

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ імені В. Н. Каразіна

Економічний факультет

Кафедра економіки та менеджменту

Кваліфікаційна робота бакалавра

на тему: «Гендерна рівність як чинник забезпечення сталого розвитку регіону»

Виконала: здобувач 4 курсу, групи
ЕЛ- 41

Спеціальності 281 «Публічне
управління та адміністрування»
Освітньо-професійної програми
«Публічне управління та
адміністрування»

_____ Катерина КРИВЦОВА
(підпис)

Керівник кваліфікаційної роботи:
доктор економічних наук, професор

_____ Людмила КАЛІНІЧЕНКО
(підпис)

Рецензент: професор закладу вищої
освіти кафедри маркетингу,
менеджменту та підприємництва

_____ Ольга ШУМІЛО
(підпис)

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна

Факультет – економічний

Кафедра економіки та менеджменту

Рівень вищої освіти (освітньо-кваліфікаційний рівень) – бакалавр

Напрямок підготовки

Спеціальність 281 «Публічне управління та адміністрування»

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри

_____ Г. О. Дорошенко

(підпис) (ініціали, прізвище)

«06» червня 2024 року

З А В Д А Н Н Я

НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ БАКАЛАВРА

Кривцової Катерини Павлівни

1. Тема роботи «Гендерна рівність як чинник забезпечення сталого розвитку регіону»

Керівник роботи Калініченко Людмила Леонідівна, доктор економічних наук, професор

затверджені наказом вищого навчального закладу від 09 квітня 2024 року № 2101-5/786

2. Строк подання здобувачем роботи «05» червня 2024 р.

3. Перелік питань, які потрібно розробити: гендерна рівність і сталий розвиток: теоретичний зв'язок, історичний аспект розвитку гендерної рівності, гендерна рівність і сталий розвиток: теоретичний зв'язок, вплив гендерних диспропорцій на

сталість регіонального розвитку, аналіз гендерної рівності у регіональному контексті, аналіз гендерних показників на прикладі Київської області, особливості гендерних диспропорцій на прикладі Київської області, політики підтримки гендерної рівності у економічному контексті.

4. План роботи

№ з/п	Послідовність підготовки кваліфікаційної роботи	Термін завершення етапів роботи
1.	Вибір теми і подання заяви на ім'я завідувача кафедри про обрання теми кваліфікаційної роботи	14.09.2023
2.	Формулювання та оформлення завдань кваліфікаційної роботи	22.11.2023
3.	Узгодження з керівником плану кваліфікаційної роботи	23.11.2023
4.	Підготовка першого розділу роботи	30.02.2023
5.	Збір і обробка емпіричних даних та їх узагальнення в другому розділі роботи	06.03.2024
6.	Написання вступу, висновків та рекомендаційного підрозділу кваліфікаційної роботи	11.04.2023
7.	Подання чорнового варіанту всієї кваліфікаційної роботи керівнику	20.05.2024
8.	Подання кваліфікаційної роботи на кафедру економіки та менеджменту	05.06.2024

5. Дата видачі завдання «05» вересня 2024 р.

Студент _____ Кривцова К. П.

(підпис) (прізвище та ініціали)

Керівник роботи _____ Калініченко Л.Л.

(підпис) (прізвище та ініціали)

Гарант _____ Заднепровська Г.І.

(підпис) (прізвище та ініціали)

ЗМІСТ

ВСТУП.....	5
РОЗДІЛ 1. ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ І СТАЛИЙ РОЗВИТОК: ТЕОРЕТИЧНИЙ ЗВ'ЯЗОК.....	7
1.1. Історичний аспект розвитку гендерної рівності.....	7
1.2. Гендерна рівність і сталий розвиток: теоретичний зв'язок.....	15
1.3. Вплив гендерних диспропорцій на сталість регіонального розвитку.....	18
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У РЕГІОНАЛЬНОМУ КОНТЕКСТІ.....	26
2.1. Аналіз гендерних показників на прикладі регіону (Київська область).....	26
2.2. Особливості гендерних нерівностей у Київській області.....	35
2.3. Політики підтримки гендерної рівності у економічному контексті.....	45
ВИСНОВКИ.....	52
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	54

ВСТУП

Актуальність: гендерна рівність є ключовим елементом забезпечення сталого розвитку як у світі, так і в Україні. Ця тема стає все більш актуальною у зв'язку з глобальним рухом до сталого розвитку та соціальної справедливості.

Перш за все, гендерна рівність відіграє важливу роль у соціальній справедливості. Вона сприяє підвищенню рівня життя всього населення, зменшуючи нерівність у доступі до влади, освіти та охорони здоров'я.

Іншим важливим аспектом є економічний вплив гендерної рівності. Забезпечення рівних можливостей для чоловіків і жінок у сфері зайнятості, освіти та підприємництва стимулює економічний розвиток і зниження рівня бідності.

Третій аспект це захист навколишнього середовища. Гендерна рівність сприяє ефективному використанню природних ресурсів і зменшує негативний вплив на довкілля.

Нарешті, з гендерною рівністю пов'язаний потенціал для інновацій. Участь жінок у науці та технологіях сприяє розвитку нових ідей та технологій, які сприяють сталому розвитку.

Україна також стикається з проблемами гендерної рівності, але забезпечення рівних можливостей для чоловіків і жінок у всіх сферах життя є ключовим для подальшого розвитку України. Гендерна рівність сприяє сталому економічному зростанню, соціальній справедливості та ефективному використанню ресурсів.

Отже, гендерна рівність відіграє важливу роль у забезпеченні сталого розвитку не лише у світі загалом, а й в Україні зокрема. Вона впливає на економічні, соціальні, екологічні та політичні аспекти життя суспільства і сприяє побудові більш справедливого та сталого суспільства. Забезпечення рівних можливостей для жінок і чоловіків є ключовим для досягнення цілей сталого розвитку та покращення якості життя всіх членів суспільства. Тому для побудови більш справедливого та процвітаючого майбутнього для всіх важливо

продовжувати працювати над удосконаленням політик, програм та стратегій, які підтримують гендерну рівність, як у світі, так і в Україні.

Мета дослідження: Метою дослідження є аналіз взаємозв'язку між гендерною рівністю та розвитком регіону з урахуванням соціальних, економічних, та екологічних аспектів. Основними цілями дослідження є виявлення гендерних нерівностей, їх впливу на сталість розвитку, та формулювання рекомендацій щодо політики гендерної рівності для покращення розвитку регіону.

Об'єкт дослідження: Об'єктом дослідження є гендерна рівність як фактор, що впливає на сталий розвиток регіону. Дослідження охоплює взаємозв'язок між гендерною рівністю та регіональним розвитком, а також різні сфери, де спостерігаються гендерні нерівності, такі як економіка, освіта, здоров'я, та екологія.

Предмет дослідження: Предметом дослідження є гендерна рівність в контексті розвитку конкретного регіону (наприклад, країни, регіону або місцевості). Дослідження спрямоване на аналіз ступеня гендерної рівності, виявлення гендерних нерівностей та їх впливу на розвиток регіону. Дослідження також може зосереджуватися на політиках та ініціативах, спрямованих на забезпечення гендерної рівності в регіоні, а також на успішних практиках та прикладах реалізації гендерної рівності для досягнення сталого розвитку.

РОЗДІЛ 1. ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ І СТАЛИЙ РОЗВИТОК: ТЕОРЕТИЧНИЙ ЗВ'ЯЗОК

1.1. Історичний аспект розвитку гендерної рівності

Гендерна політика - це політика, яка захищає права чоловіків і жінок та створює рівні можливості для їх реалізації в суспільстві.

Рівність між чоловіками та жінками є невід'ємною частиною прав людини та передумовою демократії і соціальної справедливості. Як демократична держава, Україна прагне до забезпечення гендерної рівності в усіх сферах життя.

Гендерна рівність - це рівні можливості для самореалізації чоловіків і жінок, гарантії дотримання прав і свобод з урахуванням особливостей чоловіків і жінок, взаємні зобов'язання та спільну відповідальність у процесі життєдіяльності [1].

Рівність передбачає суспільство, в якому жінки і чоловіки мають рівні можливості, права та обов'язки в усіх сферах життя. Гендерна рівність означає, що представники обох статей мають рівний доступ до освіти, охорони здоров'я, управління та влади, рівні можливості досягти економічної незалежності, працюючи на когось або ведучи власний бізнес, а також рівні можливості для задоволення своїх особистих і професійних потреб та інтересів. Важливим у досягненні гендерної рівності є розширення прав і можливостей жінок у різних секторах суспільства, а також залучення чоловіків до процесу досягнення гендерної рівності [2].

Принципи гендерної рівності закріплені у Конституції України (ст. 24, 21 51). На додаток до цього положення, статті 21 та 51 також закріплюють гендерну рівність. Третя частина статті 24 Конституції України безпосередньо присвячена подоланню дискримінації щодо жінок в Україні і визначає, що рівність прав чоловіків і жінок забезпечується наданням жінкам рівних з чоловіками

можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї [26].

Гендерна проблематика, особливо активно розвивалася у 70-90-ті роки ХХ століття, породжуючи нові напрямки досліджень, зокрема фемінізм. Початково, фемінізм мав політичну спрямованість, і в західних країнах це отримало назву "тихої жіночої революції". Гендерологія виросла з фемінології та фемінізму, а у 1968 році Роберт Столлер вперше відрізняв поняття "стать" від "гендеру". У 80-90-ті роки гендерні дослідження стали досить поширеними, але мали різноманітність напрямків [88].

У 1993 році був заснований Центр дослідження жінок і гендеру. Початок таких досліджень був пов'язаний з протистоянням між статями, а також стереотипами про "чоловічі" та "жіночі" ролі [4]. Сучасному світовому співтовариству вкрай важливо ділитися досвідом у запобіганні дискримінації та нерівності. Деякі країни, зокрема США та країни Європи, вже впроваджують рішення у сфері рівності, тоді як інші тільки розпочинають цей процес і обговорюють можливі шляхи розв'язання проблем, зокрема у сфері соціально-трудових відносин [11].

Термін "фемінізм" був вперше використаний у 1837 році французьким мислителем Франсуа Марі Шарль Фур'є. Зокрема, він стверджував, що розширення прав і можливостей жінок є умовою соціального прогресу [16].

Британський економіст і філософ Джон Стюарт Мілль у своїй праці "Про підпорядкування жінок" (1861) стверджував, що "законодавча підтримка підпорядкування однієї статі іншій є шкідливою, і це є однією з головних проблем для соціального прогресу жінок. Це одна з головних перешкод для піднесення людини".

Першим документом фемінізму вважають «Декларацію прав жінки та громадянки», написану французькою Олімпією де Гуж у 1791 році [20]. Ця декларація, що стверджувала рівні права жінок і чоловіків, дійсно відображала початкові кроки у напрямку феміністичного руху. Олімпія де Гуж і інші активістки

свого часу виступали за права жінок та наводили аргументи проти тогочасного патріархального суспільства.

Проте, як показує історія, їхні зусилля зіткнулися з сильним опором від чоловіків, що зберігали свої привілеї та владу. Реакція Конвента на декларацію та подальші заборони показують, що ідеали "свободи, братерства та рівності" були відсторонені від жінок, а їхні права та можливості обмежувалися [20].

Хоча ці події можна розглядати як перший етап у формуванні думок про рівність і зростання невдоволення щодо дискримінації жінок, але ще довго існувала необхідність у подальшому боротьбі за визнання жіночих прав та зміну суспільного ладу.

Такий період можна назвати протофемінізмом, оскільки ці зусилля були попередниками сучасного феміністичного руху, який набув сили та впливу в подальші століття.

XIX столітті в Україні феміністські погляди стали поширюватися, а основні концепції, які домінували, були ліберальна та марксистська [18]. Організаційно жіночий рух в Україні сформувався у 1884 році заснуванням перших жіночих товариств, зокрема у місті Станіславі (сучасний Івано-Франківськ) і Києві, де було засновано жіноче товариство О. Доброграєвої. Згодом були створені інші організації, такі як "Клуб русинок", "Гурток українських дівчат", "Жіноча громада", "Союз українок" та інші [8].

Ідеологами українського жіночого руху вважають Наталю Кобринську, Софію Русову, Христю Алчевську, Ольгу Кобилянську та інших активісток, які виступали за рівні права та можливості для жінок у суспільстві. Ці жінки вносили значний вклад у розвиток українського жіночого руху, борючись за політичні, соціальні та економічні права жінок

Першою хвилею фемінізму був суфражизм (боротьба за право голосу, 1830-ті роки) і тривала ця хвиля приблизно до Другої світової війни [4]. Нова Зеландія була першою країною у світі, яка надала жінкам право голосу в 1893 році. Австралія пішла за нею роком пізніше.

Фінляндія була першою країною у світі, яка надала жінкам виборчі права у 1905 році, за нею по слідували інші скандинавські країни та європейські країни [16]. Права власності, вища освіта та професійна зайнятість були іншими нагальними питаннями першої хвилі фемінізму.

Вперше Європейські університети відкрили свої двері виключно для жінок наприкінці 19 століття [16]. У США навіть до середини минулого століття ситуація була менш перспективною.

До середини минулого століття хвиля фемінізму була перспективною. Медичні, економічні та юридичні школи наприкінці 1960-х років становили лише 5-8% студентства серед жінок. Навіть у знаменитому Гарвардському університеті, який зараз очолює жінка, ще якихось 50 років тому там були лише чоловіки. Однак, як показують результати першої хвилі фемінізму, вища освіта є важливим кроком для жінок на шляху до державної служби.

Друга хвиля фемінізму виникає після другої світової війни і продовжується до 1970-х років [16]. Цей період відзначився боротьбою за права жінок на рівних умовах з чоловіками в сфері праці, сексуальній свободі, доступі до репродуктивних прав та іншому.

