

Електронний журнал «Ефективна економіка» включено до переліку наукових фахових видань України з питань економіки (Категорія «Б», Наказ Міністерства освіти і науки України № 975 від 11.07.2019). Спеціальності – 051, 071, 072, 073, 075, 076, 292. Ефективна економіка. 2023. № 7.

DOI: <http://doi.org/10.32702/2307-2105.2023.7.30>

УДК 331.56:305

Д. В. Ковальов,

к. с.-г. н., доцент, доцент кафедри загальноекономічної підготовки, Державний вищий навчальний заклад «Херсонський державний аграрно-економічний університет», м. Херсон

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-3672-7063>

ГЕНДЕРНИЙ АСПЕКТ - ВАГОМИЙ ВАЖЕЛЬ ВІДНОВЛЕННЯ ПОСТВОЕННОГО РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ

D. Kovalyov,

PhD in Agricultural Sciences, Associate Professor, Associate Professor of the Department of General Economics, State Higher Educational Institution "Kherson State Agrarian and Economic University", Kherson

THE GENDER ASPECT IS AN IMPORTANT LEVER FOR THE RECOVERY OF THE POST-WAR LABOR MARKET OF UKRAINE

У статті акцентовано увагу на проблему гендерної нерівності в Україні в умовах повернення до мирного життя та відновлення економічного потенціалу. Ця проблема не втрачає актуальності, оскільки зберігаються помітні відмінності в становищі жінок і чоловіків у політичному, економічному та громадському житті. Розглянуто досвід країн ЄС, де вже існує широкий спектр заходів, які покликані сприяти гармонійному поєднанню робочого та сімейного життя. Доведено, що можливості

зайнятості, професійного розвитку та фінансової незалежності жінок у значній мірі обмежуються сімейними обов'язками, що традиційно покладаються на них суспільною думкою. Також наголошено на не менш важливу проблему – домашнє насильство, що пов'язано з впливом гендерної нерівності та стереотипним сприйняттям «належних» ролей жінок і чоловіків. Хоча наслідки насильства відчують у першу чергу самі постраждалі, це призводить до цілком вимірюваних економічних та особистих матеріальних збитків. Актуальним є розробка та впровадження цілеспрямованої гендерної політики держави, тобто заходів, що сприятимуть утвердженню партнерства статей у визначенні та втіленні стратегічних цілей, завдань та методів їх досягнення в діяльності урядових структур. Але головне, це поширення знань, щодо гендерних відносин у громадянському суспільстві. Доведено, що гендерна рівність та політика «розмаїття», що передбачає врахування потреб та інтересів усіх категорій співробітників, важливі не лише в контексті захисту прав людини. Повне використання економічного потенціалу чоловіків і жінок сприяє економічному зростанню та соціальному розвитку, формуванню більш стійких та інклюзивних громад, підвищенню прибутковості компаній та ефективності їхніх управлінських стратегій завдяки використанню нових підходів і рішень.

The article focuses on the problem of gender inequality in Ukraine in the context of a return to peaceful life and restoration of economic potential. This problem does not lose its relevance, as there are still noticeable differences in the position of women and men in political, economic and public life.

The experience of EU countries, where there is already a wide range of measures designed to promote a harmonious combination of work and family life, is considered. Such initiatives may refer to financial incentives, working time planning regime, provision of additional paid vacations and expanded health insurance programs for parents with minor children, development of targeted services for this group of employees.

It has been proven that the possibilities of employment, professional development and financial independence of women are largely limited by family responsibilities, which are traditionally entrusted to them by public opinion.

Also emphasized is an equally important problem - domestic violence, which is related to the influence of gender inequality and the stereotypical perception of the "proper" roles of women and men. Although the consequences of violence are primarily felt by the victims themselves, it leads to quite measurable economic and personal material losses.

It is urgent to develop and implement a purposeful gender policy of the state, that is, measures that will contribute to the establishment of partnership between the sexes in the definition and implementation of strategic goals, tasks and methods of their achievement in the activities of government structures. But the main thing is the dissemination of knowledge about gender relations in civil society. It has been proven that gender equality and the "diversity" policy, which involves taking into account the needs and interests of all categories of employees, are important not only in the context of human rights protection.

