

УДК 338.242.

У. З. Ватаманюк-Зелінська,
д. е. н., доцент, професор кафедри фінансового менеджменту,
Львівський національний університет імені Івана Франка
ORCID ID: 0000-0003-4971-5763

І. Р. Гузовата,
бакалавр, Львівський національний університет імені Івана Франка
ORCID ID: 0000-0002-5096-6386

DOI: 10.32702/2306-6814.2020.13—14.5

ВПЛИВ ЕКОНОМІЧНОГО СЕРЕДОВИЩА НА РЕАЛІЗАЦІЮ ПРАВ ЖІНОК В УКРАЇНІ

U. Vatamanyuk-Zelinska,
Doctor of Economic Sciences, Associate Professor, Professor of the Department
of Financial Management, Ivan Franko Lviv National University
I. Huzovata,
bachelor, Ivan Franko Lviv National University

THE INFLUENCE OF THE ECONOMIC ENVIRONMENT ON THE REALIZATION OF WOMEN'S RIGHTS IN UKRAINE

У сучасних умовах функціонування ринку праці все більшої гостроти набувають проблеми гендерної нерівності в зайнятості населення, які виявляються в неоднакових можливостях жінок і чоловіків щодо структури влади, сфери освіти, доходів та власності. Розглянуто чинники впливу економічного середовища на реалізацію прав жінок в Україні. Виявлено, що формальний підхід до працевлаштування жінок забезпечується декларативним характером норм вітчизняного законодавства щодо розширення їх прав і можливостей. Вплив економічного середовища на реалізацію прав жінок в Україні вагомо проявляється на ринку праці. На досягнення гендерної демократії безпосередньо впливає законодавча база. Тому акцепт норм українського законодавства на основі міжнародного досвіду гендерної правотворчості дасть змогу усунути прояви гендерної нерівності не формально, а відповідно до необхідності і потреб суспільства.

In modern conditions of functioning of the labor market become more burning problems of gender inequality in employment of the population, who find themselves in unequal opportunities for women and men about the structures of power, education, income, and property. Considered factors of influence of economic environment on the realization of women's rights in Ukraine. It was revealed that a formal approach to the employment of women is provided by the declarative nature of the rules of domestic law concerning the extension of their rights and opportunities. The impact of the economic environment on the realization of women's rights in Ukraine are gravely evident in the labor market. In order to objectively assess the situation on the labor market in Ukraine, considers the imbalance at the distribution level managerial positions. It was revealed that most female executives lead businesses, the legal form of management are the subjects of consumer cooperative societies.

In state government leadership positions are held by women in the municipal, state and private organizations; trade unions; charitable organizations and associations of condominiums and community organizations. Women choose to work in government, agreeing to low wages, guided by the principles of such structures the provisions of the labor code, taking into account preferences for women. Among private firms, such norms are violated. Therefore, ensuring equal opportunities for employees regardless of age, gender, ethnicity, religious and cultural beliefs, marital status should be a goal of the state employment policy and employment promotion in Ukraine. To achieve gender democracy directly affected by the legislative framework. Therefore, the acceptance of norms of the Ukrainian legislation on the basis of international experience of gender lawmaking will allow to eliminate gender inequalities, not formally, but in accordance with need and the needs of society, in particular by: ensuring gender parity; the quotas in electing women to leadership positions (including state authorities and business), respecting the gender the political culture; development of indicators for analysis and assessment of gender balance according to sectors of the national economy.

*Ключові слова: гендерна рівність, стереотип, зайнятість, ринок праці, демократичне врядування.
Key words: gender equality, stereotype, employment, labor market, democratic governance.*