Друга хвиля фемінізму справді відкрила широке поле проблем, які стосувалися жінок, включаючи їхнє проникнення на ринок праці, питання гідної оплати праці, нерівність в неоплачуваній домашній праці та потреба у соціальній підтримці. Слоган "Особисте є політичним" став класичним в цьому контексті, підкреслюючи важливість особистих досвіду і боротьби з насильством щодо жінок як у сім'ї, так і на робочому місці.

Третя хвиля фемінізму виникає у 1970-х роках і триває донині. Цей період відзначений боротьбою за рівність в сферах культури, масових медіа, технологій, бідності та інших аспектах. Ці рухи часто активно використовують інтернет та соціальні мережі для мобілізації та впливу [6].

Третя хвиля фемінізму, пов'язана з епохою постмодернізму та постструктуралізму, як вказано, змінила підхід до проблеми. За теорією Мішеля Фуко, активізм може вписатися у владну систему, граючи за її правилами, тому

боротьба може не мати значення [6]. Однак, не зважаючи на це, третя хвиля фемінізму продовжує висвітлювати та критикувати проблеми, що стикаються жінки, та шукає нові форми та методи боротьби за рівність.

Усі ці хвилі фемінізму відіграли ключову роль у зміні статусу жінок і досягненні їх прав та можливостей, але, як зазначено, існує різноманіття феміністичних рухів, які враховують культурні, економічні, політичні і соціальні умови у кожній конкретній країні та спрямовані на досягнення рівності прав і можливостей для жінок та чоловіків.

Ураховуючи усі ці аспекти, визначення фемінізму як наукового напрямку, суспільного руху, течії та ідеології, спрямованої на підтримку поваги та рівності між чоловіками та жінками у суспільстві, можливості реалізації та росту у будь-якій сфері життя, незалежно від статі, віку, зовнішніх ознак чи інших характеристик, відображає сутність фемінізму в наш час.

I, нарешті, четвертий етап (сучасний). Українське суспільство. Приклад українського суспільства відображає процес у всіх постсоціалістичних країнах. Україна інтегрувалася в міжнародне співтовариство і ратифікувала міжнародний документ, спрямований на ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок) [14].

Сучасний етап розвитку фемінізму в Україні та інших постсоціалістичних країнах відображає складні соціокультурні та політичні процеси.

Наприклад, в сучасному українському парламенті жінки становлять менше 10%, що свідчить про недостатню представленість жінок у політичному житті [15]. Бізнес і підприємництво залишаються чоловічими сферами, а жінки зіткнулися з традиційно низькими шансами на ринку праці. Багато жінок також страждають від насильства та сексуального переслідування.

Українська громадськість та державні структури визнають ці проблеми і активно шукають шляхи їх вирішення. Наприклад, Всеукраїнська конференція "Стратегія четвертої Всесвітньої конференції з питань становища жінок і програма дій в Україні" [14], що відбулася у 1996 році в Києві, визначила необхідність ліквідації нерівності між чоловіками та жінками у сфері влади та закликала до

прийняття відповідних державних рішень. Такі заходи спрямовані на забезпечення рівних можливостей та прав для жінок і чоловіків у всіх сферах суспільного життя.

Оглянути ключові події в історії жіночого руху та їх впливу на міжнародний гендерний ландшафт можна у таблиці 1.1. Ця таблиця пропонує огляд ключових подій в історії жіночого руху та їх впливу на міжнародний гендерний ландшафт. Зазначені дати та події відображають важливі кроки у боротьбі за права жінок та у визнанні їхнього внеску у суспільство.

Виділені моменти в історії, такі як прийняття міжнародних документів, створення міжнародних організацій та проведення конференцій, свідчать про поступовий розвиток світового усвідомлення гендерних питань та зростання впливу жінок у сферах миро творення, прав людини, політики та економіки.

Ця таблиця ставить за мету підкреслити важливість історичного контексту для розуміння сучасного стану гендерної рівності та підкреслити необхідність подальшої роботи у цьому напрямі для створення більш справедливого та рівноправного суспільства.

Таблиця 1.1

Історичний огляд впливу жіночого руху на міжнародний гендерний ландшафт

Дата	Подія	Вплив
1848	Сенека-Фоллзська конференція	Ухвалення Декларації прав жінок, що визначила основні принципи руху за рівність статей.
1869	Прийняття 15-ї поправки до Конституції США	Гарантування голосування для чоловіків без урахування раси, але не для жінок.
1893	Нова Зеландія надає жінкам право голосу	Перша країна, яка надала жінкам право голосу на рівних з чоловіками у загальних виборах, відкриваючи шлях для інших країн.
1920	Прийняття 19-ї поправки до Конституції США	Право голосу для жінок в Сполучених Штатах, що позначило значний крок у напрямку рівноправ'я та політичної участі жінок.
1963	Проведення "Маршу за рівність" в США	Важлива роль у боротьбі за громадянські права, включаючи права жінок, і сприяння ухваленню законодавства про рівність та протидію дискримінації.
1995	Четверта Всесвітня конференція ООН з питань жінок у Пекіні	Створення основи для ухвалення Пекінської декларації та Дії для реалізації цілей рівності статей, що зміцнило міжнародний феміністичний рух.

Продовження таблиці 1.1

1999	Прийняття Резолюції Ради Безпеки ООН № 1325 про жінок, мир та безпеку	Перша міжнародна резолюція, яка визнала роль жінок у підтриманні миру та безпеки, і закликала до їх активної участі у миротворчих процесах.
2000	Прийняття Міжнародного документа у Гаазі про статус жертв війни.	Перший міжнародний документ, що визнає, що жінки, як жертви війни, мають право на захист, компенсацію та справедливість, що зміцнило права жінок в конфліктних зонах.
2002	Прийняття Конвенції про боротьбу зі знущенням над жінками та дівчатами.	Підтвердження зобов'язання держав боротися з насильством на гендерній основі та забезпечити захист прав жінок і дівчат.
2005	Проведення Всесвітнього саміту з розвитку.	Підтвердження зобов'язання держав захищати права жінок, включаючи право на рівні можливості, доступ до освіти та здоров'я, як важливі чинники розвитку.
2006	Утворення Міжнародного трибуналу з розгляду злочинів у Ліберії.	Розгляд злочинів, включаючи насильство над жінками, як порушень прав людини, зміцнило міжнародний статус захисту прав жінок у конфліктних зонах.
2010	Прийняття Конвенції про боротьбу з викраденням та експлуатацією людей.	Визнання ролі гендеру у використанні та зловживанні жінками в якості об'єктів торгівлі, що відкрило шлях для подальшого захисту прав жінок.
2011	Започаткування Ініціативи ООН "Жінки та дівчата на передовій"	Створення ініціативи для забезпечення захисту прав жінок та дівчат у військових конфліктах та миротворчих операціях.
2013	Прийняття Резолюції Ради Безпеки ООН № 2122 про жінок, мир та безпеку.	Засудження всіх форм насильства, зокрема сексуального насильства, проти жінок у військових конфліктах та заклик до припинення безкарності за ці злочини.
2015	Ухвалення "Цілей сталого розвитку до 2030 року".	Зобов'язання урядів усього світу боротися з гендерними нерівностями та забезпечувати рівність статей, що має значний вплив на статус і права жінок.
2020	Проведення Всесвітнього Форуму у Швейцарії.	Запровадження стратегій із залучення жінок до процесів миротворення та розв'язання конфліктів, сприяючи покращенню статусу та прав жінок у всьому світі.

Джерело: складено на основі [1; 2; 6; 9; 14; 74]

Таким чином, аналіз гендерної теми через історичний призму свідчить про складність та динаміку боротьби за рівність та визнання прав жінок. Історія виявляє значні досягнення, такі як виборче право, доступ до освіти та зміни у соціальних ролях, але водночас підкреслює наявність численних викликів та проблем, таких як

гендерна нерівність у політиці, економіці та інших сферах, а також проблеми насильства та дискримінації.

Важливою є не лише історична ретроспектива, але й сприйняття сучасного контексту, де існують та продовжують існувати структурні бар'єри для досягнення повної гендерної рівності. Справедливе та інклюзивне суспільство можливе лише за умови спільних зусиль та постійної боротьби з усіма формами дискримінації.

Разом із тим, усвідомлення історичного контексту допомагає нам краще розуміти сучасні виклики та шляхи їх вирішення, спрямовані на покращення становища жінок та побудову більш справедливого та рівноправного суспільства для всіх його членів.

1.2 Гендерна рівність і сталий розвиток: теоретичний зв'язок

Гендерна рівність - це принцип, який визнає, що всі люди, незалежно від їх статі чи гендерної ідентичності, мають право на однакові можливості, обов'язки та права в усіх сферах життя, включаючи освіту, працю, здоров'я, участь у політичному процесі та доступ до різних ресурсів і можливостей. Гендерна рівність покликана виправити існуючі нерівності та дискримінацію на основі гендеру, забезпечуючи всім людям рівні можливості та повагу до їхніх прав і гідності.

Сталий розвиток - це підхід до розвитку, який спрямований на забезпечення потреб сучасного покоління, не підірвавши можливості майбутніх поколінь задовольняти свої власні потреби. Основні принципи сталого розвитку включають економічну ефективність, соціальну справедливість та екологічну стійкість.[29]

Цей підхід покликаний збалансувати потреби суспільства, економіки та природного середовища, уникаючи вичерпання ресурсів, забруднення довкілля та соціальних нерівностей. Сталість розвитку передбачає використання ресурсів таким чином, щоб забезпечити поточні потреби без шкоди майбутнім поколінням, зберігаючи природні ресурси та розширюючи можливості для покращення якості життя всіх людей.

Гендерна рівність та сталий розвиток - це дві важливі концепції, які взаємодіють між собою та спрямовані на створення більш справедливого, рівного та стійкого суспільства.

Гендерна рівність визнає, що всі люди, незалежно від їх статі або гендерної ідентичності, мають право на однакові можливості, права та достоїнство. Це означає забезпечення рівних умов для жінок, чоловіків та інших гендерних груп у сферах освіти, праці, політики та інших аспектах суспільного життя. Гендерна нерівність призводить до соціальних, економічних та екологічних проблем, тому просування гендерної рівності є ключовим для досягнення сталого розвитку.

Сталий розвиток орієнтується на забезпечення потреб сучасного суспільства, не шкодячи можливостям майбутніх поколінь задовольняти свої потреби. Це означає збалансоване використання економічних ресурсів, збереження природних середовищ та забезпечення соціальної справедливості. Сталість розвитку включає у себе не лише економічний аспект, а й екологічний та соціальний [30].

Гендерна рівність та сталий розвиток взаємодоповнюються. Гендерна рівність сприяє соціальній справедливості та виключності, що є важливими аспектами сталого розвитку. Також гендерна рівність підтримує економічну ефективність та екологічну стійкість, а сталий розвиток - розвиток гендерної рівності сприяє сталому розвитку.

Врахування гендерних аспектів у всіх сферах життя є ключовим для досягнення сталого розвитку. Наприклад, врахування гендерних аспектів у плануванні економічних програм дозволяє забезпечити більш ефективне використання ресурсів та стимулює економічний зріст, особливо через залучення більшої частини населення до економічної діяльності.

Гендерна рівність також впливає на здоров'я та благополуччя суспільства. Забезпечення доступу до якісної медичної допомоги, включаючи репродуктивну та психічне здоров'я, для всіх, без огляду на стать чи гендерну ідентичність, сприяє підвищенню загального рівня здоров'я та зниженню нерівностей.

Крім того, гендерна рівність впливає на природні ресурси та довкілля. Врахування гендерних аспектів у програмах збереження природи дозволяє краще

зрозуміти вплив різних гендерних груп на природне середовище та розробляти більш ефективні стратегії збереження.

Рівність в контексті сталого розвитку також включає в себе аналіз та усунення гендерних нерівностей у прийнятті рішень на всіх рівнях: від сімейних до глобальних. Це означає залучення жінок та інших гендерних меншин до процесів управління та прийняття рішень, що стосуються економіки, політики, соціальних програм і природокористування.

Ключовим аспектом є також усвідомлення взаємозв'язку між гендерною рівністю та кліматичними змінами. Жінки частіше стають жертвами негативних наслідків кліматичних змін через їхню вразливість у бідних та менш розвинених регіонах світу [34]. Проте, вони також відіграють ключову роль у розробці та впровадженні стратегій адаптації до змін клімату і збереженні природних ресурсів.

Гендерна рівність в контексті сталого розвитку також включає розгляд і вирішення проблеми гендерного насильства та дискримінації. Сталі розвиток передбачає створення безпечного та відкритого середовища, де кожна людина має право на захист від насильства та може реалізувати свій потенціал незалежно від статі чи гендерної ідентичності [46].

До того, гендерна рівність сприяє створенню більш рівних умов для жінок у сферах, де вони традиційно були менше представленими, наприклад, у високотехнологічній та інженерній сферах. Це сприяє розвитку інновацій та підвищенню конкурентоспроможності економіки.

Гендерна рівність і сталий розвиток також взаємодіють у сфері освіти та культури. Забезпечення рівного доступу до освіти та культурних ресурсів для всіх груп суспільства сприяє підвищенню рівня грамотності, свідомості та розвитку творчих потенціалів всіх людей [27].

У таблиці 1.2 проведено аналіз взаємозв'язку між двома ключовими поняттями - гендерною рівністю та сталим розвитком - та їх вплив на різні аспекти сучасного суспільства.