The full use of the economic potential of men and women contributes to economic growth and social development, the formation of more sustainable and inclusive communities, increasing the profitability of companies and the effectiveness of their management strategies through the use of new approaches and solutions. The main thing is the real possibility of the return of female migrants to Ukraine and the post-war recovery of the economy.

Ключові слова: *поствоєнний період, гендерна нерівність, зарубіжний досвід, зайнятість, ринок праці, домашнє насильство, державна політика.*

Keywords: *post-war period, gender inequality, foreign experience, employment, labor market, domestic violence, state policy.*

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Гендерні дослідження на сьогоднішній день є особливо актуальними в суспільстві в цілому, особливо у сфері дослідження динаміки нерівності в контексті соціально-економічного розвитку України та її регіонів. Процес соціально-економічного розвитку України супроводжується посиленням диференціації суспільства. Одним із проявів є гендерна нерівність, що нині притаманна всім суспільствам, незалежно від політичного устрою та рівня соціально-економічного розвитку, і проявляється в нерівних можливостях

жінок і чоловіків щодо структур влади, сфери освіти та зайнятості. Доходу та власності. Розв'язання гендерних проблем потребує концептуального визначення, формування та реалізації гендерної політики як основи гендерної культури і розвитку соціально-економічної активності жінок та чоловіків. Такі гендерні дослідження мають бути спрямовані на забезпечення загальнолюдської справедливості щодо рівних прав та можливостей особи, незалежно від статі, соціального розвитку суспільства та економічного зростання держави на основі ефективного використання людського потенціалу.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Вказаній проблематиці, зокрема дослідженням розв'язання гендерних проблем, присвячена доволі широка література авторства вітчизняних фахівців . У її межах працювали знані науковці Ш. Берн, Є. Ільїна, Е. Лібанова, Т. Мельник, П. Ренкін та багатьох інших вчених, але реалії сьогодення вимагають загострення цієї проблематики в умовах пост воєнного відновлення господарства України.

ПОСТАНОВКА ЗАВДАННЯ

Метою цієї публікації є дослідження зарубіжного досвіду реалізації гендерної політики, визначенні впливу її на економіку країни та розробка практичних рекомендацій щодо шляхів забезпечення гендерної рівності.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

Гендерна проблематика є питанням, яке виникла нещодавно і наразі недостатньо вивчено. Проте воно є проблемою міждисциплінарною, яка вивчається переважно соціологами і психологами. Незважаючи на те, що це питання було досліджене багатьма зарубіжними та вітчизняними вченими, існуючі визначення є недостатньо повними і не розглядають економічну сторону проблеми.

Численні дослідження засвідчують, що розширення можливостей жінок сприяє економічному зростанню і соціальному розвитку країни, формуванню більш стійких та інклюзивних громад. Як показують оцінки

Європейського інституту з питань гендерної рівності, просування рівності жінок і чоловіків може призвести до створення 10 млн. робочих місць до 2050 р. та зростання рівня зайнятості населення майже до 80%. Відповідно, в цьому регіону майже на 10% може зрости ВВП в розрахунку на душу населення. Очікується, що прогрес у сфері гендерної рівності матиме позитивний вплив і на демографічні проблеми. Існують свідчення, що політика вирівнювання батьківських обов'язків призводить до підвищення рівня народжуваності; в свою чергу, зростання пропозиції робочої сили супроводжуватиметься пом'якшенням наслідків старіння населення. Іншими словами, розширення економічних можливостей жінок приносить користь усім представникам суспільства – жінкам, чоловікам, дітям [1].

Міжнародні дослідження показують, що сприяння рівному представленню жінок і чоловіків у колективі призводить до підвищення продуктивності праці та ефективності організаційно-управлінських процесів, прибутковості компаній і підвищення задоволеності споживачів, які все більше цікавляться інформацією щодо екологічної та соціальної відповідальності виробників при виборі їхньої продукції [2].