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

У сучасних умовах функціонування ринку праці все більшої гостроти набувають проблеми гендерної нерівності в зайнятості населення, які виявляються в неоднакових можливостях жінок і чоловіків щодо структури влади, сфери освіти, доходів та власності. Проте рівна участь жінок і чоловіків у розвитку країни — запорука економічного зростання, підвищення безпеки та успішності як для суспільства загалом, так і для кожної людини. Тема гендерної рівності є наскрізним питанням, що зумовлює різні можливості самореалізації жінок та чоловіків у суспільстві. Гендерна рівність передбачає суспільство, в якому і жінки, і чоловіки мають рівні можливості, права та обов'язки в усіх сферах життя. Питання участі жінок у підприємництві вирішуються при визначенні напрямів стратегічного планування регіонального розвитку, підтримці малого та середнього бізнесу, розвитку жіночого підприємництва та ін. Однак для активізації таких процесів у нашій державі треба розширити можливості реалізації підприємницьких ініціатив жінок у різних галузях національної економіки.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Питання гендерної нерівності на ринку праці досліджували такі науковці: Терлецька І., яка вивчала світовий досвід гендерної політики для поліпшення та вдосконалення гендерної демократії в Україні [1]. Власова Т., що досліджувала участь жінок у роботі органів державної влади; гендерні стосунки у сфері розподілу влади й політичної діяльності [2] Самолюк Н.М., Юрчик Г.М., які оцінювали проблеми соціальної дискримінації, що набувають особливої актуальності з огляду на інтеграцію України до Євросоюзу та виконання рекомендацій світових організацій щодо впровадження гендерної демократії [3] та можливість скорочення гендерного розриву у підприємницькій діяльності [4],

Лободинська О., що вивчала гендерну асиметрію як один з найістотніших проявів та наслідків соціальної дискримінації [5]. Л. Жарова розглядала вплив економічного середовища на реалізацію прав жінок, можливості оплачуваної зайнятості та рівної оплати праці, а також на економічне зростання загалом, визначаючи одним із його чинників рівень соціальних виплат у видатках держави [6].

ПОСТАНОВКА ЗАВДАННЯ

Проаналізувавши вплив чинників економічного середовища на реалізацію прав жінок в Україні, запропонувати заходи із вирішення проблем гендерної нерівності на ринку праці.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕННЯ

Історично склалося, що жінки мають менше можливостей, щоб виявити свої власні здібності. Це пояснюється навантаженням вдома та на роботі, адже для жінки найважливішим є самореалізація у сфері материнства, сімейного життя, а все інше — кар'єрний ріст, розвиток власних здібностей, розвиток творчості — відходить на "другий" план. Сьогодні в суспільстві також досить розповсюдженими гендерні стереотипи в економічній сфері, з якими стикається кожна жінка.

Згідно з опитуванням, яке провела компанія GfK Ukraine у 2018 році, лише половина українців (як жінок, так і чоловіків) підтримує рівність у розподілі хатніх обов'язків у разі, якщо чоловік і дружина працюють, водночас 43% опитаних обрали протилежне твердження — жінка в будь-якому разі має робити всю домашню роботу і бути доброю господинею, — а дві третини опитаних вважають, що жінка повинна бути в першу чергу дружиною та матір'ю, і рівень підтримки цієї точки зору в динаміці оцінювання майже не змінився від 2009 року. Протилежну думку — що жінка має, перш за все, реа-

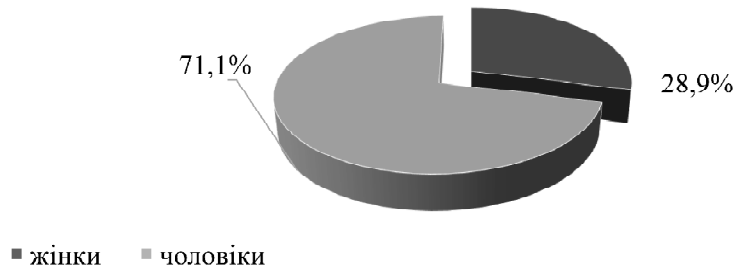


Рис. 1. Керівники тих організацій, які за своєю організаційно-правовою формою господарювання є юридичними особами, %

Джерело: складено на основі [13].

лізувати себе, і сама обирає, в чому і як саме, — підтримує тільки третина опитаних респондентів в Україні (31%).

Ще одне загальнонаціональне опитування щодо гендерних стереотипів, проведене у липні 2018 року, демонструє ще менш обнадійливі, з точки зору подолання стереотипів, результати: 61% опитаних зазначили, що саме чоловік має забезпечувати сім'ю, у той час як тільки третина (37%) дотримується думки, що забезпечувати сім'ю має той, у кого це краще виходить — і це може бути як чоловік, так і жінка. Водночас переважна більшість населення України вважає материнство основним способом для жінки реалізувати себе в житті. Так, за результатами всеукраїнського опитування, що проводилося у 2018 р. дві третини (65%) опитаних зазначили, що "кожна жінка має народити дитину для реалізації в житті" [7].