Таблиця 1.2

Взаємозв'язок між гендерною рівністю та сталим розвитком: аналіз впливу
на різні сфери суспільства

Об'єкти впливу	Гендерна рівність	Сталий розвиток
Вплив на економіку	Підвищення продуктивності та інноваційності економіки через залучення більшої кількості талантів та ресурсів.	Збільшення економічної ефективності, залучення більшої частини населення до економічної діяльності за рахунок створення рівних умов та доступу до можливостей розвитку усіх груп населення.
Вплив на суспільство	Створює більш справедливе та відкрите суспільство, де всі люди мають рівні права та можливості для розвитку та самореалізації.	Покращення якості життя для всіх груп населення, забезпечення справедливості та включеності у всі сфери життя.
Вплив на політику	Впливає на формування політики, в тому числі у напрямку прийняття законодавства у сфері рівноправ'я	Підтримує впровадження політик, які сприяють сталому розвитку та враховують потреби різних груп населення.
Вплив на здоров'я та благополуччя	Забезпечення гендерної рівності в медичній сфері сприяє розробці та реалізації більш ефективних стратегій здоров'я для всіх гендерних груп.	Сприяє покращенню умов життя, включаючи доступ до чистої води, санітарії та життєво необхідних послуг.
Вплив на технологічний розвиток.	Гендерна рівність стимулює більш широкую участь жінок у науково-технічних галузях та інноваціях, що сприяє розширенню технологічних можливостей суспільства.	Стале вдосконалення технологій сприяє створенню більш рівних можливостей для розвитку і використання технологій для всіх груп населення.
Вплив на інфраструктуру	Гендерна рівність враховує в проектуванні та будівництві інфраструктури з урахуванням потреб та безпеки всіх гендерних груп.	Стале розвиток сприяє створенню стійкої та доступної інфраструктури для всіх груп населення.

Джерело: складено на основі [16; 17; 19; 35; 42]

Отже, гендерна рівність визначається як принцип забезпечення рівних можливостей та прав для всіх гендерів, в той час як сталий розвиток - це підхід до розвитку, який забезпечує поточні потреби, не шкодячи можливостям майбутніх поколінь.

Гендерна рівність та сталий розвиток виявляються ключовими інструментами для досягнення справедливого, стабільного та прогресивного суспільства. Ця таблиця відобразила різноманітні аспекти взаємозв'язку між гендерною рівністю та сталим розвитком у різних сферах життя.

Гендерна рівність сприяє створенню справедливих умов для всіх гендерів, забезпечує рівний доступ до можливостей та ресурсів, та сприяє розвитку різноманітності індивідуальних потенціалів. Сталий розвиток прагне забезпечити нашим сучасникам можливість задовільнення потреб без шкоди потребам майбутніх поколінь.

Враховуючи їх взаємозв'язок, виявляється, що гендерна рівність і сталий розвиток взаємодоповнюють один одного, створюючи платформу для стабільного та прогресивного суспільства. Процес реалізації цих концепцій може відбуватися через впровадження різноманітних політик, законодавства, соціальних програм, освіти та усвідомлення суспільства.

Таким чином, важливо розуміти, що досягнення гендерної рівності та сталого розвитку не лише сприяє покращенню якості життя всіх груп населення, а й забезпечує стійкість та стабільність суспільства в цілому.

1.3 Вплив гендерних диспропорцій на сталість регіонального розвитку

Гендерна нерівність має значний вплив на стійкість регіонального розвитку. Ці нерівності діють на різні аспекти суспільства, включаючи економічне зростання, соціальну стабільність і політичне представництво.

Дослідження показують, що усунення гендерної нерівності має вирішальне значення для досягнення сталого та інклюзивного розвитку.

Гендерна диспропорція перешкоджає ефективності політики та ініціатив, спрямованих на регіональний розвиток. Обмежуючи можливості жінок у сфері освіти, працевлаштування та прийняття рішень, ця нерівність перешкоджає загальному прогресу та інноваціям у регіоні. Крім того, нерівний доступ до ресурсів і можливостей за гендерною ознакою призводить до неефективного

використання людського капіталу та таланту, що зрештою вплине на довгострокову стійкість зусиль у сфері розвитку [7].

Крім того, гендерні стереотипи та упередження увічнюють нерівну динаміку влади та обмежити участь жінок у ключових секторах економіки та управління. Відсутність різноманітності та інклюзивності руйнує стійкість та адаптацію регіонів до зовнішніх потрясінь і викликів, що ускладнює досягнення цілей сталого розвитку.

Гендерна нерівність має значний вплив на економічний розвиток регіонів. Дослідження показали, що гендерна нерівність негативно впливає на економічне зростання, головним чином через вплив на створення людського капіталу та народжуваність.

Дослідження Каруї та Фекі (2018) виявило негативний і значний зв'язок між індексом гендерної нерівності (ІГН). Індекс гендерної нерівності (Gender Inequality Index) — інтегральний показник, 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 — економічна активність жінок та чоловіків [12]. Та економічним зростанням (ВВП) в африканських країнах [8].

Гендерні відмінності в освіті, працевлаштуванні та на посадах, пов'язаних із прийняттям рішень, обмежують можливості жінок і перешкоджають загальному прогресу та інноваціям у регіоні. Нерівний доступ до ресурсів і можливостей за гендерною ознакою може призвести до неефективного використання людського капіталу та таланту, що зрештою вплине на довгострокову стійкість зусиль у сфері розвитку.

Гендерна нерівність має значний вплив на економічний розвиток у різних секторах. Наприклад, сільськогосподарський сектор особливо потерпає від гендерної нерівності, оскільки жінки часто мають обмежений доступ до землі, кредитів і технологій, що перешкоджає продуктивності сільського господарства та продовольчій безпеці [13].

У секторі освіти гендерна нерівність призводить до нерівного доступу до освіти для дівчат і хлопчиків, що заважає розвитку людського капіталу та економічному зростанню в довгостроковій перспективі.

На ринку праці гендерна нерівність призводить до нерівної оплати за рівну роботу, професійної сегрегації та обмежених можливостей для жінок на керівних посадах, що перешкоджає економічному зростанню та інноваціям.

У сфері охорони здоров'я гендерна нерівність призводить до нерівного доступу до медичних послуг і результатів для здоров'я, що погіршує загальний стан здоров'я та благополуччя населення.

В енергетичному секторі гендерна нерівність призводить до нерівного доступу до енергетичних ресурсів і послуг, що руйнує економічний розвиток та стабільність.

У фінансовому секторі гендерна нерівність приводить до нерівного доступу до фінансових послуг і кредитів, це не допомагає підприємництву та інноваціям [13].

Отже, усунення гендерної нерівності є не лише питанням соціальної справедливості, а й вирішальним чинником для забезпечення стабільності та стійкості економічного розвитку в різних секторах. Сприяючи гендерній рівності, регіони можуть використовувати весь потенціал усіх людей, сприяти інноваціям і створювати більш стійкі та інклюзивні суспільства, сприятливі для довгострокового зростання та процвітання.

Таким чином, гендерна нерівність має значний вплив на стабільність і сталість економічного розвитку в різних секторах і регіонах. Обмежуючи можливості жінок у сфері освіти, працевлаштування та прийняття рішень, гендерна нерівність призупиняє загальний прогрес та інновації у регіоні.

Нерівний доступ до ресурсів і можливостей за гендерною ознакою приводить до неефективного використання людського капіталу та таланту, що зрештою вплине на довгострокову стійкість зусиль у сфері розвитку.

Гендерні стереотипи та упередження роблять нерівну динаміку влади та обмежують участь жінок у ключових секторах економіки та управління, що робить систему не стійкою та адаптації регіонів до зовнішніх потрясінь і викликів.

Подолання гендерної диспропорції є не лише питанням соціальної справедливості, а й вирішальним чинником для забезпечення стабільності та стійкості економічного розвитку.

Для того щоб зрозуміти, як гендерна рівність впливає на сталий розвиток, треба подивитись ширше на поняття «сталий розвиток», у таблиці 1.3 ми можемо побачити як різні вчені класифікують це поняття.

Таблиця 1.3

Визначення терміну «сталий розвиток»

Автор	Визначення	Ключові слова
А. Піковський, І. Орлова	Сталий розвиток – це форма соціального та економічного розвитку, яка оптимізує економічні та соціальні блага, доступні сьогодні, без створення загрози потенційній можливості мати ці блага в майбутньому.	Соціальний розвиток, економічний розвиток, оптимізація, блага, доступність, загроза, потенційна можливість, майбутнє
О. Кузнецов	Сталий розвиток – це неперервний процес задоволення потреб теперішнього та майбутніх поколінь. Він включає дві групи понять: необхідні для збереження й розвитку потреби та можливості; потреби, що накладаються на можливість задовольняти обмеження, зумовлені станом технологій та організацією суспільства.	Неперервний процес, задоволення потреб, теперішні та майбутні покоління, збереження, розвиток, необхідність, можливості, обмеження, технології, організація суспільства.

Продовження таблиці 1.3

М. Калинчиков	Сталий розвиток – це такий розвиток економічної, політичної, соціальної та екологічної сфер з притаманною їм внутрішньою характеристикою прагнення до рівноваги та скорочення диспаритету, що забезпечує збалансування, поступальний рух регіону, наслідком чого має стати поліпшення життя людей.	Економічна сфера, політична сфера, соціальна сфера, екологічна сфера, рівновага, диспаритет, збалансування, поступальний рух, регіон, поліпшення життя, люди.
П. Самуельсон	Сталий розвиток – це врівноважений розвиток, за якого здійснюється здатність суспільства до саморегуляції.	Врівноважений розвиток, суспільство, саморегуляція.
З. Герасимчук	Сталий розвиток – це процес забезпечення функціонування територіальної системи із заданими параметрами в певних умовах протягом тривалого проміжку часу, що веде до гармонізації факторів виробництва та поліпшення якості життя сучасних та майбутніх поколінь за умови збереження та поетапного відтворення цілісності навколишнього середовища.	Територіальна система, тривалий проміжок часу, гармонізація, фактори виробництва, поліпшення якості життя, сучасні та майбутні покоління, збереження, відтворення, цілісність, навколишнє середовище.
І. Тарасенко	Сталий розвиток – це керований процес гармонічних, закономірних, цілеспрямованих змін, основним результатом якого є не лише економічне зростання та суспільний добробут, але й ощадне використання всіх видів ресурсів та збереження навколишнього природного середовища.	Керований процес, гармонічні зміни, закономірність, цілеспрямованість, економічне зростання, суспільний добробут, ощадне використання, ресурси, збереження, навколишнє природне середовище.

Продовження таблиці 1.3

I. Тарасенко	Сталий розвиток – це керований процес гармонічних, закономірних, цілеспрямованих змін, основним результатом якого є не лише економічне зростання та суспільний добробут, але й ощадне використання всіх видів ресурсів та збереження навколишнього природного середовища.	Керований процес, гармонічні зміни, закономірність, цілеспрямованість, економічне зростання, суспільний добробут, ощадне використання, ресурси, збереження, навколишнє природне середовище.
З. Коробкова	Сталий розвиток – це новий тип суспільного розвитку, за якого досягнення стабільного соціально-економічного стану в країні чи регіоні, будучи метою розвитку, має створювати надійні передумови сталого розвитку в довгостроковому майбутньому.	Новий тип, суспільний розвиток, стабільний стан, соціально-економічний, країна, довгострокове майбутнє.
Х. Барлибаєв	Сталий розвиток є поняттям, концепцією, теорією про можливість збалансованого, зрівняного динамічного стану та розвитку світового співтовариства в єдності з оточуючим середовищем у межах соціально-природної системи, який оцінюється за певними критеріями чи індикаторами.	Збалансований, зрівняний, динамічний стан, розвиток, світове співтовариство, єдність, оточуюче середовище, соціально-природна система.

Продовження таблиці 1.3

Г. Дейлі	Гармонійний, збалансований, безконфліктний прогрес усієї земної цивілізації, груп країн (регіонів, субрегіонів), а також окремо взятих країн за науково обґрунтованими планами (методами системного підходу), коли в процесі неухильного інноваційного інтенсивного (не екстенсивного) економічного розвитку країн одночасно позитивно вирішується комплекс питань щодо збереження довкілля, ліквідації експлуатації, бідності та дискримінації як кожної окремо взятої людини, так і цілих народів чи груп населення, зокрема за етнічними, расовими чи статевими ознаками.	Гармонійний, збалансований, безконфліктний, прогрес, земна цивілізація, групи країн, регіони, субрегіони, науково обґрунтовані плани, методи системного підходу, інноваційний розвиток, економічний розвиток, збереження довкілля, ліквідація експлуатації, бідність, дискримінація, етнічні ознаки, расові ознаки, статеві ознаки.
Г. Гутман, С. Федін, А. Мирєдов	Сталий розвиток регіону – це такий стан соціально-еколого-економічної системи, за якого існують потрібні умови та передумови для прогресивного руху вперед, підтримки внутрішньої та зовнішньої рівноваги, забезпечення поступового переходу економіки від простих явищ до складних, завдяки чому відбувається формування умов для її переходу в якісно новий стан.	Соціально-еколого-економічна система, прогресивний рух, внутрішня рівновага, зовнішня рівновага, поступовий перехід, економіка.

Джерело: складено на основі [33; 57; 71; 76; 83; 84; 86]

Сталий розвиток - це концепція, що охоплює багатогранний підхід до розвитку суспільства та економіки, з орієнтацією на забезпечення гармонії та рівноваги між соціальними, екологічними та економічними аспектами. Цей термін виражає ідею досягнення економічного зростання та підвищення якості життя, одночасно зберігаючи та вдосконалюючи природні ресурси та довкілля для майбутніх поколінь.

Сталий розвиток включає в себе принципи збалансованого росту, ефективного використання ресурсів, врахування соціальних потреб та прав, а також збереження біорізноманіття та природних екосистем. Він передбачає планування на основі наукових досліджень та системного підходу, щоб забезпечити гармонічний розвиток економіки та суспільства без виснаження ресурсів і негативних наслідків для довкілля.

Сталий розвиток визначається як прогресивний рух вперед, але не лише в економічному аспекті. Він передбачає зростання у всіх сферах життя, враховуючи добробут людей, збереження навколишнього середовища, уникнення конфліктів та нерівностей. Головна ідея полягає в створенні умов для сталого збалансованого розвитку, який би задовольняв потреби сьогодення, не понижуючи можливості майбутніх поколінь відчувати ті ж самі блага.