Значну увагу питанням репутації компаній сьогодні приділяють й інвестори, які поділяють принципи етичного інвестування, цінності розмаїття та всеохоплюючого розвитку. Тому все більше провідних корпорацій світу визнають роль жінок на рівні з чоловіками, як лідерок, підприємниць, працівниць, керівниць, ін новаторок і споживачок. Компанії адаптують власну корпоративну політику, внутрішні програми та соціальні ініціативи для створення середовища, в якому жінки та дівчата матимуть рівні можливості, співпрацюють із правозахисними та міжнародними організаціями задля просування прав жінок та правової підтримки гендерної рівності.

Незважаючи на різноманітні політики та заходи щодо просування гендерної рівності, жінки, як і раніше, залишаються основними піклувальницями для дітей та літніх людей. Як показують соціологічні

опитування, 73% європейців погоджуються, що жінки витрачають більше часу, ніж чоловіки, на роботу по дому та піклування про членів сім'ї [3].

Ці тенденції найкраще простежуються в ті періоди життя, коли обов'язки з догляду є найбільш інтенсивними: у родинях з наймолодшою дитиною у віці до 7 років жінки витрачають в середньому 32 год. на тиждень на неоплачувану роботу, в той час як чоловіки витрачають відповідно 41 год. і 19 год. на тиждень. Українські чоловіки витрачають на хатні справи в середньому 15 год. на тиждень. Разом з тим, їхні дружини або партнерки витрачають на виконання домашніх обов'язків майже вдвічі більше часу (29 год. на тиждень) [4].

Таки чином, ми бачимо, що робота в домогосподарстві може потребувати значних фізичних зусиль і, в кінцевому підсумку, призводить до надмірного навантаження жінок, які ще й зайняті на ринку праці. Тому в сучасних дослідженнях гендерні особливості розподілу робочого часу описуються в термінах «подвійного робочого навантаження» або «другої зміни» жінок. Непропорційне завантаження жінок домашніми справами впливає на можливості їхнього професійного розвитку, кар'єрного зростання та фінансової незалежності; зрештою, це обмежує можливості їхнього життєвого вибору та знижує відчуття задоволеності життям. Тому провідні компанії світу приділяють належну увагу впровадженню політик, дружніх для працівників та працівниць із сімейними обов'язками, яка покликана сприяти гармонійному поєднанню робочого та сімейного життя.

З метою реалізації цієї мети використовують заходи, які стосуються матеріального заохочення. Наприклад, виплати при народженні дитини, покриття медичних витрат, пов'язаних із вагітністю та пологами, компенсація послуг няні. Також приділяють увагу використанню робочого часу – оплачувані відпуски для батьків при народженні дитини, «лікарняні» відпуски у випадку хвороби малолітніх дітей, перерви в роботі для грудного вигодування немовлят, гнучкі робочі графіки. Надаються і спеціальні послуги для цієї групи працівників та працівниць: дошкільні заклади для

дітей, дитячі кімнати на підприємствах, інформаційні заходи з питань відповідального батьківства або планування сім'ї.

Така дружня до сім'ї політика, приваблюватимете ширше коло талановитих працівників і працівниць, а також формуватимуть передумови для їхньої зацікавленості в тривалій співпраці з компанією. Для бізнесу, що змагається за «таланти», пропозиції щодо більш сприятливого балансу між роботою та приватним життям персоналу можуть стати важливим фактором заохочення робочої сили. З іншого боку, керівництву слід усвідомлювати, що спрямування таких кроків виключно на працівниць-жінок знижуватиме їхню конкурентоспроможність на ринку праці, оскільки вони будуть сприйматися як менш надійні та «цінні» працівниці.

Не менш важливою проблемою, що пов'язана з впливом гендерних стереотипів, які визначають «належні» ролі жінок і чоловіків, залишається домашнє насильство та сексуальні домагання. За оцінками ЄГІР, сумарна вартість гендерне зумовленого насильства для країн-членів ЄС перевищує 200 млрд. євро на рік [5]. Вона включає втрату економічних результатів, надання послуг – медична, юридична, соціальна, психологічна та спеціалізована підтримка.