Це дає підстави твердити про суперечливий тиск на жінку з боку оточення у поєднанні ролей матері та працівниці: очікування народження принаймні однієї дитини, з одного боку, та дискримінація з боку працедавця щодо нижчої заробітної плати, гірших порівняно з чоловіками на тих самих посадах кар'єрних шансів і обмеженої можливості зберегти місце роботи на час декретної відпустки. Іншими словами, від жінки очікують виконання ролі матері, однак сама можливість виконання цієї ролі стає приводом для позбавлення жінки рівних з чоловіками можливостей на ринку праці.

Сьогодні існує велика кількість міжнародних документів, різних договорів, які сприяють становленню гендерної рівності та рівноваги. Україна останніми роками значно просунулася у вивченні та осмисленні гендерної проблематики. Державна політика сьогодні орієнтується на створення рівних можливостей для жінок і чоловіків, у той же час вона проводиться із урахуванням міжнародних документів, підписаних Україною. Це, зокрема, Загальна декларація прав людини (1948 р.), Міжнародний пакт про громадські та політичні права (1966 р.), Статут Організації Об'єднаних Націй (1945 р.), Декларація про ліквідацію дискримінації у відношенні жінок (1967 р.), Конвенція про боротьбу з торгівлею людьми та з експлуатацією проституції третіми особами (1949 р.), Конвенція про ліквідацію усіх форм дискримінації по відношенню до жінок (1979 р.), Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод (1950 р.), Пекінська декларація (1995 р.) та інші. Серед основних нормативно-правових актів, спрямованих на реалізацію жінками і чоловіками своїх рівних прав і можливостей,

є Конституція України. Так, відповідно до статті 24 Конституції України, 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 [8]. Крім Конституції України у вітчизняному законодавстві враховано норми, що спрямовані на забезпечення гендерної рівності. Вони, зокрема, передбачені у Кодексі законів про працю України, Сімейному кодексі України, Цивільному та Кримінальному кодексах України, в законах України про освіту, пенсійне забезпечення, державну допомогу сім'ям з дітьми, охорону праці, Основах законодавства України про охорону здоров'я та ін. Рівність чоловіків та жінок враховано у кожному із пріоритетних напрямків роботи Міністерства соціальної політики України. Проте процес розвитку гендерного законодавства триває, — і урядом, і органами виконавчої влади здійснюються усі можливі заходи та проекти щодо забезпечення гендерної рівності в українському суспільстві.

Доцільно зауважити, що сьогодні реалізується дуже багато проектів стосовно гендерної рівності, які потребують розгляду. Так, на початку 2020 р. було затверджено Інструкцію щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів. Ця Інструкція встановлює загальні вимоги до застосування гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів з метою виконання норм Закону України "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків". Інструкція застосовується при розробленні документів, спрямованих на регулювання суспільних відносин, що містять норми права, мають неперсоніфікований характер і розраховані на неодноразове застосування [9]. Цьогоріч також Міністерством соціальної політики України було затверджено наказ "Про утворення Міжвідомчої робочої групи з координації питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків" [10].

Проте сьогодні великою проблемою є й декларативний характер гендерної рівності. В реальному житті навіть правові норми не завжди допомагають жінкам відчувати себе рівними в політичній, культурній, соціальній, економічній сфері, в працевлаштуванні, навіть в оголошенні засобів масової інформації щодо прийняття на роботу, вказанні вимоги щодо віку, статі і навіть зовнішнього вигляду бажаного працівника.