Таким чином, сталий розвиток є комплексним підходом до розвитку, який об'єднує економічні, соціальні та екологічні аспекти з метою створення життєздатної та гармонійної системи для сучасних та майбутніх поколінь.

РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У РЕГІОНАЛЬНОМУ КОНТЕКСТІ

2.1 Аналіз гендерних показників на прикладі регіону (Київська область)

Уряд України визначив сталий регіональний розвиток як один із ключових елементів реформи державного управління та децентралізації. Розробка стратегічних та нормативних документів у цій сфері мала на меті управління процесами регіонального розвитку в інтересах людини, єдності держави, сталого розвитку історично населених місць, збереження традиційного характеру історичного середовища, навколишнього природного середовища та сталого використання природних ресурсів для нинішнього та майбутніх поколінь українців. Цілі Сталого Розвитку, прийняті Україною у 2015 році, стали основою вектора реформування регіонального розвитку [88].

Державна стратегія регіонального розвитку на період до 2027 року в Україні та внесення змін до закону "Про основи регіональної політики України" запровадили нові підходи для стратегічного планування та реалізації регіонального розвитку. Вперше в історії країни рамкові документи у сфері регіонального розвитку були розроблені із застосуванням гендерних підходів та за участю провідних зацікавлених сторін, включно з гендерними експертами та жіночими громадськими організаціями [89].

Згідно з даними, зібраними робочою групою при Кабінеті Міністрів України, чисельність наявного населення становила 3,70 мільйони осіб, з яких кожен десятий житель мешкав у столиці. Ця оцінка розподілу також вказувала на те, що в столиці проживало 46% чоловіків та 54% жінок, згідно з даними у таблиці (2.1)

Таблиця 2.1

Чисельність наявного населення (за оцінкою) на 1 грудня 2019 року

	Всього осіб	У т.ч		Частка в загальній чисельності (%)	
		Чоловіки	Жінки	Чоловіки	Жінки
Україна	37289395	17 279 984	20 009 411	46	54
Київ	3 703 125	1 711 488	1 991 637	46	54

Джерело: складено на основі [90; 89]

Залучення до повномасштабної війни в Україні мала серйозний вплив на гендерний баланс у сфері онлайн-медіа. Це призвело до зменшення видимості жінок та спричинило стереотипне уявлення про них в обмеженому спектрі тематики. На сьогоднішній день війна займає принаймні половину контенту українських медіа, проте жіночі голоси представлені дуже обмежено.

Інститут масової інформації провів комплексний аналіз гендерного балансу в українських онлайн-медіа. За даними дослідження, що охоплювало лютого місяця 2023 року, виявлено, що медійні ресурси надавали перевагу цитуванню закордонних політиків над українськими жінками, які обіймали керівні посади в країні.

Тематика, де жінки були представлені як експерти, включала міжнародні події, війну та кримінальні події. Однак лише 18% експертних коментарів у медіа припадало на жінок, у той час як решта - 82%, були представлені чоловіками-експертами. [91].

У лютому 2023 року було проведено обширне дослідження, що охопило широкий спектр українських інтернет-медіа. У загальну вибірку включено 10 провідних загальнонаціональних платформ: ТСН, Українська Правда, Новое Время, Цензор.НЕТ, Главком, РБК Україна, Кореспондент, УНІАН, Гордон і Суспільне.

Дослідження включало аналіз 1000 новин, при цьому з кожного з медійних ресурсів було взято по 100 новин для детального аналізу. Такий метод дозволив здійснити репрезентативне дослідження та зробити об'єктивний аналіз контенту, що був публікований у період лютого 2023 року.

Отже, дослідження забезпечило всебічний огляд контенту провідних українських інтернет-медіа у вказаний період, що дозволяє зробити інформовані висновки про представленість різних груп експертів та тематичний спрямованість медійних публікацій (рис. 2.1) [91].

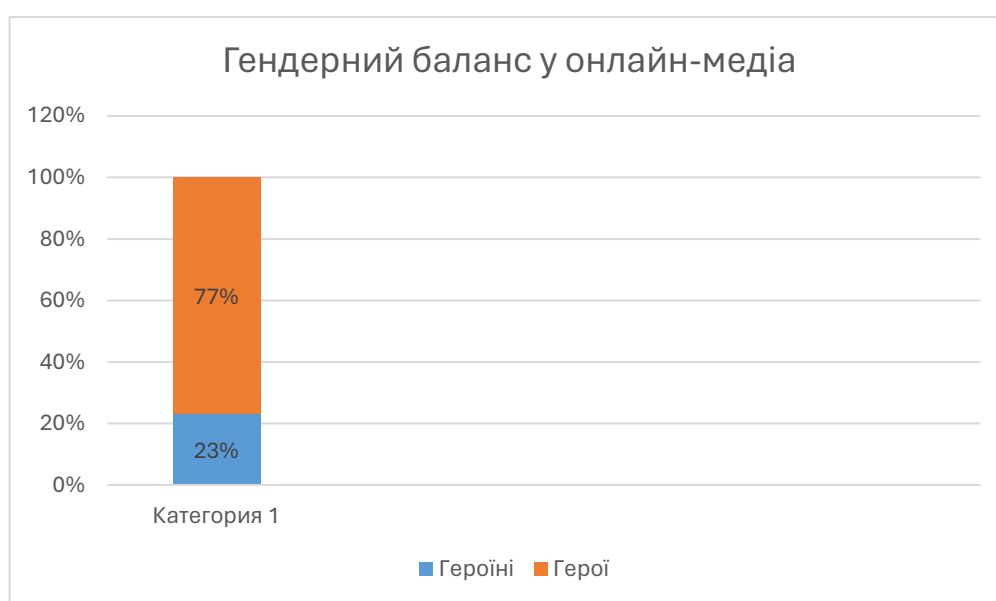


Рис. 2.1 - Гендерний баланс у онлайн-медіа

Складено за [18]

Показник структури грошових доходів, які є джерелами для забезпечення життєдіяльності, визначається через самооцінку громадян під час анкетування домогосподарств та не аналізується окремо за категоріями, як це показано в таблиці 2.1. Основними джерелами доходів киян є грошові виплати, які становлять приблизно 93% від усіх доходів домогосподарств. З цієї суми більше ніж 66% припадає на оплату праці, а понад 15% - на пенсії, стипендії та соціальну допомогу,

отриману у грошовій формі. Доходи від підприємницької діяльності складають близько 6% в загальній структурі грошових доходів мешканців міста Києва [90,89].

Для глибшого розуміння структури фінансових ресурсів домогосподарств та їхньої відповідності основним потребам мешканців міста Києва було проведено аналіз індексу відносної частки осіб з доходами, що перевищують прожитковий мінімум. Цей показник важливий для системи соціального захисту і входить до загальної оцінки рівня бідності.

Розрахунок цього показника ґрунтується на статистичних даних, які надає Державна податкова служба. Величина прожиткового мінімуму є комплексним показником, зміна якого впливає на кількість осіб з доходами, що перевищують цей рівень. У 2019 році спостерігалось зменшення кількості осіб з доходами вище прожиткового мінімуму для працездатних осіб (таблиця 2.2.).

Таблиця 2.2

Кількість осіб з грошовими доходами нижче величини прожиткового мінімуму у м. Києві у I–IV кварталах 2019 року

	Кількість унікальних фізичних осіб							
	1 квартал (дохід нижчий 1921 грн.)		2 квартал (дохід нижчий 1921 грн.)		3 квартал (дохід нижчий 2007 грн.)		4 квартал (дохід нижчий 2007 грн.)	
	Чоловіки	Жінки	Чоловіки	Жінки	Чоловіки	Жінки	Чоловіки	Жінки
м. Київ	56 474	72 751	198 355	108 594	231 924	120 509	224 493	109 189

Джерело: складено на основі [90; 92]

У звітному періоді в місті Києві було зафіксовано 280 573 осіб із доходами нижче прожиткового мінімуму, що складало 9,6% від загальної чисельності населення. З цієї кількості понад 63% становили жінки. Деснянський та Дніпровський райони мають найвищу густоту населення, що відображається у більшій частці осіб із доходами нижче прожиткового мінімуму порівняно з середнім для міста. Також високі показники спостерігаються у Святошинському та Шевченківському районах. (див. таблицю 2.2).[90,92]

Аналіз гендерних особливостей столичного ринку праці показує, що середньомісячна номінальна заробітна плата чоловіків у 2020 році становила 17138 грн, тоді як у жінок – 14579 грн, з різницею 15% (таблиця 2.3).

Таблиця 2.3

Середній дохід чоловіків та жінок у м. Києві за видами економічної діяльності станом на 01.01.2020 р.

	Середньомісячна номінальна заробітна плата штатних працівників, грн	У тому числі	
		чоловіків, грн	жінок, грн
Усього	15776	17138	14579
Сільське, лісове та рибне господарство	9790	9709	10015
Промисловість	16511	17071	15588
Будівництво	9690	9173	11857
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	15917	16923	14858
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	16604	17305	15386
Тимчасове розміщування й організація харчування	7797	7908	7723
Інформація та телекомунікації	24252	28043	20419
Фінансова та страхова діяльність	23834	30166	20360
Операції з нерухомим майном	11309	11596	10892
Професійна, наукова та технічна діяльність	18926	21657	16670
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	11205	10453	12168
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	24534	26531	23311
Освіта	11132	11810	10911
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	10154	11061	9930
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	11957	12940	11321
Надання інших видів послуг	14379	16146	12560

Джерело: складено на основі [90; 92]

Згідно з інформацією Пенсійного фонду України, різниця в середній заробітній платі становила 29%. Печерський та Подільський райони відзначаються найвищими показниками зарплати серед районів міста.

Різноманітні показники безробіття також відображаються на економічній поведінці на ринку праці. У 2019 році рівень безробіття у Києві склав 5,8%, з чоловіків - 5,7% та з жінок - 5,9%. Середня тривалість безробіття становила 152 дні, а тривалість пошуку роботи – 122 дні. Чоловіки у середньому шукали роботу протягом 7 місяців, тоді як жінки – 6 місяців (таблиця 2.4)[90,92].

Таблиця 2.4

Безробіття серед чоловіків та жінок

	Загальна кількість безробітних	З них			
		молодь до 35 років	отримували допомогу по безробіттю	чоловіки	жінки
Київ	27752	9446	23355	11047	16705

Джерело: складено на основі [90; 89]

У 2019 році, кількість дітей, що навчалися у дошкільних закладах усіх форм власності, склала 109 630 тисяч осіб, приблизно 47,3% з яких становили дівчатка.

Протягом навчального року 2019/20 у Києві було зареєстровано 286 539 студентів, з яких більше половини, а саме 52%, були жінками. Незважаючи на це, загальна кількість студентів на початок навчального року становила 341 282 особи, і частка жінок залишилася на одному рівні - 52%.

У контексті аналізу соціально-демографічних та освітніх даних, наступним аспектом для розгляду є злочинність у місті. Лише 5,4% від загальної кількості осіб, засуджених за злочини у 2019 році в Києві, припадали на жінок. Більшість засуджених належали до вікової групи від 30 до 50 років. Жінки також становлять

значну частину потерпілих від кримінальних правопорушень, зокрема фізичного насильства та зґвалтувань (таблиця 2.5)[90, 89].

Таблиця 2.5

Кількість та розподіл за статтю постраждалих від злочинів, пов'язаних з фізичним насильством у 2020 році

Район	умисне вбивство ст.115 ККУ		тяжкі тілесні ушкодження ст.121 ККУ		зґвалтування ст.152 ККУ	
	к-ть потерпілих	з них жінок	к-ть потерпілих	з них жінок	к-ть потерпілих	з них жінок
Всього у м. Києві	79	20	142	18	28	25
Голосіївське УП	7	2	11	1	0	0
ГУ НП в м. Києві	3	1	5	0	3	2
Дарницьке УП	5	1	17	5	2	2
Деснянське УП	4	1	14	3	5	4
Дніпровське УП	15	4	10	0	1	1
Оболонське УП	3	1	26	1	2	2
Печерське УП	4	0	10	1	0	0
Подільське УП	2	1	12	3	5	4
Святошинське УП	18	6	22	2	55	
Солом'янське УП	8	2	1	0	1	1
Шевченківське УП	10	1	12	2	1	1

Продовження таблиці 2.5

відділ поліції на СТЗ ГУНП в м. Києві	0	0	2	0	0	0
---	---	---	---	---	---	---

Джерело: складено на основі [90; 89]

У 2019 році до Центрального управління Національної поліції у Києві надійшло 9493 повідомлення про випадки домашнього насильства, з яких близько 85% подали жінки. Проте, лише у 45% випадків було прийнято рішення щодо цих ситуацій. Ця реакція включала складання адміністративних протоколів у 78% випадків та видачу термінових заборонних приписів у залишку 22% випадків. Значна частина ситуацій домашнього насильства залишається без відповідного реагування з боку правоохоронних органів (таблиця 2.6)[90;92].

Таблиця 2.6

Кількість звернень щодо домашнього насильства за округами міста згідно з положеннями Закону "Про запобігання та протидію домашньому насильству".

