор, що дозволить мінімізувати існуючі та потенційні гендерні ризики та подолати гендерні розриви. Напрямами можливого зменшення гендерних ризиків на ринку праці слід вважати: розвиток доглядової інфраструктури, забезпечення однакових можливостей для чоловіків і жінок у догляді за дітьми та літніми родичами; створення можливостей для перекваліфікації чоловіків і жінок, які перебувають на середині кар'єрного шляху (40+), запровадження недискримінаційних правил добору на роботу та політики щодо кар'єрного просування.

За 2022 рік війна в Україні і зумовлені нею мільйонні переміщення людей суттєво погіршили гендерний профіль національної економіки, передусім, за показниками медичних послуг, у тому числі у сфері сексуального та репродуктивного здоров'я, доступності до надання якісних освітніх послуг, які були найкращими. За попередніми оцінками ООН та CARE International, в Україні з початком війни 5,7 мільйонів дітей мають проблеми із забезпеченням канцтоварами, комп'ютерним супроводом для навчання в режимі он-лайн [23].

Аналіз експертних оцінок ООН та власні розвідки дозволяють виокремити найбільші гендерні ризики для України, пов'язані із агресією російської федерації на даний час. Серед них:

- зростання безробіття, що посилює неформальні форми зайнятості;
- зростання рівня бідності населення;
- погіршення доступу до життєво необхідних ресурсів (безпечне житло, їжа, вода, енергія, тепло, фінансові ресурси);
- перешкоди в отриманні якісних медичних послуг, гострий дефіцит спеціальних препаратів та створення особливих умов для лікування, зростання потреби у послугах психосоціальної підтримки;
- втрата документів, що обмежує доступ до гуманітарної допомоги;
- повернення насильно вивезених дітей до росії без супроводу батьків з тимчасово окупованих територій;
- обмежений доступ до інформації через активні бойові дії, відсутність електропостачання та пошкодження Інтернет-мережі;
- відсутність доступу до навчання в он-лайн форматі через відсутність чи значні перебої в електропостачанні;
- підвищений ризик гендерно зумовленого насильства;
- надання належної гуманітарної допомоги людям з обмеженою мобільністю, з сиротинців при їх евакуації із зони активних бойових дій;
- посилення ризиків безпеки життя, насильства, викрадення для жінок, які є громадськими активістами, військовими, журналістами, волонтерами, правозахисниками тощо.

Як в таких умовах державі забезпечити дотримання гендерної рівноваги? Адже гендерні принципи були задекларовані Конституцією України (стаття 24): «Громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом. Не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками» [24].

На нашу думку, на всіх рівнях управління національною економікою при оцінюванні результативності публічного управління необхідно здійснювати моніторинг дотримання гендерноорієнтованих векторів у створенні інституційного підґрунтя, реалізації регуляторних важелів, стратегічного планування, програмних та проєктних інструментів, бюджетування та гендерноорієнтованих підходів в практиці адміністративного менеджменту тощо. І такий моніторинг повинен стосуватися не лише створення умов та однакових можливостей для самореалізації, працевлаштування, організаційних умов та оплати праці, надання суспільних послуг, побутових умов для чоловіків та жінок, але й для усіх соціальних груп: за віковою ознакою, віросповіданням, життєвими потребами та інтересами, рівнем доходів, місцем знаходження, сферою діяльності тощо. Більше того, необхідно моніторити зворотній ефект: оцінку гендерного впливу на механізм публічного управління та систему адміністративного менеджменту установ та організацій. Методологія такого моніторингу повинна базуватися на відстеженні зменшення гендерночутливих проблем за рахунок збільшення гендерної обізнаності, впровадження гендерного підходу в практику публічного управління у різних секторах та на різних рівнях управління національною економікою, відстеження гендерночутливих проблем на рівні окремих суспільних інституцій (представлення жінок та чоловіків

на керівних посадах, гендерна обізнаність працівників, рівень функціонального навантаження, гендерна дискримінація), постійного моніторингу гендерної інтеграції кращих європейських та світових практик (рис. 1).



**Рис. 1. Пояснююча модель моніторингу гендерної інтеграції управління національною економікою**

*Джерело: авторська розробка*

На рівні владних інститутів необхідно розробити та впровадити Положення про імплементацію гендерного підходу в систему внутріорганізаційного менеджменту та функціональної діяльності, передбачивши юридичну відповідальність за порушення гендерних принципів. На рівні органів місцевого самоврядування доречним буде створення департаменту чи комітету з гендерних питань, який займатиметься розробкою та постійним моніторингом гендерного профілю громади для ідентифікації гендерних проблем чи гендерночутливих сфер для можливого попередження або нівелювання небажаних наслідків гендерних дисбалансів, проведенням просвітницьких компаній, тренінгів в сфері гендерночутливої проблематики.