Таблиця 1. Юридичні особи за організаційно-правовими формами господарювання, керівниками яких є жінки

Організаційно-правові форми	Всього, юридичних осіб	Частка жінок, %
Всього, із них за організаційно-правовою формою господарювання:	1350627	28,9
Фермерське господарство	46929	20,47
Приватне підприємство	200285	25,01
Державне підприємство	3750	13,23
Казенне підприємство	32	0
Комунальне підприємство	13883	33,18
Дочірнє підприємство	11647	22,36
Іноземне підприємство	631	17,43
Підприємство об'єднання громадян	3283	23,45
Підприємство споживчої кооперації	1165	57,42
Акціонерні товариства	13902	16,56
Товариство з обмеженою відповідальністю	674437	24,83
Товариство з додатковою відповідальністю	1513	20,36
Повне товариство	1315	27,22
Командитне товариство	372	24,73
Кооперативи	28071	27,14
<i>Органи державної влади, організації (установи, заклади), із них:</i>	<i>93952</i>	<i>63,7</i>
Державна організація (установа, заклад)	9613	38,16
Комунальна організація (установа, заклад)	59103	76,96
Приватна організація (установа, заклад)	1205	51,7
Організація (установа, заклад) об'єднання громадян	1497	24,32
Асоціація	2459	20,01
Корпорація	554	12,45
Консорціум	79	20,25
Концерн	185	7,03
Спілка споживчих товариств	317	38,8
Інші об'єднання юридичних осіб	742	15,63
Товарна біржа	620	27,1
Кредитна спілка	1061	40,62
Споживче товариство	4389	51,67
Недержавний пенсійний фонд	74	28,38
Політична партія	15322	22,74
Громадська організація	88882	27,78
Громадська спілка	1718	23,22
Релігійна організація	26347	4,57
Профспілка, об'єднання профспілок	28486	61,47
Творча спілка (інша професійна організація)	317	23,34
Благодійна організація	19112	37,33
Об'єднання співвласників багатоквартирного будинку	32700	52,7
Орган самоорганізації населення	1614	52,35

Джерело: на основі [13].

Тому забезпечення рівних можливостей для співробітників, незалежно від віку, статі, національності, релігійних та культурних поглядів, сімейного статусу, має стати визначеною метою державної політики працевлаштування та сприяння зайнятості в Україні. Водночас, на рівні будь-якого суб'єкта господарювання, що більше різноманітності в робочих групах, то більше досвіду, творчого потенціалу, різних точок зору для підвищення ефективності його функціонування та отримання прибутку. Зауважимо, що в Україні наразі спостерігається значна перевага чоловіків на рівні топ-менеджменту; наявність вимог до віку та статі в оголошеннях про роботу; нерівність у компенсаційних пакетах та соціальному забезпеченні тощо [11].

У 2019 р. позиції України у Індексі гендерного розриву (Global Gender Gap Report) піднялися на шість схо-

динок, що відповідає 59-му місцю рейтингу [12]. Індекс гендерного розриву є інтегральним показником, який відображає нерівність у можливостях досягнень між чоловіками і жінками в трьох вимірах: репродуктивне здоров'я, розширення прав і можливостей, а також на ринку праці. З метою об'єктивної оцінки ситуації, що склалася на ринку праці в Україні, розглянемо диспропорцію на рівні розподілу керівних посад. Отож за даними Державної служби статистики України, станом на 01.01.2020 р. зареєстровано 1350627 юридичних осіб, із них лише на 28,9% керівниками є жінки (рис. 1).

Частку жінок-керівниць за організаційно-правовими формами господарювання станом на 01.01.2020 р. демонструє таблиця 1.

Найбільше жінок-керівників очолюють підприємства, що за організаційно-правовою формою господа-