Що стосується застосування аналогічних підходів до оцінювання наслідків насильства жінок в Україні, то сукупні економічні втрати за 2015 р. (це останні дані, які вдалося знайти), можуть сягати до 208 млн. дол. США на рік. Це складало 0,23% ВВП країни за цей рік [6]. Хоча основна частина цих збитків пов'язана з особистими витратами постраждалих від насильства жінок, втрати економічного продукту через їхню непрацездатність були оцінені майже 4 млн. дол. США на рік. Більше того, в умовах значного поширення неформальної зайнятості розмір цих збитків може бути суттєво заниженим, оскільки розрахунки ґрунтувалися на даних офіційної статистики ринку праці, включаючи рівень зайнятості та розмір заробітної плати.

Загалом визнано, що просування рівних можливостей жінок у сфері зайнятості сприятиме розбудові потужних економік, формуванню більш

стабільних суспільств, досягненню глобальних цілей сталого розвитку та захисту прав людини, покращанню якості життя окремих сімей та цілих громад, розвитку підприємства та соціально відповідального бізнесу. В 2004 р. були розроблені Принципи прав жінок Калверта, що стали першим міжнародним корпоративним кодексом поведінки, орієнтованим виключно на розширення прав і можливостей, просування та інвестування в жінок у всьому світі. Принципи були розроблені для того, щоб запропонувати компаніям набір стандартів у сфері гендерної рівності, які вони можуть використовувати для вимірювання власного прогресу, та надати інвесторам інструмент для оцінки діяльності компаній щодо захисту прав жінок[7].

Також, з метою оцінювання гендерної рівності у корпоративній політиці найбільших компаній, розраховується Індекс гендерної рівності Блумберга (Bloomberg Gender Equality Index). Він ґрунтується на внутрішній статистиці компаній, оцінює політики щодо персоналу, рівень гендерної чутливості комунікаційних стратегій та пропозиції товарів та послуг, що виробляються компаніями. Включення компанії до розрахунку індексу сприймається як золотий стандарт корпоративної політики, що дозволяє публічно продемонструвати прихильність до гендерної рівності та просування жінок на робочі місця. Якщо перші розрахунки індексу стосувалися лише компаній, які надавали фінансові послуги (2016 р.), то на вимогу інвесторів та інших заінтересованих сторін його було оновлено, і тепер індекс аналізує різні сектори економіки. В 2019 р. індекс Блумберга було розраховано за даними 230 міжнародних компаній, головні представництва яких були розташовані в 36 країнах світу[8].

Окрім даних, які характеризують представленість жінок на посадах різного рівня, розрахунки індексу дозволяють оцінити стан корпоративних політик щодо просування гендерної рівності та підтримки працівників і працівниць із сімейними обов'язками. Зокрема, 60% компаній, дані яких збиралися в 2019 р., повідомили, що вони здійснюють регулярні внутрішні огляди з питань рівності жінок і чоловіків в оплаті праці; 91% тих компаній,

які виявили будь-які розриви в оплаті праці, доклали зусиль, аби виправити цю несправедливість. Значну увагу такі компанії приділяли питанням гендерної рівності в управлінському процесі: 80% повідомили, що враховують принципи неупередженості та недискримінації в процесі підготовки керівних кадрів, 60% слідкують за дотриманням гендерного балансу при номінованні на керівні посади, 48% включають цілі, пов'язані з інклюзивним залученням різних груп працівників і працівниць, до щорічних оцінок результатів діяльності компаній. Близько половини цих компаній мали гендерночутливі сімейні політики, до того ж 55% із них надавали допомогу у випадку всиновлення, 46% навіть відшкодували вартість медичних процедур, пов'язаних із можливою зміною статі працівників. Оцінюючи комунікаційні стратегії та зовнішню взаємодію, 68% компаній зазначили, що проводять гендерну оцінку власної рекламної та маркетингової продукції, аби не допустити гендерної упередженості, 67% слідкують, аби їхня продукція, послуги та потужності не використовувалися для експлуатації або насильства щодо жінок, 55% мають програми співпраці з постачальниками, що орієнтовані саме на підприємства, що очолюють жінки, 51% компаній фінансового сектору пропонують спеціальні продукти, спрямовані на підтримку жіночого бізнесу[9].