Інтеграція до європейського співтовариства вимагатиме реалізації політики гендерного мейнстрімінгу для подолання гендерних асиметрій на різних рівнях функціонування національної економіки і сприятиме створенню соціально відповідального, демократичного суспільства.

**Висновки проведеного дослідження.** Дотримання гендерного паритету в управлінні національними економіками є проявом егалітарної концепції функціонування суспільства і призводить до посилення його конкурентних переваг. Для України формування гендерно збалансованої економіки є відповіддю на євроінтеграційні виклики, потреби децентралізації, формування інклюзивного середовища, відповідального громадського суспільства і найкращим чином має відобразитися в розрізі показників гендерної рівності, що фіксуватимуться в гендерному профілі. Сучасні виклики воєнного стану лише поглиблюють гендерну сегрегацію та загострюють гендерні потреби, що вимагатиме подальшого напрацювання підходів до мінімізації існуючих та потенційних гендерних ризиків та подолання гендерних розривів.

Література

1. Глобальний гендерний розрив 2022. URL: <https://hromady.org/provedeno-globalnu-ocinku-genderno%D1%97-nerivnosti-2022/> (дата звернення: 12.08.2022).
2. Індикатори для моніторингу гендерної рівності в Україні. Моніторинговий звіт 2021. URL: [https://ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat\\_u/2021/2021\\_Indukator-Monitor.pdf](https://ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2021/2021_Indukator-Monitor.pdf) (дата звернення: 20.07.2022).
3. Gender Equality in the European Union. Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2011. P. 4.
4. Treaty of Rome, 25 March 1957. URL: <http://www.eurotreaties.com/rometreaty.pdf> (дата звернення: 20.07.2022).
5. Договір про ЄС (Маастріхт, 7 лютого 1992 року). URL: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/994\\_029](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/994_029) (дата звернення: 20.07.2022).
6. Treaty of Amsterdam, signed in Amsterdam on 2 October 1997. URL: <http://www.europarl.europa.eu/topics/treaty/pdf/amst-en.pdf> (дата звернення: 20.07.2022).
7. Пекінська декларація. URL: <https://www.mil.gov.ua/content/gender/Pekinska%20deklaracia.pdf> (дата звернення: 20.07.2022).
8. Euro Gender: the European Network on Gender Equality. URL: <http://eurogender.eige.europa.eu/> (дата звернення: 20.07.2022).
9. Charter of Fundamental Rights of the European Union (2000/C 364/01). *Official Journal of the European Communities*. 18.12.2000. 22 p. URL: [http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text\\_en.pdf](http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_en.pdf) (дата звернення: 20.07.2022).
10. Treaty of Lisbon amending the Treaty on European Union and the Treaty establishing the European Community, signed at Lisbon, 13 December 2007. URL: <http://eur-lex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/PDF/?uri=OJ:C:2007:306:FULL&from=EN> (дата звернення: 20.07.2022).
11. Гендерні дослідження: прикладні аспекти : монографія / В. П. Кравець, Т. В. Говорун, О. М. Кікінежді та ін. ; за наук. ред. В. П. Кравця. Тернопіль : Навчальна книга – Богдан, 2013. 448 с.
12. Магновський І. Й. Теоретико-правове осмислення гендерної рівності в національній юридичній думці сьогодення. *Вісник ЛДУВС ім. Е. О. Дідоренка*. 2022. Вип. 2(98). С. 69-77.
13. Ткалич М. Г. Гендерна психологія : нав. посібн. Київ : Академвидав, 2011. 248 с. URL: <https://academia-ps.com.ua/product/252> (дата звернення: 20.07.2022).
14. Ходакова С., Ігнатенко О., Жаворонкова С. Гендерне інтегрування на місцевому рівні. Досвід міст, що приєдналися до європейської хартії рівності жінок і чоловіків : практичний посібник. Київ, 2020. URL: [http://pleddg.org.ua/wp-content/uploads/2020/04/GI\\_web.pdf](http://pleddg.org.ua/wp-content/uploads/2020/04/GI_web.pdf) (дата звернення: 20.07.2022).
15. Черняхівська А. Історичний досвід становлення української моделі гендерного паритету. *Державне управління: удосконалення та розвиток*. 2016. № 10. URL: <http://www.dy.nauka.com.ua/?op=1&z=1012> (дата звернення: 20.07.2022).
16. Марценюк Т. Гендерна політика Європейського Союзу: загальні принципи та найкращі практики. Київ, 2015. 44 с. URL: [https://www.icps.com.ua/assets/uploads/files/genderna\\_pol\\_tika\\_s.pdf](https://www.icps.com.ua/assets/uploads/files/genderna_pol_tika_s.pdf) (дата звернення: 20.07.2022).
17. Шлях до рівності: Стратегія гендерної рівності Європейського Союзу 2020–2025. Ч. 1. URL: <https://jurfem.com.ua/shlyah-do-rivnosti-strategia-gendernoi-rivnosti-2025-ch-1/> (дата звернення: 20.07.2022).
18. Консолідовані версії Договору про Європейський Союз та Договору про функціонування Європейського Союзу. *Офіційний вісник Європейського Союзу*. 30.3.2010. URL: [www.minjust.gov.ua/file/23491](http://www.minjust.gov.ua/file/23491) (дата звернення: 20.07.2022).
19. Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків : Закон України № 1263-VII від 13.05.2014 (зі змінами і доповненнями). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text> (дата звернення: 20.07.2022).
20. Про затвердження Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року : Постанова Кабінету Міністрів України № 273 від 11 квітня 2018 р. URL: <https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-zatverdzhennya-derzhavnoyi-socialnoyi-programi-zabezpechennya-rivnih-prav-ta-mozhливостей-zhinok-i-cholovikiv-na-period-do-2021-roku> (дата звернення: 20.07.2022).
21. Державна стратегія забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків на період до 2030 року : Розпорядження КМУ від 12 серпня 2022 року № 752-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/752-2022-%D1%80#Text> (дата звернення: 15.08.2022).
22. Gender Gap – 2021: Розрив збільшується, Україна втратила 15 позицій. URL: <https://50vidsotkiv.org.ua/gender-gap-2021-rozryv-zbilshuyetsya-ukrayina-vtratyla-15-pozytsij/> (дата звернення: 20.07.2022).