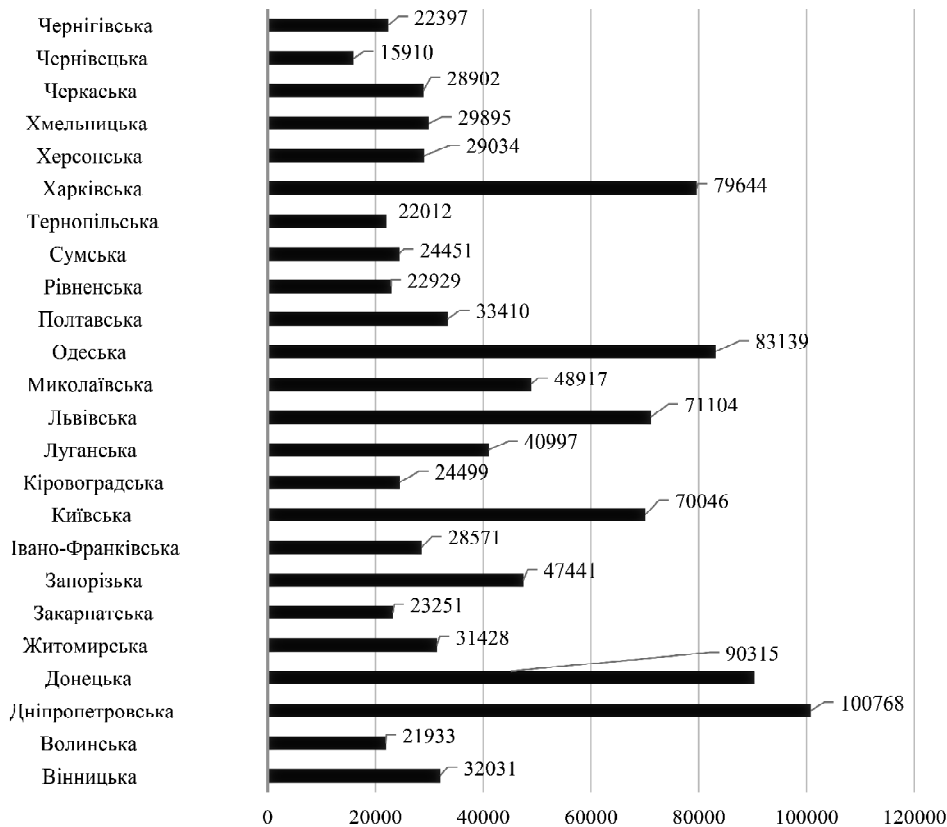


Рис. 2. Юридичні особи, керівниками яких є жінки, за регіонами України, осіб

Джерело: на основі [13].

рювання належать до суб'єктів споживчої кооперації (57,42%) та комунальних підприємств (33,18%). У органах державної влади керівні посади належать жінкам у комунальних (76,96%), державних (38,16%) та приватних (51,7%) організаціях; профспілках (61,47%); благодійних організаціях (37,33%) та об'єднаннях співвласників багатоквартирних будинків (52,7%) і органах самоорганізації населення (52,35%). У 30% державних організацій та консорціумах керівниками також є жінки, а у корпораціях, концернах та релігійних організаціях ця цифра не добігає і 10%. Зауважимо, що такий стан речей обумовлений більш низькими зарплатами в державних структурах. Українські чоловіки більше налаштовані на заробіток, тому обирають кар'єри у приватному секторі. Жінки ж обирають роботу у державних структурах, погоджуючись на низьку заробітну плату, через дотримання такими структурами норм трудового кодексу із преференціями для жінок. Адже серед приватних фірм існують непоодинокі випадки, коли такі норми ними, на жаль, порушуються.

Юридичні особи, керівниками яких є жінки, за регіонами України представлено на рисунку 2.

Найбільше жінок керівниць у Дніпропетровській (100768 осіб), Харківській (79644 осіб), Київській областях (70046 осіб). Найменше керівників, якими є жінки, спостерігаються у Чернівецькій (15910 осіб), Тернопільській (22012 осіб), Рівненській областях (22929 осіб). Це зумовлено в першу чергу різним рівнем економічного розвитку регіонів.

Звертаємо увагу на те, що просування гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок має першочергове значення для мандату Програми розвитку ООН та використання підходу, зорієнтованого на реалізацію Порядку денного до 2030 року. Адже сьогодні ПРООН намагається вирішувати питання гендерної рівності шляхом [14]:

а) підтримки ініціатив для стимулювання структурних змін, які наближують досягнення гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок, на протипагу програмам, що розглядають жінок передусім як отримувачок допомоги;

б) інтеграції принципів гендерної рівності у діяльність ПРООН у сфері захисту довкілля, енергетики, реагування на кризу та відновлення;

в) планування діяльності ПРООН із врахуванням пріоритетних для організації тем, таких як гендерна рівність та розширення прав і можливостей жінок у контексті досягнення сталого розвитку;

г) вироблення організаційних механізмів для просування принципів гендерної рівності, наприклад присвоєння Знаку гендерної рівності і використання гендерного маркера, що дозволяють отримати вимірювані стандарти й стимули для подальшого покращення.