Таким чином, питання гендерної рівності та стандарти недискримінації за ознакою статі мають привертати увагу українських компаній, оскільки дотримання відповідних норм і пріоритетів розвитку спроможне забезпечити відчутні економічні результати.

27 лютого 2023 р. на Першому суспільному каналі відбулася зустріч з директоркою інституту демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН УКРАЇНИ Еллою Лібановою. Тема зустрічі – про кількість українських біженців, їх повернення в Україну та демографічну ситуацію.

На запитання ведучого, скільки людей офіційно виїхали за кордон з України за період повномасштабного вторгнення, вона відповіла: « У мене немає офіційних цифр, вони нажаль дуже часто змінюються. Якщо дивиться

на дані держприкордонслужби, з моєї точки зору це найбільш надійна інформація, ми просто фіксуємо скільки людей виїхало і скільки людей в'їхало. Тому сальдо з 24.02.22 по 20.02.23 р. становило 1 млн. 830 тис. осіб. Цей показник показує на скільки додатково збільшилася міграція українців починаючи з початку військових дій»[10].

Також, Е. Лібанова звернула увагу на те, що у перші 10 днів після повномасштабного вторгнення, держприкордонслужба не фіксувала виїжджаючих, тому цифра у 5 млн. осіб, які виїхали з України в перші дні війни, і з'являються у СМІ можуть бути достовірними. Серед мігрантів найбільшість становлять жінки та діти. Серед жінок 70% мають вищу освіту за рахунок мешканців міста Києва та Харкова. Це найбільш ділова активна частина населення.

Після закінчення військових дій, є великі різки того, що чоловіки возз'єднуються з родинами за кордоном. До речі, країни ЄС, зацікавлені у припливі робочої сили, тому Україна буде гостро відчувати брак кваліфікованої робочої сили, насамперед будівельників та працівників критичної інфраструктури. Це призведе до дефіциту робочої сили у сфері відновлення економіки.

Необхідність створення спеціальних програм щодо повернення українців за кордону, створення робочих місць та допомога при поверненні це найбільш актуальні питання сьогодення.

Розширення прав і можливостей вимірюється двома показниками: співвідношенням числа жінок і чоловіків у парламенті і рівнем середньої та вищої освіти серед жінок та чоловіків. У політичній сфері жінки традиційно знаходяться в обмеженому положенні на всіх рівнях управління. Доведено, що підвищення рівня освіти розширює свободу жінок, зміцнюючи їх здатність ставити запитання, роздумувати, дієво впливати на умови свого життя. Освічені жінки мають більше шансів отримати задоволення від їх роботи, брати участь у громадських дискусіях, піклуватися про своє здоров'я і здоров'я своєї сім'ї та виступати з іншими ініціативами.

Тому, для досягнення більш високого показника політичної активності жінок, необхідно впровадження гендерних квот у представницьких органів влади та на вищих щаблях державного управління. Хоча квотування, певною мірою суперечить настановам демократичного суспільства, але на сучасному етапі воно є протекціоністським заходом держави, і зважаючи на українські реалії та міжнародний досвід, є доцільним.

Також, необхідна розробка та впровадження цілеспрямованої гендерної політики держави, тобто заходів, що сприятимуть утвердженню партнерства статей у визначенні та втіленні стратегічних цілей, завдань та методів їх досягнення в діяльності урядових структур. Але головне, це поширення знань, щодо гендерних відносин у громадянському суспільстві.

Для досягнення гендерної рівності у сфері зайнятості потрібні надійні дані з розбивкою за статевою ознакою, яких сьогодні недостатньо. Необхідні суттєві зміни в зборі статистичної інформації, що включають як збільшення кількості, так і якості даних у гендерному розрізі. Це стосується держприкордонслужби України в першу чергу.