Управління поліції	Надійшло повідомлень про вчинення домашнього насильства			Реагування на випадки домашнього насильства	
				Терміновий заборонний припис відносно кривдника	К-ть складених адміністративних протоколів за ст. 173-2
Голосіївське	961	213	748	84	689
Дарницьке	1103	108	995	108	583
Деснянське	1254	107	1147	67	814
Дніпровське	1216	93	1123	84	860
Оболонське	1207	84	1123	102	874
Печерське	159	30	129	23	123
Подільське	928	353	575	76	688
Святошинське	1156	225	931	137	992
Солом'янське	918	112	806	150	707
Шевченківське	591	58	533	120	306
Всього	9493	1383	8110	954	3336

Джерело: складено на основі [90; 92]

Таким чином, проведений аналіз соціально-економічного становища м. Києва виявив наявність гендерної нерівності в різних сферах життя. Зокрема, жінки складають більшість серед осіб з доходами нижче прожиткового мінімуму, отримують нижчу заробітну плату порівняно з чоловіками, частіше стають жертвами насильницьких злочинів. Водночас, у сфері освіти спостерігається гендерний баланс, а рівень злочинності в столиці є відносно низьким. Отримані дані свідчать про необхідність подальшого вивчення гендерних аспектів та розробки ефективних заходів для забезпечення рівних можливостей для чоловіків і жінок у м. Києві.

Для подолання гендерної нерівності у м. Києві необхідно вжити комплексних заходів, спрямованих на покращення ситуації у різних сферах життя. По-перше, слід звернути увагу на економічні заходи. Потрібно впровадити гендерний аналіз зарплат, проводити регулярний моніторинг та аналіз заробітних плат у різних секторах, щоб виявляти та усувати різницю у заробітній платі між чоловіками і жінками. Також важливо підтримувати підприємництво серед жінок, розробляти програми для підтримки жіночого підприємництва, включаючи надання грантів, доступ до кредитів та бізнес-навчання.

Соціальні заходи також мають велике значення. Потрібно забезпечити доступ до якісних соціальних послуг, розвивати мережу центрів підтримки для жінок, які стали жертвами насильства, забезпечуючи їм психологічну, юридичну та соціальну допомогу. Важливо також підтримувати сімейні програми, впроваджувати програми, які сприяють рівноправному розподілу обов'язків у сім'ї, включаючи декретну відпустку для чоловіків.

У сфері освіти необхідно інтегрувати гендерну освіту, включати в освітні програми курси та модулі з гендерної рівності, починаючи зі шкільної освіти і до вищих навчальних закладів. Також слід підтримувати STEM-освіту для дівчат, створювати спеціальні програми та стипендії для залучення дівчат до наук, технологій, інженерії та математики.

Не менш важливі правові заходи. Потрібна законодавча підтримка, розробка та прийняття законів, які спрямовані на забезпечення гендерної рівності в усіх сферах життя, включаючи трудове законодавство та заходи проти дискримінації. Важливо вдосконалювати законодавство щодо запобігання насильству над жінками та посилення відповідальності за такі злочини.

Інформаційні кампанії також відіграють ключову роль. Необхідно проводити широкомасштабні просвітницькі заходи, спрямовані на підвищення обізнаності населення про важливість гендерної рівності та боротьби з стереотипами. Слід створювати та розповсюджувати контент у засобах масової інформації, який підтримує гендерну рівність та висвітлює успішні приклади жінок у різних сферах.

Всі ці заходи потребують узгоджених дій з боку державних органів, місцевого самоврядування, громадських організацій та бізнесу для досягнення стійких та ефективних результатів у подоланні гендерної нерівності у м. Києві.

2.2 Особливості гендерних нерівностей у Київській області

Координація роботи з реалізації державної гендерної політики на місцевому рівні є відповідальністю Департаменту соціальної політики виконавчого органу Київської міської ради. Департамент займається гендерними питаннями та взаємодією з громадськими організаціями людей з інвалідністю, ветеранів війни та праці (КМДА). Управління з гендерних питань та взаємодії з громадськими організаціями людей з інвалідністю, ветеранів війни та праці здійснює низку завдань, які спрямовані на підтримку гендерної рівності та забезпечення рівних прав жінок та чоловіків.

Основні завдання Департаменту соціальної політики КМДА з питань гендерної політики включають:

- Підтримку громадських ініціатив щодо формування гендерної культури та подолання гендерних стереотипів, а також сприяння проведенню інформаційно-просвітницької роботи з питань ліквідації дискримінації за статтю. Крім того,

координує роботу структурних підрозділів з питань реалізації державної політики забезпечення рівних прав жінок та чоловіків [90].

- Надання звітності Міністерству соціальної політики та інформування його щодо державної програми із забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків.

- Координація діяльності Київського міського Центру роботи з жінками та Притулку для тимчасового перебування жінок, що зазнали насильства у сім'ї. Цей Центр надає безкоштовну психологічну та юридичну допомогу, проводяться навчальні курси, та організовується просвітницька та інформаційна діяльність.[90]

Гендерна політика КМДА базується на принципах Європейської Хартії, які включають заборону дискримінації за ознакою статі, подолання гендерних стереотипів, та реалізацію державної політики забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків. Ці принципи забезпечують основу для розвитку гендерної політики, що спрямована на досягнення рівності та соціального захисту жінок та чоловіків в Києві [92].

Станом на 10 лютого 2020 року, дослідження з розподілу жінок та чоловіків в структурі Київської міської державної адміністрації показало, що представленість жінок перевищує представленість чоловіків. Згідно з даними, наданими Київською міською державною адміністрацією, жінки складають більшість у загальній структурі адміністрації [97].

Проте, коли мова йде лише про керівні посади, ситуація змінюється. Зазначено, що керівні посади переважно належать чоловікам. Зокрема, зазначено, що на керівних посадах працюють 5 чоловіків та лише 2 жінки. Це свідчить про те, що у вищих посадових позиціях управління чоловіки мають більшу представленість порівняно з жінками.

Така диспропорція у структурі керівництва відображає соціокультурні та гендерні тенденції в управлінні міськими структурами. Для досягнення більшої гендерної рівності та рівних можливостей у сфері управління, треба вжити додаткові заходи для підтримки жінок у досягненні високих посад у міській адміністрації.

У лютому-березні 2020 року було проведено онлайн-опитування [96] серед працівників та працівниць КМДА щодо їхнього ставлення до гендерної рівності та її впровадження в робочому середовищі. Участь у опитуванні взяли 261 людина, з них 208 жінок та 53 чоловіка. Респонденти мали можливість анонімно взяти участь, заповнивши Google форму. Отримані відповіді були оброблені за допомогою програми статистичної обробки даних SPSS та Excel і піддані кількісному аналізу [96].

У Київській міській державній адміністрації спостерігається проблема нерівномірного розподілу чоловіків і жінок на різних рівнях професійного розвитку, що призводить до ускладнень у кар'єрному зростанні. Це явище, відоме як "скляна стеля" або горизонтальна гендерна сегрегація, вказує на наявність гендерної сегрегації праці у КМДА.

За результатами опитування, 41% респондентів (107 осіб) відзначили, що стикались з труднощами у професійному зростанні в межах КМДА. Це свідчить про значну кількість людей, які переживають перешкоди у розвитку кар'єри через гендерні аспекти. З іншого боку, 35% учасників опитування (92 особи) заявили, що ніколи не стикались з такими проявами нерівності. Це вказує на те, що є певна частина працівників, які не відчують впливу гендерних факторів на своє професійне зростання в установі.

У ході онлайн-опитування 33 особи (13% усіх учасників) виявили, що стали свідками або відчули на собі сексуальні домагання на робочому місці. З них 28 жінок та 5 чоловіків. Загалом 205 людей (78% опитаних) не помітили жодних проявів сексуальних домагань у своєму робочому середовищі.

Серед учасників опитування 66% (173 особи) не зазнали сексистських жартів. Варто відзначити, що термін "сексистські жарти" може бути сприйнятий по-різному, і не всі можуть їх ідентифікувати. Натомість, 29% опитаних (75 осіб) відзначили прояви упередженого ставлення до жінок, в той час як лише 12% (30 осіб) стикалися з упередженим ставленням до чоловіків [96].

Респонденти та респондентки вказали, що найбільш за все жінки підлягають дискримінації у сфері політики. За даними опитування, 25% (104 особи) обрали цю

відповідь. Це можна пояснити тим, що у політиці переважають чоловіки. Наприклад, у складі Верховної Ради України станом на 12 квітня 2020 року було 79,4% чоловіків та лише 20,6% жінок (Верховна Рада України, 2020).

Ця нерівність у статевому складі політичних органів створює перешкоди для жінок у вступі до політики та їхньому подальшому розвитку в цій сфері. Для забезпечення більшої рівності та представленості жінок у політиці, важливо вживати заходи, спрямовані на стимулювання їхньої участі та підтримку жіночих лідерів у політичному житті країни.

Майже половина (43%) респондентів ніколи не замислювалися над тим, чи дотримується керівництво КМДА ідей гендерної рівності. Це свідчить, що ці ідеї не є актуальними або не викликають зацікавленості у значної частини опитаних [96].

30% опитаних вважають, що гендерна рівність є важливою для дотримання у КМДА. Це свідчить, що доволі велика частка респондентів обізнана з заходами, присвяченими гендерній тематиці, які проводяться у КМДА [96].

16% респондентів вважають, що питання гендерної рівності не обговорюються на рівні КМДА.

8% опитаних вважають, що ідеї гендерної рівності у КМДА не є важливими та необхідними для дотримання.

Загалом, результати опитування свідчать про неоднозначне ставлення респондентів до питань гендерної рівності у КМДА. Значна частина опитаних не замислюється над цим, проте третина вважає гендерну рівність важливою.

Проведені кабінетне дослідження гендерної (не)рівності та гендерної політики в КМДА [96].

Таким чином, проведені кабінетне дослідження гендерної (не)рівності та гендерної політики в Київській міській державній адміністрації (КМДА) виявили ключові аспекти їх діяльності та ситуацію гендерної (не)рівності в Україні.

У рамках дослідження були розглянуті законодавчі аспекти, спрямовані на забезпечення рівності прав і можливостей для жінок і чоловіків в Україні, а також підписання Києвом Європейської хартії рівності жінок і чоловіків.

Дослідження підтвердили наявність гендерної нерівності та дискримінації в Україні, зокрема на ринку праці.

Аналіз складу усіх департаментів, управлінь та служб КМДА показав переважання жінок у структурі, але також виявив явище "скляної стелі", де серед керівництва переважають чоловіки (75/25%).

У КМДА впроваджено ведення гендерної політики, яка включає просвітницьку роботу, боротьбу з гендерними стереотипами, підтримку громадських ініціатив з гендерної тематики, надання звітностей Мінсоцполітики та координацію діяльності з жінками та Притулку для жінок, що зазнали насильства.

Хоча КМДА активно впроваджує зовнішню гендерну політику, можна відзначити, що внутрішня гендерна політика може бути посиленою для забезпечення більшої рівності та розвитку гендерної чутливості всередині установи.

За допомогою лінійної регресії проведемо прогнозування середньої заробітної плати для чоловіків та жінок до 2030 року. Середня заробітна плата як чоловіків, так і жінок зростала щороку з 2020 по 2023 рік.

Протягом цього періоду спостерігається гендерний розрив в оплаті праці, коли середня заробітна плата чоловіків перевищує середню заробітну плату жінок.

Різниця у середній заробітній платі між чоловіками та жінками поступово скорочувалася з 22,2% у 2020 році до 15,1% у 2023 році (табл. 2.7) [102].

Таблиця 2.7

Середня заробітна плата чоловіків та жінок в Україні за 2020-2023

Рік	Середня заробітна плата, грн	
	Чоловіки	Жінки
2020	12 264	10 430
2021	13 897	11 806
2022	15 652	13 305
2023	17 634	14 974

Джерело: складено на основі [102]

Використовуючи дані про середню заробітну плату чоловіків та жінок за 2020-2023 роки, побудуємо лінійну регресію для прогнозування заробітної плати до 2030 року.

Рівняння лінійної регресії для середньої заробітної плати чоловіків:

$$y = mx + b \quad (2.1)$$

y — залежна змінна (в нашому випадку, середня заробітна плата),

x — незалежна змінна (в нашому випадку, рік, де 2020 рік відповідає $x=0$

$x=0$, 2021 рік відповідає $x=1$ $x=1$ і т.д.,

m — коефіцієнт нахилу (показує, на скільки одиниць змінюється y при зміні x на 1, тобто середнє зростання заробітної плати за рік),

b — вільний член (показує значення y при $x=0$ $x=0$, тобто середня заробітна плата в 2020 році).

$$y = 1\,658x + 10\,606$$

Прогноз середньої заробітної плати чоловіків:

2024: 19 292 грн

2025: 20 950 грн

2026: 22 608 грн

2027: 24 266 грн

2028: 25 924 грн

2029: 27 582 грн

2030: 29 240 грн

Рівняння лінійної регресії для середньої заробітної плати жінок:

$$y = 1\,428x + 9\,002$$

Прогноз середньої заробітної плати жінок:

2024: 16 402 грн

2025: 17 830 грн

2026: 19 258 грн

2027: 20 686 грн

2028: 22 114 грн

2029: 23 542 грн

2030: 24 970 грн

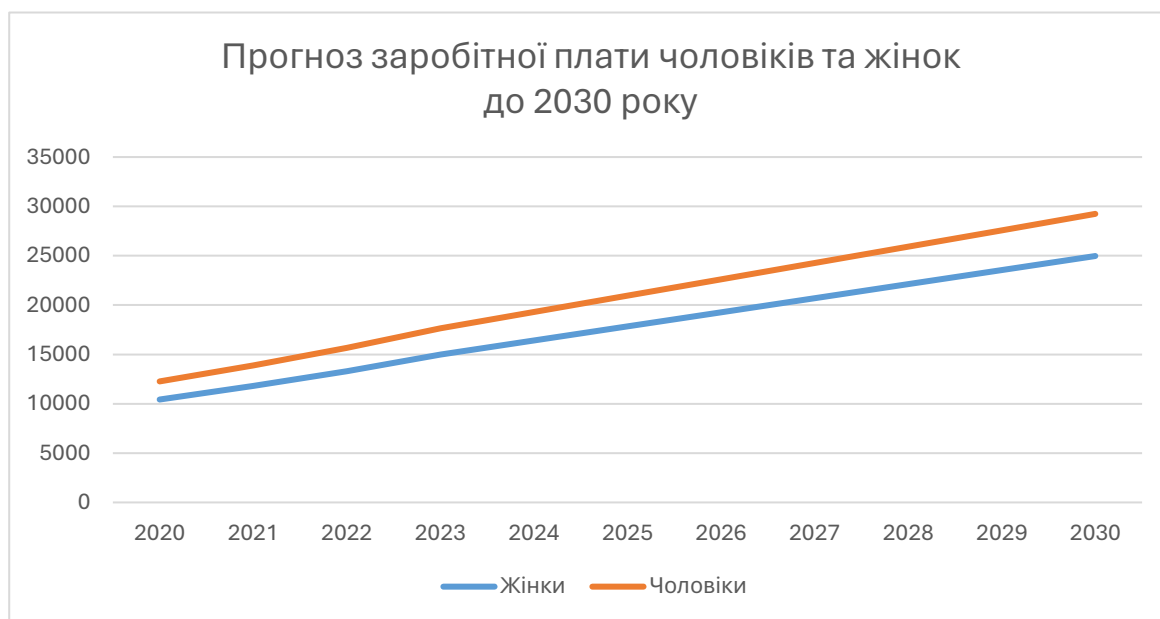


Рис. 2.2 – Гендерні відмінності заробітної плати на ринку праці (прогноз)

Складено на основі джерел [15,16]

Отже, згідно з прогнозами, середня заробітна плата як чоловіків, так і жінок в Україні продовжуватиме зростати до 2030 року. Проте гендерний розрив в оплаті праці зберігатиметься, хоча й поступово скорочуватиметься.