Враховуючи ці принципи, а також Стратегію гендерної рівності на 2019—2022 рр., ПРООН в Україні працює задля покращення гендерної рівності й розширення прав та можливостей жінок і дівчат. Ця діяльність здійснюється за такими напрямками [15]:

1. Інклюзивне й ефективне демократичне врядування:

— просування представництва та лідерства жінок на національному й місцевому рівнях; а також розвиток потенціалу парламенту щодо здійснення обов'язкової перевірки законопроектів з огляду на питання гендерної рівності;

— скеровування зусиль на розширення прав і можливостей уразливих осіб і груп, щоб вони мали змогу обстоювати свої права й звертатися до відповідних органів щодо відшкодування завданої шкоди, зокрема у випадках дискримінації чи гендерно-обумовленого насильства;

— співпраця з Управлінням Верховного комісара ООН із прав людини та структурою ООН Жінки, щоб сприяти виконанню рекомендацій Універсального періодичного огляду (УПО) та Комітету з ліквідації всіх форм дискримінації щодо жінок;

— допомога Управлінню Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, Міністерству юстиції та іншим урядовим установам виконувати міжнародні зобов'язання відповідно до УПО та Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, а також сприяти діалогу між громадянським суспільством та урядом на тему реалізації Національної стратегії у сфері прав людини;

— підтримка Міністерства охорони здоров'я України щодо врахування гендерних аспектів у закупівельних процедурах, а також надати підтримку чоловікам і жінкам, що живуть із ВІЛ.

2. Інклюзивний сталий розвиток, що враховує гендерні аспекти:

— посилення адвокаційної діяльності і впровадження програми щодо усунення гендерно-обумовленого розриву в оплаті праці та просування розширення економічних прав і можливостей жінок;

— просування принципів гендерної рівності, надаючи уряду, громадам і приватному сектору допомогу в побудові низьковуглецевої, енергоефективної економіки та її ефективному управлінні, забезпечуючи рівний доступ до ресурсів, особливо для соціально маргіналізованих груп;

— сприяння формуванню гідних робочих умов для чоловіків і жінок, враховуючи нерівний розподіл побутових обов'язків і обов'язків по догляду за дітьми. Окрема увага приділятиметься викориненню дискримінаційної культури, установок і стереотипів у робочій сфері, а також впровадженню гендерних норм у робочих стандартах ("зелені" робочі місця) та систем соціального захисту, особливо для підтримки молодих жінок;

— розвиток у регіональних координаторів ПРООН навичок просування гендерних аспектів у контексті реалізації програми з впровадження ЦСР на місцях.

3. Відновлення й розбудова миру в постраждалих від конфлікту районах, зокрема:

— забезпечити, щоб вся робота з відновлення інфраструктури планувалася на основі комплексної оцінки соціального й екологічного впливу, доброчесності, гендерних аспектів, прав людини та відновлення за принципом "краще, ніж було до того";

— сприяти співробітництву між Міністерством соціальної політики України та їхніми колегами у балкансь-

ких країнах з питань працевлаштування жінок і чоловіків із вразливих категорій;

— тісно співпрацювати зі структурою ООН Жінки, аби сприяти розширенню прав і можливостей жінок шляхом зміцнення організаційного потенціалу жіночих груп та адвокаційної діяльності для усунення гендерно-обумовлених ризиків у контексті збройного конфлікту;

— надавати політичні консультації та технічну допомогу Міністерству внутрішніх справ, Міністерству з питань тимчасово окупованих територій та внутрішньо переміщених осіб України (МТОТ), органам місцевого самоврядування, правоохоронним органам і громадянському суспільству щодо вдосконалення послуг, побудови довіри, сприяння діалогу та громадській безпеці та захисту постраждалих від конфлікту груп населення, жінок і дівчат;

— співпрацювати з установами сектору правосуддя для поширення систем раннього попередження та моніторингу ситуації в громадах у постраждалих від конфлікту районах;

— співпрацювати з центрами надання адміністративних послуг (спільно зі структурою ООН Жінки), щоб своєчасно виявляти і реагувати на проблеми безпеки жінок і гендерно-обумовленого насильства.