Ефективною була б система економічної підтримки і стимулів, спрямована на відмову від дискримінації по відношенню до жінок. Удосконалення інфраструктури, що полегшує виховання дітей, могло б вивільнити час і ресурси жінок та дозволити їм брати активнішу участь в економіці.

Багато що може зробити і приватний бізнес. Необхідне створення нової корпоративної культури і методів роботи, націлених на досягнення гендерного балансу. Ряд великих компаній уже почали працювати в цьому напрямку, вони обмінюються досвідом і розвивають співробітництво як всередині бізнес-спільноти, так і взаємодіють з іншими секторами, державними органами та неурядовими організаціями.

Одна з найважливіших умов, що є необхідною для гармонійного і стійкого розвитку суспільства, це освіта. Необхідність підвищення ефективності системи використання наявних ресурсів, поліпшення

методичного та кадрового забезпечення системи освіти, а саме: проводити навчальні тренінги та семінари для викладацького складу навчальних закладів з метою роз'яснення необхідності впровадження гендерних підходів у викладанні; включити курси з історії, теорії та практики гендерних досліджень до обов'язкової навчальної програми у вищих навчальних закладах; однаково заохочувати дівчат та хлопців до громадської діяльності, участі в конкурсах та олімпіадах, що сприятиме формуванню основ лідерства.

Важливе значення має просвітницька та пропагандистська діяльність засобів масової інформації, направлена на зміну традиційних стереотипів щодо розподілу гендерних ролей, формування свідомості в суспільстві. Мається на увазі проведення інформаційних кампаній у ЗМІ і освітніх програм з метою підвищення рівня інформованості про гендерну рівність і поширення нестереотипних уявлень про роль жінок і чоловіків у родині, висвітлення успішних прикладів реалізації жінками своїх можливостей у традиційно чоловічих професіях, прикладів просування жінок на керівні посади в різних галузях економіки, пропаганда гендерної рівності у сфері професійної зайнятості шляхом соціальної реклами.

Також існує проблема збереження та відновлення репродуктивного здоров'я населення. Вона вимагає комплексного підходу до її вирішення, який можливий тільки на державному рівні, шляхом цілеспрямованих скоординованих дій органів влади, служб охорони здоров'я, органів місцевого самоврядування, наукових і громадських організацій.

Таким чином, досягнення гендерної рівності, як вагомого важелю відновлення пост воєнного ринку праці України, неможливе без розробки та впровадження цілеспрямованої та взаємопов'язаної гендерної політики держави на всіх напрямках: інституційному, соціальному та головному у сучасних реаліях - економічному. Основні напрямки гендерної політики мають передбачати застосування гендерного підходу в усіх видах державної

політики, програм, планів та рішень, а також поширення знань щодо гендерних відносин у громадянському суспільстві.

ВИСНОВКИ

Отже, проблема гендерної нерівності не тільки не втрачає актуальності в Україні, але і набуває гостроти за умов повернення жінок по закінченні бойових дій. Особливо виразно вони проявляються на вітчизняному ринку праці, для якого типовим є поділ сфер зайнятості та професій на «чоловічі» та «жіночі», упередженість до жінок при просуванні кар'єрними сходами або заснуванні власного бізнесу, збереження гендерного розриву в рівні оплати праці.

Можливості зайнятості, професійного розвитку та фінансової незалежності жінок у значній мірі обмежуються обмежуються сімейними обов'язками, що традиційно покладаються на них суспільною думкою. Не менш важливою проблемою, що пов'язана з впливом гендерної нерівності та стереотипним сприйняттям «належних» ролей жінок і чоловіків, залишається домашнє насильство. Хоча наслідки насильства відчують у першу чергу самі постраждалі, це призводить до цілком вимірюваних економічних та особистих матеріальних збитків.

Важливо усвідомлювати, що гендерна рівність та політика «розмаїття», що передбачає врахування потреб та інтересів усіх категорій співробітників, важливі не лише в контексті захисту прав людини. Повне використання економічного потенціалу чоловіків і жінок сприяє економічному зростанню та соціальному розвитку, формуванню більш стійких та інклюзивних громад, підвищенню прибутковості компаній та ефективності їхніх управлінських стратегій завдяки використанню нових підходів і рішень.