Розрахуємо перспективу заробітної плати для жінок та чоловіків. Такий аналіз дозволяє країні стратегічно планувати свої ресурси і бюджет на наступні роки. Визначення перспективи заробітної плати є важливим для ефективного управління економікою, стимулювання працівників та забезпечення конкурентоспроможності на міжнародній арені. Розрахунок перспективних заробітної плати також сприяє дотриманню соціальних та законодавчих нормативів у сфері оплати праці.

1) Спочатку знайдемо темп зростання заробітної плати для кожної категорії працівників за кожен рік:

Темп зростання для чоловіків:

$$r = \frac{P_{2023} - P_{2020}}{P_{2020}} \quad (2.2)$$

r = темп зростання заробітної плати у відсотках.

P_{2020} = Середня заробітна плата у 2020 році.

P_{2023} = середня заробітна плата у 2023 році.

$$r = \frac{17\,634 - 12\,264}{12\,264} * 100\% = 43.76\%$$

Темп зростання для жінок:

$$r = \frac{14\,974 - 10\,430}{10\,430} * 100\% = 43.52\%$$

Тепер, використовуючи темпи зростання, знайдемо перспективну заробітну плату для 2024 та 2025 років:

$$P_{2024} = P_{2023} + (P_{2023} * r) \quad (2.3)$$

P_{2024} - перспективна заробітна плата на 2024 рік.

P_{2023} - середня заробітна плата у 2023 році.

r = темп зростання заробітної плати у відсотках.

Для чоловіків у 2024 році:

$$P_{2024} = 17,634 + (17,634 \times 0.4376)$$

$$P_{2024} = 25,352.94$$

Для жінок у 2024 році:

$$P_{2024} = 14,974 + (14,974 \times 0.4352)$$

$$P_{2024} = 21,491.25$$

Для чоловіків у 2025 році:

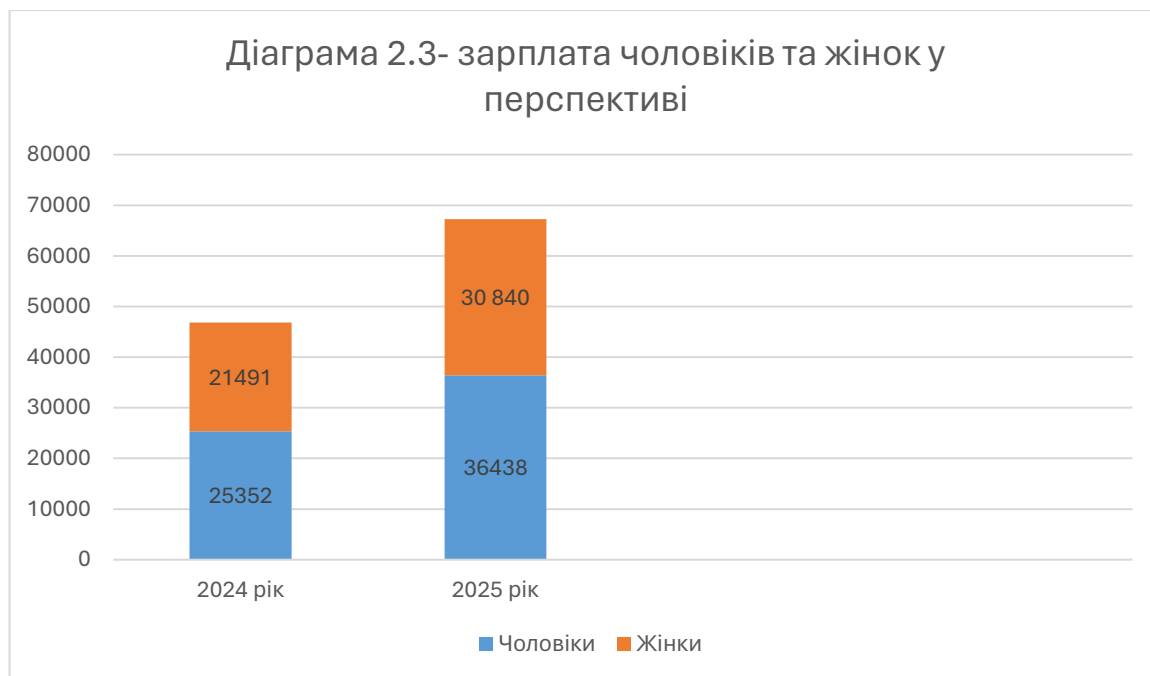
$$P_{2025} = 25,352.94 + (25,352.94 \times 0.4376)$$

$$P_{2025} = 36,438.16$$

Для жінок у 2025 році:

$$P_{2025} = 21,491.25 + (21,491.25 \times 0.4352)$$

$$P_{2025} = 30,840.79$$



Джерело: складено на основі [100; 102]

Таким чином, перспективна заробітна плата для чоловіків у 2024 році становитиме приблизно 25,353 грн, а у 2025 році - приблизно 36,438 грн. Для жінок

у 2024 році ця цифра становитиме приблизно 21,491 грн, а у 2025 році - приблизно 30,841 грн.

Згідно з даними, спостерігаються відмінності у зарплаті між чоловіками та жінками протягом розглянутого періоду. Заробітні плати чоловіків були вищими, ніж зарплати жінок у всі роки аналізу.

Ці відмінності виникли через різницю у ролях та обов'язках на роботі, гендерні стереотипи та дискримінація на робочому місці, важливо визнати, що рівність зарплати між чоловіками та жінками є важливою складовою справедливого та справедливого суспільства.

Для досягнення рівності в оплаті праці потрібні різноманітні заходи, такі як усунення статевої дискримінації на робочому місці, забезпечення прозорих систем оцінки та оплати праці, а також сприяння культурі рівності та включеності. Тільки шляхом спільних зусиль усіх сфер суспільства можемо досягти дійсної рівності в оплаті праці між чоловіками та жінками.

Нерівна заробітна плата між чоловіками та жінками має значний вплив на забезпечення сталого розвитку регіонів;

-якщо жінки мають меншу заробітну плату, ніж чоловіки за однакову роботу, це погіршує економічну ефективність регіону. Це призводить до втрати талантів і можливостей, а також до меншого сприяння інноваціям і розвитку.

-нерівність у заробітній платі свідчить про соціальну нерівність і недостатню справедливість, що породжує невдоволеність серед населення і приводить до соціальних напруг і нестабільності.

-у багатьох випадках жінки відповідають за підтримку сім'ї, і якщо вони мають меншу заробітну плату, ніж чоловіки, як наслідок, з'являються економічні труднощі у сім'ях і зменшення якості життя.

Таким чином, нерівна заробітна плата між чоловіками та жінками стає перешкодою для сталого розвитку регіонів, тому важливо приділяти увагу політикам зайнятості та гендерної рівності для зменшення цієї нерівності.

2.3 Політики підтримки гендерної рівності у економічному контексті

Розвиток та впровадження політики підтримки гендерної рівності в економічному контексті передбачає вжиття різноманітних заходів та стратегій з метою забезпечення абсолютної рівності у доступі до можливостей, прав та ресурсів у сфері економіки незалежно від гендерної ідентичності особи.

Стратегія гендерної рівності Європейського Союзу на період до 2025 року наголошує на важливості системного впровадження принципів гендерної рівності у трудове законодавство та економічні політики. Це включає в себе створення стимулів для підприємств щодо рівної оплати праці, заохочення жінок до лідерства в бізнесі та інвестування у жіночі підприємницькі проекти.

Ключовим аспектом є збір та аналіз гендерно-дезаггегрованих даних, які є фундаментом для розробки ефективної політики, адаптованої до потреб різних гендерних груп. Це допомагає виявити структурні нерівності та створити програми та ініціативи, спрямовані на підтримку жінок, чоловіків та інших осіб з різних соціальних та культурних контекстів.

У додаток до цього, ЄС активно підтримує громадянське суспільство та публічні служби в їхніх зусиллях з попередження та протидії гендерному насильству та стереотипам, розвиваючи програми освіти, кампанії усвідомлення та підтримку жертв насильства [101].

Питання гендерної рівності відіграють ключову роль у європейській стратегії розвитку на всіх рівнях, від політичного участі жінок до забезпечення належної оплати праці для обох статей. Дані, надані Євростатом, свідчать про те, що Велика Британія поступово наближається до досягнення гендерного паритету в оплаті праці.

У США запущено Проект "Нове робоче місце для жінок" в Альбукерку, штат Нью-Мексико, спрямований на залучення більшої кількості жінок до роботи в поліції, що відзначається як крок у напрямку створення більш рівних можливостей у сфері правоохоронної діяльності.

Німеччина також активно впроваджує заходи для забезпечення гендерної рівності в економіці. Це включає в себе ініціативи з підтримки балансу між сімейними та трудовими обов'язками. Однак, подібно до інших країн, у Німеччині спостерігається гендерна сегрегація на ринку праці та розрив у рівні оплати праці між чоловіками та жінками, що вказує на необхідність подальших заходів для досягнення повної гендерної рівності.

У країнах Азії політика гендерної рівності в економіці розглядається у контексті різноманітних суспільних, культурних і економічних реалій. Наприклад, у Японії діє концепція "жінки, які блищать", спрямована на стимулювання жінок до участі на керівних посадах у бізнесі та уряді. Ця ініціатива позитивно сприймається як крок досягнення більшої рівності, проте загалом в Японії існує певний рівень стереотипів та традиційних уявлень про гендерні ролі, що ускладнює процес досягнення повної рівності.

У мусульманських країнах питання гендерної рівності в економіці виявляється особливо складним через вплив релігійних і культурних традицій. Незважаючи на це, деякі країни, наприклад Туреччина, активно впроваджують політики, спрямовані на розширення прав і можливостей для жінок. Проте, через складні соціокультурні та релігійні динаміки прогрес у напрямку гендерної рівності в економіці в мусульманському світі зазвичай відбувається повільніше.

Україна увійшла в активну фазу розвитку політики гендерної рівності в економіці, зосереджуючись на забезпеченні рівних можливостей для жінок та чоловіків на ринку праці, включаючи боротьбу за рівну оплату за рівну працю. Крім того, Україна долучилася до міжнародних ініціатив з гендерної рівності, таких як участь у роботі Всесвітньої організації торгівлі з питань гендеру та торгівлі.

20 грудня 2022 року Кабінет Міністрів України прийняв важливий крок, схваливши Стратегію впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року, а також затвердивши операційний план її реалізації на період 2022-2024 років. Ці кроки свідчать про визнання важливості гендерної рівності як стратегічного напрямку розвитку країни і підтверджують зобов'язання уряду забезпечити її впровадження в різних сферах життя.

Прийняття проекту акта на виконання пункту 2 Плану заходів з реалізації зобов'язань Уряду України, узятих у межах міжнародної ініціативи «Партнерство Біарріц» з утвердження гендерної рівності, який був затверджений розпорядженням Кабінету Міністрів України від 16 грудня 2020 року під номером № 1578-р, свідчить про зростаючу свідомість та визнання необхідності конкретних заходів для досягнення гендерної рівності в Україні. Це демонструє, що уряд розуміє важливість рівних можливостей для всіх гендерних груп і готовий приймати конкретні заходи для покращення ситуації в цій сфері.