Таким чином, гендерна нерівність на ринку праці (де найбільшу частку робочих місць займають чоловіки і отримують вищу заробітну плату) і в соціальному житті, є гострою проблемою і потребує подолання гендерної дискримінації у всіх сферах життя в Україні. На державному та місцевих рівнях необхідні заходи впливу, які б усували прояви гендерної нерівності не формально, а відповідно до необхідності і потреб суспільства.

ВИСНОВКИ

Вплив економічного середовища на реалізацію прав жінок в Україні вагомо проявляється на ринку праці. Формальний підхід до працевлаштування жінок забезпечується декларативним характером норм вітчизняного законодавства щодо розширення їх прав і можливостей та гендерної рівності. Для вирішення цієї проблеми в Україні, — необхідно перейняти досвід високорозвинених країн ЄС щодо практичного підходу у реалізації принципів гендерної рівності у нормах національного та міжнародного законодавства. Саме законодавча база безпосередньо впливає на досягнення гендерної демократії. Зважаючи на це, треба акцептувати норми українського законодавства з міжнародного досвіду гендерної правотворчості, забезпечуючи тим самим гендерний паритет; квотування в обранні жінок на керівні посади (у т.ч. в органах державної влади та бізнесі), дотримання при цьому гендерної політичної культури; розроблення показників для аналізу та оцінки гендерної рівноваги за галузями національної економіки.

Література:

1. Терлецька І. Гендерні аспекти політики: спроба синтезного аналізу. Вісник КНТЕУ, 2010. № 3. С. 77—85.
2. Власова Т. Гендер та влада в сучасному політичному дискурсі України. Українознавчий альманах. 2011. Вип. 6. С. 72—74.

3. Самолюк Н.М., Юрчик Г.М. Проблема "гендерної асиметрії" на ринку праці України. Соціально-трудова відносина: теорія та практика: зб. наук. пр. / ДВНЗ "Київський нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана". 2013. № 1 (5). С. 46—53.

4. Ватаманюк-Зелінська У.З., Янісів Ю.В. Скорочення гендерного розриву у розвитку підприємництва / Економіка і держава, 2020. № 6. С. 67—72. DOI: 10.32702/2306-6806.2020.6.67

5. Лободинська О. Теоретичні та прикладні аспекти гендерної асиметрії на молодіжному ринку праці України. Соціальні виміри суспільства: Зб. наук. пр. К.: ІС НАН України. 2008. Вип. 11. С. 244—256.

6. Жарова Л. Макроекономічний вимір гендерної рівності. Гендерний журнал "Я". 1_2017 (42). С. 11—15. — Режим доступу до ресурсу: <http://krona.org.ua/assets/files/journal/Gendernyi-zhurnal-Ya-42-2017.pdf>

7. Гендерна рівність на ринку праці: як досягти рівня країн ЄС [Електронний ресурс] // УКРАЇНСЬКИЙ ЦЕНТР ЄВРОПЕЙСЬКОЇ ПОЛІТИКИ. 2019. Режим доступу до ресурсу: <https://www.eurointegration.com.ua/articles/2019/12/27/7104638/>

8. Конституція України від 28.06.1996 р. №254к/96-ВР. — Режим доступу до ресурсу: <https://www.president.gov.ua/ua/documents/constitution/konstituciya-ukrayini-rozdil-ii>

9. Про затвердження Інструкції щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів: наказ Міністерства соціальної політики України від 07.02.2020 р. № 86. — Режим доступу до ресурсу: <https://www.msp.gov.ua/documents/5674.html>

10. Про утворення Міжвідомчої робочої групи з координації питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: наказ Міністерства соціальної політики України від 07.02.2020 р. № 87. — Режим доступу до ресурсу: [1.https://www.msp.gov.ua/documents/5638.html](https://www.msp.gov.ua/documents/5638.html)

11. Юридичні особи, керівниками яких є жінки, за регіонами. Офіційний сайт Державної служби статистики України. — Режим доступу до ресурсу: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2020/edrpoj/Gender/Gender0120_u.htm