23. Оперативний ґендерний аналіз ситуації в Україні: огляд вторинних даних. URL: [https://eca.unwomen.org/sites/default/files/2022-05/UNWomen\\_BRIEF\\_A4\\_2022\\_UKR-1.pdf](https://eca.unwomen.org/sites/default/files/2022-05/UNWomen_BRIEF_A4_2022_UKR-1.pdf) (дата звернення: 20.07.2022).

24. Конституція України. URL: [https://kodeksy.com.ua/konstitutsiya\\_ukraini.htm](https://kodeksy.com.ua/konstitutsiya_ukraini.htm) (дата звернення: 20.07.2022).

## References

1. "Global gender gap 2022", available at: <https://hromady.org/provedeno-globalnu-ocinku-genderno%D1%97-nerivnosti-2022/> (access date August 12, 2022).
2. "Indicators for monitoring gender equality in Ukraine. Monitoring report 2021", available at: [https://ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat\\_u/2021/2021\\_Indukator-Monitor.pdf](https://ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2021/2021_Indukator-Monitor.pdf) (access date July 20, 2022).
3. Office of the European Union (2011), Gender Equality in the European Union, Luxembourg, P. 4.
4. Treaty of Rome, signed on 25 March 1957, available at: <http://www.eurotreaties.com/rometreaty.pdf> (access date July 20, 2022).
5. Treaty of EU, signed in Maastricht on 7 February 1992, available at: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/994\\_029](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/994_029) (access date July 20, 2022).
6. Treaty of Amsterdam, signed in Amsterdam on 2 October 1997, available at: <http://www.europarl.europa.eu/topics/treaty/pdf/amst-en.pdf> (access date July 20, 2022).
7. "Beijing Declaration", available at: <https://www.mil.gov.ua/content/gender/Pekinska%20deklaracia.pdf> (access date July 20, 2022).
8. Euro Gender: the European Network on Gender Equality, available at: <http://eurogender.eige.europa.eu/> (access date July 20, 2022).
9. Official Journal of the European Communities (2000), Charter of Fundamental Rights of the European Union (2000/C 364/01), 22 p., available at: [http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text\\_en.pdf](http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_en.pdf) (access date July 20, 2022).
10. Treaty of Lisbon amending the Treaty on European Union and the Treaty establishing the European Community, signed at Lisbon, 13 December 2007, available at: <http://eur-lex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/PDF/?uri=OJ:C:2007:306:FULL&from=EN> (access date July 20, 2022).
11. Kravets, V.P. (Ed.), Hovorun, T.V., Kikinezhdi, O.M. et al. (2013), *Genderni doslidzhennia: prykladni aspekty* [Gender studies: applied aspects], monograph, Navchalna knyha – Bohdan, Ternopil, Ukraine, 448 p.
12. Mahnovskiy, I.Y. (2022), "Theoretical and legal understanding of gender equality in the national legal opinion of today", *Visnyk LDUVS im. E.O. Didorenka*. Iss. 2(98), pp. 69-77.
13. Tkalych, M.H. (2011), *Henderna psykholohiia* [Gender psychology], tutorial, Akademvydav, Kyiv, Ukraine, 248 p., available at: <https://academia-pc.com.ua/product/252> (access date July 20, 2022).