Ця Стратегія визначає базові принципи, цільові групи, стратегічні цілі та завдання стосовно реалізації державної політики щодо забезпечення рівних прав та можливостей для жінок і чоловіків у сфері освіти. Основною метою цієї стратегії є запобігання та протидія будь-якій формі дискримінації в освітньому процесі для всіх учасників на всіх рівнях навчання. Це важливий крок для створення справедливого, рівного та інклюзивного освітнього середовища, де кожна людина, незалежно від статі, має однаковий доступ до можливостей для розвитку свого потенціалу та досягнення освітніх та професійних цілей. (табл.2.8)

Таблиця 2.8

Стратегічні цілі, на який засереджує увагу документ № 1578р

Стратегічні цілі	Опис цілі
Комплексне впровадження принципів, політики і заходів щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, поваги до людської гідності та недискримінації у нормативно-правових документах у сфері освіти як одне з ключових питань фундаментальних прав і пріоритетів у контексті євроінтеграції	Ця ціль визначає необхідність системного впровадження принципів гендерної рівності у нормативно-правові акти в сфері освіти, що визнається як важлива складова процесу євроінтеграції та забезпечення фундаментальних прав та свобод громадян.
Посилення ролі закладів освіти у координації дій суб'єктів реалізації державної політики щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері освіти, запобігання та протидії насильству і дискримінації та вдосконалення освітнього процесу на засадах рівності прав та можливостей жінок і чоловіків, поваги до людської гідності, недискримінації, інклюзивності та протидії насильству, зокрема за ознакою статі	Ця ціль спрямована на активну участь освітніх установ у формуванні та реалізації політики гендерної рівності, впровадженні інклюзивних практик, а також боротьбу з насильством і дискримінацією на основі статевої приналежності.
Посилення компетенції і можливості професійної спільноти фахівців з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, розширення міжнародної співпраці у напрямі забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків	Ця ціль покликана підвищити кваліфікацію та обізнаність фахівців у сфері гендерної рівності і сприяти міжнародній співпраці для обміну досвідом та кращих практик в цій сфері.
Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидія будь-якій дискримінації, впровадження практик інклюзивності у сфері освіти як основи для подолання наслідків військових дій і післявоєнної відбудови України	Ця ціль ставить перед собою завдання забезпечити умови для рівних можливостей у доступі до освіти та зменшення наслідків конфліктів та військових дій на розвиток освітніх можливостей громадян.

Джерело: складено на основі [88, 89, 90]

Упровадження принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері освіти в Україні вимагає системних змін, спрямованих на

руйнування стереотипів, що визначаються за ознакою статі, та активне формування політики, яка б дбала про рівність. За недоліків у цій сфері стоїть ризик створення умов для невидимої дискримінації, яка, хоч і не виявляється явно, але все ж сприяє обмеженню можливостей окремих груп осіб.

Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в освітній сфері має бути взаємопов'язаним з гарантуванням всім учасникам освітнього процесу в Україні рівних можливостей доступу до знань та науки, не залежно від їхньої статі чи інших ознак. Це означає не лише врахування індивідуальних потреб кожної людини, але й активну боротьбу зі структурною нерівністю, що може бути прихованою основою для обмеження можливостей розвитку та самореалізації. Тільки шляхом впровадження комплексних заходів з гарантування рівних прав та можливостей можна забезпечити істинну соціальну справедливість та розвиток особистості кожного члена суспільства.

Ініціатива першої леді Олени Зеленської, що була започаткована 11 вересня 2020 року, принесла Україні офіційний статус учасниці «Партнерства Біарріц», важливої міжнародної ініціативи з питань рівних прав і можливостей для всіх. Це відображено в розпорядженні Кабінету Міністрів України від 16 грудня 2020 року № 1578-р, де Україна взяла на себе п'ять зобов'язань у п'яти ключових сферах (табл.2.9).

Таблиця 2.9

Зобов'язання, які на себе взяла Україна, згідно розпорядженню Кабінету Міністрів України від 16 грудня 2020 року № 1578-р

Сфера	Зобов'язання
Розвиток безбар'єрного публічного простору.	Створення дружнього до сімей з дітьми та маломобільних груп населення публічного простору без перешкод.
Навчання дітей принципів рівності жінок і чоловіків.	Впровадження освітніх програм, що сприяють усвідомленню та усвідомленню рівних прав та можливостей для обох статей з самого дитинства.
Запобігання насильству.	Прийняття заходів для створення безпечного середовища для всіх громадян, зокрема для жінок і дітей.
Зменшення розриву в оплаті праці жінок і чоловіків.	Забезпечення справедливої оплати праці, незалежно від статі.
Створення більших можливостей для чоловіків піклуватися про дітей.	Розвиток суспільства, де піклування про дітей не є виключною обов'язковою функцією жінок, а вважається рівноправною ініціативою для обох статей

Джерело: складено на основі [88;90]

Отже, зусилля України в рамках участі у «Партнерстві Біарріц» під керівництвом першої леді Олени Зеленської свідчать про серйозну ангажованість країни в підтримці рівних прав і можливостей для всіх. Зобов'язання, прийняті урядом, включають в себе широкий спектр заходів, спрямованих на створення

безбар'єрного середовища, забезпечення рівних можливостей в освіті та праці, боротьбу з насильством та розривом в оплаті праці. Це важливий крок до досягнення більш справедливого та рівноправного суспільства, де кожна людина має рівні можливості для розвитку і самореалізації, незалежно від її статі чи інших ознак.

Питання гендерної рівності стає не лише етичною та моральною проблемою, але й ключовим аспектом економічного, соціального та політичного розвитку сучасного світу. Політики гендерної рівності у сферах економіки та освіти визнаються як стратегічні напрямки, що вимагають системних заходів та рішучого керівництва для їх реалізації.

Країни різних регіонів світу вдосконалюють свої підходи до забезпечення рівних можливостей для жінок і чоловіків у сфері економіки та освіти. Вони активно розробляють та впроваджують стратегії, спрямовані на розширення прав та можливостей, запобігання дискримінації та насильства, а також на підвищення свідомості та освіченості у суспільстві.

Ключові аспекти успішної реалізації цих стратегій включають не лише ухвалення відповідного законодавства та розробку програм, але й створення ефективних механізмів моніторингу та оцінки, а також активну участь громадськості та міжнародних організацій.

Таким чином, успішне впровадження політик гендерної рівності в економіці та освіті сприятиме підвищенню продуктивності праці, зменшенню відтоку талановитих кадрів, збільшенню інноваційності та конкурентоспроможності національних економік, а також підвищенню якості освіти та рівня розвитку суспільства в цілому. Такі заходи не лише сприятимуть створенню більш справедливого та рівного суспільства, але й сприяють досягненню сталого розвитку та миру на міжнародному рівні.

ВИСНОВКИ

Таким чином, гендерна рівність, в контексті сталого розвитку регіону, охоплює широкий спектр аспектів, від економічних до соціокультурних, які взаємодіють та впливають на якість життя громадян та розвиток суспільства в цілому. Історичний аналіз показує, що неодноразово досягнення гендерної рівності виявлялося ключовим для прогресу та розвитку суспільства. Від початку боротьби за права жінок і до наших днів, рух за гендерну рівність пройшов значний шлях, забезпечивши такі важливі зміни, як виборчі права, доступ до освіти та роботи, а також зміни у соціальних ролях.

Проте, попри досягнення, виклики та проблеми продовжують існувати. Гендерна нерівність проявляється у багатьох аспектах суспільного життя, включаючи економіку, політику, освіту та здоров'я. Аналіз соціально-економічного становища міста Києва демонструє, що жінки мають нижчі заробітні плати, меншу участь у політиці та частіше стають жертвами насильства, що ставить під сумнів досягнення повної гендерної рівності.

Зарплатні різниці між чоловіками та жінками, особливо відзначені у дослідженні, свідчать про необхідність більш системних рішень для забезпечення рівності в оплаті праці. Важливо розглядати не лише фактори економічної нерівності, але і соціокультурні чинники, такі як гендерні стереотипи та дискримінація на робочому місці, які утворюють перешкоди для рівної оплати праці.

Уряд та місцеві органи влади мають приділити особливу увагу політикам, спрямованим на забезпечення рівних можливостей для жінок та чоловіків у всіх сферах життя, зокрема, шляхом розробки та впровадження програм та заходів, спрямованих на зменшення гендерних нерівностей в економіці, політиці та суспільстві.

Компанії та підприємства повинні приділяти увагу політикам рівної оплати праці та створювати сприятливі умови для жінок на робочих місцях, щоб забезпечити рівність в оплаті, професійному зростанні та розвитку кар'єри.

Громадські та неприбуткові організації повинні активно працювати над підвищенням гендерної освіченості та свідомості громадськості щодо проблем гендерної нерівності та важливості її подолання для сталого розвитку.

Важливо розвивати програми та ініціативи, спрямовані на підтримку підприємництва серед жінок, забезпечуючи доступ до фінансових ресурсів, підтримки бізнесу та підвищення їхнього представництва у вищих ешелонах управління та управлінських посадах.

Необхідно посилювати механізми моніторингу та оцінки гендерних показників у всіх сферах суспільного життя, щоб ефективно виявляти та вирішувати проблеми гендерної нерівності.

Залучення громадськості та зацікавлених сторін до діалогу та співпраці у питаннях гендерної рівності сприятиме більш широкому розумінню, прийняттю та впровадженню ефективних заходів для забезпечення сталого розвитку регіону на основі принципів рівності та справедливості.

Успішне впровадження політик гендерної рівності в економіці та освіті виявить значний вплив на сталий розвиток регіону. Це означає створення умов для рівних можливостей для жінок та чоловіків у всіх сферах життя, включаючи ринок праці, політику та освіту. Такий підхід сприятиме підвищенню продуктивності праці, зменшенню економічної нерівності, підтримці інновацій та забезпеченню сталого розвитку суспільства в цілому.

Отже, гендерна рівність не лише відображає основні цінності справедливості та рівності, але і є ключовим фактором для досягнення сталого розвитку, який гарантує процвітання та благополуччя для всіх громадян регіону.

ВИКОРИСТАНІ ДЖЕРЕЛА

1. Марценюк, Т. О. Гендерна рівність і недискримінація // посібник для експертів і експерток аналітичних центрів. 2014. С.65.
2. Кучук, А. М. Гендерна рівність і рівність чоловіка і жінки: правовий дискурс // Порівняльно-аналітичне право 3 (2017). С. 24-26.
3. Сторожук, С. В. Ігор М. Г. Гендерна рівність у транзитивних суспільствах: проблеми і перспективи.// Науковий вісник НУБіП України. Серія: Гуманітарні студії 280. 2018. С. 18-29.
4. Івченко Ю.В. Гендерна рівність в Україні (національні особливості)//Філософські та методологічні проблеми права. 2013. № 1-2. С. 52-59.
5. Юровська Г. В., Жданкіна Л. К. Людська гідність і гендерна рівність: конституційні метаморфози //Вісник Конституційного Суду України. 2021. № 1. С. 103-119.
6. Проць, І. М. гендерна рівність як складова загального принципу рівності в Україні і світі. (2011): 237.
7. Максименко Н.В. Гендерна рівність: проблеми становлення та дотримання // Форум права. 2011. (№ 2). С. 551–556.
8. Никифорова В. Г. Гендерна рівність в Україні: проблеми та шляхи удосконалення // Вісник соціально-економічних досліджень: зб. наук. пр. голов. ред. М. І. Зверяков; Одеський нац. екон. ун-т. Одеса, 2014. Вип. 2 (53). С. 218-225
9. Вінська, О. Й. Токар В. В. Гендерна рівність та соціально- економічний розвиток країн–членів Європейського Союзу. Східна Європа//економіка, бізнес та управління 2 : С. 32-36.
- 10.Івчева А.М. Гендерна рівність у політиці: теорія та практика//Наукові праці Чорноморського державного університету імені Петра Могили. Сер: Політологія. 2009. Т. 122, Вип. 109. С. 88–92

- 11.Шестаковський О. С Гендерна нерівність на ринку праці України: структурні передумови і тривкі стереотипи//Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Соціологія. 2013(1). С. 49-53
- 12.Марценюк Т. О. Гендер для всіх. Виклик стереотипам / /Тамара Марценюк. - Київ : [Основи], 2017. С. 254
- 13.Черба В. М. Гендерна нерівність на ринку праці України // Ефективна економіка 2016 №5.
- 14.Камінська Н. В. Діяльність міжнародних організацій у сфері забезпечення гендерної рівності // Юридичний часопис Національної академії внутрішніх справ . 2020. № 1. С. 102-109.
- 15.Васильченко О. П. Гендерна рівність в Україні. Вісник Академії митної служби України. 2014. № 2. С. 46–53
- 16.Дашковська О. С. Значення принципу гендерної рівності в механізмі забезпечення прав і свобод людини і громадянина (міжнародно-правовий аспект) // Вісник Академії правових наук України. 2009 р. №1(56). Х.Право, 2009. С. 78-86.
- 17.Дрозд О. Р. Гендерна рівність у сфері безпеки й оборони: міжнародний досвід // Підприємництво, господарство і право, (10). С.105–110.
- 18.Левченко К. Б. До проблеми конкретно-історичного характеру категорії “гендерна рівність”//Ukr. socium, 2005, 1(6) С. 26-30.
- 19.Клименко М. В. Гендерна рівність у трудових правовідносинах: питання сьогодення // Актуальні проблеми держави і права. 2021. (№ 90). С. 77–82.
- 20.Акбаш К. С., Пасічник Н. О., Ріжняк Р. Я. Теоретико-прикладні основи гендерних досліджень// навч. посіб. Кропивницький: Видавець Лисенко В. Ф., 2019. С. 340.
- 21.Гарашенко, С. С Гендерна рівність як чинник демократичних перетворень в Україні. (2008).
- 22.В Україні планують розробити Стратегію впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric->

- society/3167796-v-ukraini-planuut-rozrobitistrategiu-vprovadzenna-gendernoi-rivnosti-u-sferi-osviti-do-2030-roku.html (дата звернення: 05.08.2023)
- 23.Грицяк Н. Н. Формування гендерної політики в Україні: проблеми теорії, методології, практики //монографія. Київ: Вид-во НАДУ, 2004. С.384.
- 24.Зайцева О. М. Захист прав жінок: чому міжнародні конвенції погано працюють. Вебпортал «Гендер в деталях». URL: <https://genderindetail.org.ua/season-topic/genderne-nasilstvo/zahist-prav-zhinokchomu-mizhnarodni-konventsii-pogano-pratsyuyut-134063.html> (дата звернення: 05.08.2023).
- 25.Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок: Конвенція від 18.12.1979 р. Дата оновлення: 06.10.1999. Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207 (дата звернення: 05.08.2023)
- 26.Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.2005 р. № 2866-IV. Дата оновлення: 07.01.2018. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15> (дата звернення: 10.04.2022).
- 27.Мельник Л.Г. Сталий розвиток та екологічна безпека суспільства в економічних трансформаціях// Теорія та методологія комплексних міждисциплінарних досліджень сталого розвитку та екологічної безпеки. Сімферополь. Фенікс, 2010. С. 142–160.
- 28.Єфремов О. Сталий чи гармонійний (з екосистемою) розвиток – чому віддати перевагу? // Економіка України.2008. №2. С. 85-90.
- 29.Дорогунцов С. І., Ральчук О. М. Сталий розвиток і безпека: аспекти сполучення // Знання України, 2002. С. 34.
- 30.Трегобчук В. М. Концепція сталого розвитку для України // Вісник НАН України. 2002. № 2. С. 28–40.
- 31.Прадун В. П. Економіко-екологічні основи сталого розвитку регіональних агропромислових комплексів//Автореф. дис... д-ра. екон. наук. : 08.07.02 / К., 2005. С. 38.