12. Куценко С. Три кроки до жіночого лідерства в Україні. — Режим доступу до ресурсу: <https://www.epravda.com.ua/columns/2019/10/10/652361/>

13. Global Gender Gap Report 2020 [Електронний ресурс]. — Режим доступу до ресурсу: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf

14. Перетворення нашого світу: Порядок денний у сфері сталого розвитку до 2030 року. — Режим доступу до ресурсу: <https://www.ua.undp.org/content/ukraine/uk/home/library/sustainable-development-report/the-2030-agenda-for-sustainable-development.html>

15. Гендерна рівність. Програма розвитку ООН. — Режим доступу до ресурсу: ua.undp.org/content/ukraine/uk/home/gender-equality.html

References:

1. Terlets'ka, I. (2010), "Gender aspects of policy: an attempt at synthesis analysis", *Visnyk KNTEU*, vol. 3, pp. 77—85.

2. Vlasova, T. (2011), "Gender and power in the modern political discourse of Ukraine", *Ukrainoznavchyy al'manakh*, vol. 6, pp. 72—74.

3. Samoliuk, N.M. and Yurchyk, H.M. (2013), "The problem of "gender asymmetry" in the labor market of Ukraine. Social and labor relations: theory and practice", *Sotsial'no-trudovi vidnosyny: teoriia ta praktyka: zb. nauk. pr. DVNZ "Kyivs'kyj nats. ekon. un-t im. V. Het'mana"*, vol. 1 (5), pp. 46—53.

4. Vatamanyuk-Zelinska, U. and Yanisiv, Y. (2020), "Gender gap reduction in business development", *Ekonomika ta derzhava*, vol. 6, pp. 67-72. DOI: 10.32702/2306-6806.2020.6.67

5. Lobodyns'ka, O.T (2008), "Theoretical and applied aspects of gender asymmetry in the youth labor market of Ukraine", *Sotsial'ni vymiry suspil'stva: Zb. nauk. pr. K. : IS NAN Ukrainy*, vol. 11, pp. 244—256.

6. Zharova, L. (2017), "Macroeconomic dimension of gender equality", *Hendernyj zhurnal "Ya"*, vol. 1 (42), pp. 11—15, available at: <http://krona.org.ua/assets/files/journal/Gendernyi-zhurnal-Ya-42-2017.pdf> (Accessed 20 June 2020).

7. Ukrayns'kyj tsentr yevropejs'koy polityky (2019), "Gender equality in the labor market: how to reach the level of EU countries", available at: <https://www.eurointegration.com.ua/articles/2019/12/27/7104638/> (Accessed 20 June 2020).

8. Verkhovna Rada of Ukraine (1996), "The Constitution of Ukraine", available at: <https://www.president.gov.ua/ua/documents/constitution/konstituciya-ukrayini-rozdil-ii> (Accessed 30 June 2019).

9. Ministry of Social Policy of Ukraine (2020), "On approval of the Instruction on gender mainstreaming in the development of regulations", available at: <https://www.msp.gov.ua/documents/5674.html> (Accessed 20 June 2020).

10. Ministry of Social Policy of Ukraine (2020), "On the establishment of the Interdepartmental Working Group for Coordination of Equal Rights and Opportunities for Women and Men", available at: <https://www.msp.gov.ua/documents/5638.html> (Accessed 20 June 2020).

11. State Statistics Service of Ukraine (2020), "Legal entities headed by women, by region", available at: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2020/edrpoj/Gender/Gender0120_u.htm (Accessed 20 June 2020).

12. Kutsenko, S. (2019), "Three steps to women's leadership in Ukraine", available at: <https://www.epravda.com.ua/columns/2019/10/10/652361/> (Accessed 20 June 2020).

13. World Economic Forum (2020), "Global Gender Gap Report 2020", available at: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf (Accessed 20 June 2020).

14. UNDP (2018), "Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development", available at: <https://www.ua.undp.org/content/ukraine/uk/home/library/sustainable-development-report/the-2030-agenda-for-sustainable-development.html> (Accessed 20 June 2020).

15. UNDP (2020), "Gender equality. UN Development Program", available at: ua.undp.org/content/ukraine/uk/home/gender-equality.html (Accessed 20 June 2020).
Стаття надійшла до редакції 06.07.2020 р.