14. Khodakova, S., Ihnatenko, O. and Zhavoronkova, S. (2020), *Genderne intehruvannia na mistsevomu rivni. Dosvid mist, shcho pryednalysia do yevropeiskoi khartii rivnosti zhinok i cholovikiv : praktychnyy posibnyk* [Gender mainstreaming at the local level. The experience of the cities that have joined the European charter of equality between women and men: a practical guide], Kyiv, Ukraine, available at: [http://pleddg.org.ua/wp-content/uploads/2020/04/GI\\_web.pdf](http://pleddg.org.ua/wp-content/uploads/2020/04/GI_web.pdf) (access date July 20, 2022).
15. Cherniakhivska, A. (2016), "Historical experience of the formation of the Ukrainian model of gender parity", *Derzhavne upravlinnia: udoskonalennia ta rozvytok*, no. 10, available at: <http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=1012> (access date July 20, 2022).
16. Martseniuk, T. (2015), *Henderna polityka Yevropeiskoho Soiuzu: zahalni pryntsypy ta naikrashchi praktyky* [Gender policy of the European Union: general principles and best practices], Kyiv, Ukraine, 44 p., available at: [https://www.icps.com.ua/assets/uploads/files/genderna\\_pol\\_tika\\_s.pdf](https://www.icps.com.ua/assets/uploads/files/genderna_pol_tika_s.pdf) (access date July 20, 2022).
17. "The road to equality: The strategy for gender equality of the European Union 2020-2025. Part 1", available at: <https://jurfem.com.ua/shlyah-do-rivnosti-strategia-gendernoi-rivnosti-2025-ch-1/> (access date July 20, 2022).
18. Official Journal of the European Union (2010), "Consolidated versions of the Treaty on the European Union and the Treaty on the Functioning of the European Union", available at: [www.minjust.gov.ua/file/23491](http://www.minjust.gov.ua/file/23491) (access date July 20, 2022).
19. Verkhovna Rada of Ukraine (2014), Law of Ukraine "On ensuring equal rights and opportunities for women and men" dated 13.05.2014 no. 1263-VII", available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text> (access date July 20, 2022).
20. Cabinet of Ministers of Ukraine (2018), "Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine "On the approval of the State social program for ensuring equal rights and opportunities for women and men for the period until 2021", no. 273, April 11, available at: <https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-zatverdzhennya-derzhavnoyi-socialnoyi-programi-zabezpechennya-rivnih-prav-ta-mozhливостей-zhinok-i-cholovikiv-na-period-do-2021-roku> (access date July 20, 2022).

21. Cabinet of Ministers of Ukraine (2022), Order of the Cabinet of Ministers “State strategy for ensuring equal rights and opportunities for women and men for the period until 2030” dated 12.08.2022 no. 752-r, available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/752-2022-%D1%80#Text> (access date August 15, 2022).

22. “Gender Gap – 2021: The gap is increasing, Ukraine lost 15 positions”, available at: <https://50vidsotkiv.org.ua/gender-gap-2021-rozryv-zbilshuyetsya-ukrayina-vtratyla-15-pozytsij/> (access date July 20, 2022).

23. “Operational gender analysis of the situation in Ukraine: review of secondary data”, available at: [https://eca.unwomen.org/sites/default/files/2022-05/UNWomen\\_BRIEF\\_A4\\_2022\\_UKR-1.pdf](https://eca.unwomen.org/sites/default/files/2022-05/UNWomen_BRIEF_A4_2022_UKR-1.pdf) (access date July 20, 2022).

24. “Constitution of Ukraine”, available at: [https://kodeksy.com.ua/konstitutsiya\\_ukraini.htm](https://kodeksy.com.ua/konstitutsiya_ukraini.htm) (access date July 20, 2022).