32. Варченко О. М., Даниленко О. С., Шубравська О. В. Концептуальні основи сталого розвитку агросфери // Біла Церква : БНАУ, 2010. С.160.
33. Вергун А. М. Концепція сталого розвитку в умовах глобалізації // Вісник Київського національного університету технологій та дизайну. 2014. № 2 (76). С. 207–218.
34. Котикова О. І. Зміст поняття сталого розвитку // Науковий вісник Волинського державного університету імені Лесі Українки. 2007. (№12). С. 170-174.
35. Шубравська О. М. Сталий економічний розвиток: поняття і напрям досліджень // Економіка України. 2005. (№ 1). С. 36 –42.
36. Освіта для сталого розвитку//науково-методичний посібник 2011. С. 200.
37. Масловська Л.Ц. Сталий розвиток продуктивних сил регіонів// теорія, методологія, практика: Монографія. К.: КНТЕУ, 2003. – С.365.
38. Корнійчук, Л. С. Сталий розвиток і глобальна місія України //Л. Корнійчук, В. Шевчук. -С.4-14.
39. Хвесик Ю. М. Сталий розвиток територій як основа стратегії розвитку аграрного сектору//Економіка АПК. 2013. № 1. С. 66-76.
40. Квятковська Л. А. Реалізація принципів концепції сталого розвитку в діяльності підприємства// Вісник соціально-економічних досліджень. 2013.
41. Бистряков І. М. Парадигмальний погляд на концепт сталого розвитку України//Економіка України. 2012. № 6. С. 4–12. 6.
42. Кривенко Л. В. Соціально-економічні інструменти забезпечення сталого розвитку // Механізм регулювання економіки. 2011. (№ 2). С. 33–37.
43. Мельник Ю. М. Адміністративні та ринкові інструменти забезпечення сталого розвитку регіону // Науковий вісник НЛТУ України. 2009. Випуск 19.15. С. 71– 72.
44. Дикий А. П. Соціальне звітування суб'єктів господарювання як інструмент забезпечення сталого розвитку // Проблеми теорії та методології бухгалтерського обліку, контролю і аналізу. 2011. № 1. С. 132–141.

- 45.Ткаченко Т. І. Сталий розвиток туризму//теорія, методологія, реалії бізнесу. Київ : КНТЕУ, 2009. С. 463.
- 46.Янчук Н. Д. Правове забезпечення концепції сталого розвитку сучасної держави: теоретико-компаративістський аналіз //Одеська юридична академія. Одеса, 2009. С. 20.
- 47.Поліщук В. Г. Політика стимулювання сталого розвитку регіонів у контексті забезпечення євроінтеграційних процесів України // Економічні науки. Серія «Економічна теорія та економічна історія» : збірник наукових праць Луцького національного технічного університету. 2009. Випуск 6 (23), Ч. 2. С. 4–6.
- 48.Шкарупа О. В. Еколого-економічна оцінка стану регіону в контексті екологічно сталого розвитку// автореферат... канд. екон. наук, спец.: 08.00.06 економіка природокористування та охорони навколишнього середовища Суми : СумДУ, 2008. –21 с.
- 49.Варченко О. М. Складові економічного механізму сталого розвитку сільського господарства // Економіка та управління АПК. – Біла Церква : БНАУ, 2012. Вип. 8 (95). С. 5– 10.
- 50.Іртищева І. С. Фактори та особливості екологічно сталого розвитку сільських територій в умовах глобальних викликів // Актуальні проблеми економіки : наук. економічний журнал / гол. ред. М. М. Єрмошенко. Київ : ТОВ "Наш формат", 2015. № 1. С. 302–310.
- 51.Грищенко О. Ф. Інноваційне рішення – ключовий фактор забезпечення сталого розвитку сучасного підприємства // Маркетинг і менеджмент інновацій. 2011. № 1. С. 120–127.
- 52.Барський Ю. М. Фінансові інструменти стимулювання сталого розвитку регіону // Економічні науки. Серія «Облік і фінанси» : збірник наукових праць Луцького національного технічного університету. 2010. Випуск 7 (25), Ч. 4. С. 7–9.
- 53.Сотник І.М. Економічне стимулювання ресурсозбереження у контексті сталого розвитку України // Економіст. 2010. № 12. С. 72-75.

- 54.Бурик З.М. Формування концепції сталого розвитку регіону //Теорія та практика державного управління і місцевого самоврядування. 2014. № 1.
- 55.Благун І. С., Моделювання сталого розвитку регіону //дизайнерський відділ центру інформаційних технологій. 2006. С.166.
- 56.Моліна О. В. Сталий соціально-економічний розвиток регіону: аналіз підходів та інструментів //Регіональна економіка. 2010. № 4. С. 25–32.
- 57.В. Герасимчук, В. Г. Поліщук // Регіональна економіка. -2011. № 4. С. 30-47.
58. Поліщук В.Г. Понятійно-категоріальний апарат політики стимулювання сталого розвитку регіону // Актуальні проблеми економіки. 2009.№11. С. 168–173.
- 59.Ілляшенко, Н. С Зелений" туризм як один з напрямів сталого розвитку регіону // Економіка України : наук. журн. 2013. № 8.
- 60.Global gender report. weforum. URL:
https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2023.pdf (дата звернення: 13.03.2024).
- 61.Омельяненко В. А. Маркетинг цифрових інновацій у контексті сталого розвитку регіону // Економіка та держава. 2021. № 4. С. 72-77
- 62.Мельник Л.Г. Забезпечення сталого розвитку регіону на основі дематеріалізації діяльності регіональних логістичних центрів // Вісник соціально-економічних досліджень. 2013. Вип. 2 (49). ч. 2. С.174-178.
- 63.Дорогунцов С. Сталий розвиток: траєкторія можливостей та обмежень // Вісник НАН України. 2000 .№ 8. С. 3 -14.
- 64.Химинець В.В. Еколого-економічна освіта в контексті сталого розвитку//Навчально-методичний посібник. Ужгород: Вид-во «Два кольори», 2009. С. 220.
- 65.Трегобчук В.М. Концепція сталого розвитку для України // Вісник Національної академії наук України : загальнонаук. та громадсько-політичний журнал, 2002. № 2.

- 66.Регіони України: проблеми та пріоритети соціально-економічного розвитку // монографія / за ред. З.С. ВарналіяК. : Вид-во "Знання України", 2005. С.498.
- 67.Герасимчук З.В. Організаційно-економічний механізм формування та реалізації стратегії розвитку регіону // монографія.Луцьк : Вид-во ЛДТУ,2002. С.248.
- 68.Генціаж Я.С. Інституційні механізми регіонального розвитку України: шлях до майбутнього // Збірник наукових праць УАДУ. К. : Вид-во УАДУ,2002. Вип. 2, ч. 1. С. 66-73.
- 69.Саєнко Г.В. На шляху до сталого розвитку економіки//господарський механізм взаємодії Донецьк : Вид-во ДонДУЕТ ім. Туган-Барановського,2005. С. 928.
- 70.Державна стратегія регіонального розвитку на період до 2015 року.
Затверджена постановою Кабінету Міністрів України від 21 липня 2006 р., № 1001.
- 71.Піковський А., Орлова І. Стійкий розвиток та культура. Луцьк, 2002. 216 с.
- 72.Гендерна рівність. gov.ua. URL: <https://www.president.gov.ua/news/gendernarivnist-ce-pro-rivni-mozhливosti-dlya-vsih-olena-ze-87333> (дата звернення: 17.04.2024).
- 73.Бутов А.М. Інноваційна діяльність регіону: теоретичний аспект // Науковий вісник НЛТУ України : зб. наук.-техн. праць. –Львів : РВВ НЛТУ України. 2009. Вип. 19.13. С. 160-166.
- 74.Щурик М.В. Інноваційні пріоритети сталого розвитку. // Агросвіт. 2009. № 19. С. 2-6.
- 75.Ватченко О. Б. Виникнення та аналіз поняття «сталий розвиток» // Вісник Дніпропетровської державної фінансової академії. «Економічні науки». – 2011. № 1. С. 64–68.
- 76.Вергун А. М. Концепція сталого розвитку в умовах // Вісник Київського національного університету технологій та дизайну. 2014. № 2. С. 207–218.

- 77.Герасимчук З. В. Регіональна політика сталого розвитку // теорія, методологія, практика : монографія / З. В. Герасимчук. Луцьк : Надстир'я, 2008. С.528.
- 78.zakon.rada.gov.ua. Про Концепцію сталого розвитку населених пунктів.
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1359-14#Text> (дата звернення: 07.05.2024).
- 79.Мельник Л. Г. Основи стійкого розвитку : навчальний посібник // Університетська книга, 2005. С. 654.
- 80.Артеменко В. Б. Індикатори стійкого соціально-економічного розвитку регіонів // Регіональна економіка. 2006. № 2 .С. 90–97.
- 81.Чалчинський В. Б. Особливості правового забезпечення сталого розвитку України в перехідний період // Вісник Академії управління МВС. 2010. № 3 (15). С. 109–114.
- 82.. Мартинова Н. О. Правове забезпечення сталого розвитку сільських територій// Дис.. на здобуття наукового ступеня канд. юрид. наук за спец. : 12.00.06 / Н. О. Мартинова. К., 2016. С. 193
- 83.Герман Д. К, Джон К. В. Заради загального блага 1994. С. 323.
- 84.Коробкова З. К. Стійкий розвиток промислових підприємств у глобалізованій економіці//Удосконалення інституційних механізмів у промисловості:зб. наук. тр, 2005. С. 90-101.
- 85.Барлибаєв Х.С Глобалізація: за та проти сталого розвитку? Львів: РАГС. 2006.С. 262.
- 86.Гутман Г. Р. Управління регіональної економіки. Черкаси, 2001. С.176.
- 87.Федина С. М. Формування системи індикаторів сталого розвитку для оцінювання біосоціальної економіки// Механізм регулювання економіки. 2019. № 4. С. 129–137.
- 88.Маєр. Ю. В. Психологічні особливості рольової позиції сучасної жінки. // Криворізький державний педагогічний університет.

89. Гендерний аналіз регіонального розвитку України. hromady.org. URL: <https://hromady.org/wp-content/uploads/2022/11/Гендерний-аналіз-регіонального-розвитку-України.pdf> (дата звернення: 01.05.2024).
90. Оперативний гендерний аналіз ситуації в Україні. careevaluations. URL: https://careevaluations.org/wp-content/uploads/RGA_Ukraine_2023_UKRAINE_UKR.pdf (дата звернення: 17.04.2024).
91. Гендерний баланс та війна. моніторингове дослідження в першому кварталі 2023 року. imi.org.ua. URL: <https://imi.org.ua/monitorings/gendernyj-balans-ta-vijna-monitoryngove-doslidzhennya-u-pershomu-kvartali-2023-roku-i51269>. (дата звернення: 17.04.2024).
92. Гендерний паспорт міста Києва. kyivcity.gov.ua. URL: <https://kyivcity.gov.ua/img/item/general/7048.pdf> (дата звернення: 02.05.2024).
93. Генеральна Асамблея ООН. (1948). Загальна Декларація Прав Людини. Стаття 1: URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015. (дата звернення: 17.04.2024).
94. Закон України про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. № 2866-IV § розд. I ст. 3. (2005). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/2866-15>. (дата звернення: 17.04.2024).
95. Бути більше ніж 30%: Скільки жінок серед менеджерів та власників бізнесу в Україні. delo.ua. URL: <https://delo.ua/business/buti-bilshe-nizh-30-zhinki-u-biznesi-v-ukrajini-ta-sviti-346550/> (дата звернення: 01.05.2024).
96. КМДА. Гендерна статистика. Департамент соціальної політики. Режим доступу: <https://dsp.kyivcity.gov.ua/content/informaciya.html>
97. КМДА. Департамент соціальної політики. Київський міський Центр роботи з жінками. URL: <https://dsp.kyivcity.gov.ua/content/kyivskyu-miskyu-centr-roboty-zzhinkamy.html> (дата звернення: 01.05.2024).
98. ООН. (1945). Статут ООН. Стаття № 1, частина 2., Департамент соціальної політики. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_010 (дата звернення: 01.05.2024).

99.ПРООН. (2017). Жінки та чоловіки на керівних посадах України.

Статистичний аналіз відкритих даних ЄДРПОУ. URL:

http://www.un.org.ua/images/documents/4531/Women_and_Men_inLeadership_Position.pdf (дата звернення: 01.05.2024).

100. Середньомісячна заробітна плата за статтю та видами економічної діяльності за квартал. (2019). Державна служба статистики України. URL:

http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2017/gdn/smzp_zs/smzp_zs_ek/smzp_zs_ek_u.htm (дата звернення: 01.05.2024).

101. The European Charter for Equality of women and men in local life. (2006).

URL: http://auc.org.ua/sites/default/files/library/hartiya_angl.pdf (дата звернення: 01.05.2024).

102. Оплата праці та соціально-трудова відносини. Державна служба статистики України. URL: <https://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення:

09.05.2024).