Література

1.EIGE . Economic Benefits of Gender Equality in the European Union. Report on the Empirical Application of the Model, European Institute for Gender Equality: 2017. С.152.

2. McKinsey (2015). Why Diversity Matters: http://www.mckinsey.com/insights/organization/why_diversity (дата звернення: 16.05.2023).
3. Eurofound (2016). Sixth European Working Conditions Survey: <https://www.eurofound.europa.eu/surveys/european-working-conditions-surveys/sixth-european-working-conditions-survey-2015> (дата звернення: 16.05.2023).
4. UNFPA . Сучасне розуміння маскулінності: ставлення чоловіків до гендерних стереотипів та насильства щодо жінок, UNFPA, України центр соціальних реформ: 2018. С. 60.
5. European Institute for Gender Equality (2014). Estimating the Costs of Gender-based Violence in the European Union, report prepared by S. Walby and P. Olive, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
6. UNFPA . Економічні наслідки насильства щодо жінок в Україні. UNFPA та Український центр соціальних реформ:2017. С.104
7. <https://cheriblairfinancialservices.com/wp-content/uploads/2019/05/Calvert-Womens-Principles.pdf>(дата звернення: 26.05.2023).
8. <https://www.bloomberg.com/gei/about/> (дата звернення: 26.05.2023).
9. 2019 Bloomberg Gender-Equality Index: data.bloomberglp.com/company/sites/46/2019/04/2019_GEI_brochure.
10. Елла Лібанова Про кількість українських біженців, їх повернення в Україну та демографічну ситуацію <https://www.youtube.com/watch?v=OYG4SpOQryE> (дата звернення: 28.06.2023).

References

1. EIGE (2017), Economic Benefits of Gender Equality in the European Union. Report on the Empirical Application of the Model, European Institute for Gender Equality, Vilnius, Lithuania.

2. McKinsey (2015), “Why Diversity Matters”, available at: http://www.mckinsey.com/insights/organization/why_diversity (Accessed 16.05.2023).
3. Eurofound (2016), “Sixth European Working Conditions Survey”, available at: <https://www.eurofound.europa.eu/surveys/european-working-conditions-surveys/sixth-european-working-conditions-survey-2015> (Accessed 16.05.2023).
4. UNFPA (2018), Suchasne rozuminnia maskulinnosti: stavlennia cholovikiv do hendernykh stereotypiv ta nasyt'stva schodo zhinok [Modern understanding of masculinity: men's attitude to gender stereotypes and violence against women], UNFPA, Ukrainy tsentr sotsial'nykh reform, Kyiv, Ukraine.
5. Walby, S. and Olive, P. (2014), Estimating the Sosts of Gender-based Violence in the European Union, European Institute for Gender Equality. Publications Office of the European Union, Luxembourg.
6. UNFPA (2017), Ekonomichni naslidky nasyt'stva schodo zhinok v Ukraini [Economic consequences of violence against women in Ukraine], UNFPA ta Ukrain's'kyj tsentr sotsial'nykh reform, Kyiv, Ukraine.
7. Calvert Research and Management (2019), “The Calvert Women’s Principles”, available at: <https://cheriblairfinancialservices.com/wp-content/uploads/2019/05/Calvert-Womens-Principles.pdf> (Accessed 26.05.2023).
8. Bloomberg (2023), “”, available at: <https://www.bloomberg.com/gei/about/> (Accessed 26.05.2023).
9. Bloomberg (2019), “Bloomberg Gender-Equality Index”, available at: data.bloomberglp.com/company/sites/46/2019/04/2019_GEI_brochure (Accessed 26.05.2023).
10. PershyjTV (2023), “About the number of Ukrainian refugees, their return to Ukraine and the demographic situation”, available at: <https://www.youtube.com/watch?v=OYG4SpOQryE> (Accessed 28.06.2023).

Стаття надійшла до редакції 09.07.2023 р.