

УДК 316:614

DOI <https://doi.org/10.31392/cult.alm.2024.4.27>

**Лахач Тамара Олександрівна,**  
*кандидат історичних наук, доцент,  
доцент кафедри політології, історії і філософії  
Полтавського державного аграрного університету  
orcid.org/0000-0001-8380-2460  
lakhach2020@ukr.net*

**Майданюк Ірина Зіновіївна,**  
*доктор філософських наук, доцент, завідувач кафедри культурології  
Національного університету біоресурсів і природокористування  
orcid.org/0000-0001-8096-0244  
mira-i@ukr.net*

**Денисенко Анжела Олегівна,**  
*кандидат педагогічних наук, доцент,  
доцент кафедри освітології та інноваційної педагогіки  
Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди  
orcid.org/0000-0003-4294-7844  
angelps1505@gmail.com*

## **ПРИЧИНИ ВИНИКНЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ НЕРІВНОСТІ**

Світова спільнота розглядає досягнення гендерної рівності як найважливішу умову розвитку людини та суспільства. Аналіз гендерних відносин у суспільстві є актуальною темою. Актуалізація гендерної проблематики у світі не випадкова: у її основі лежать глибокі економічні, політичні, соціальні, гуманітарні причини. Реалізація дослідницьких завдань була досягнута на основі аналізу проведеного дослідження основних даних 18-го видання Глобального індексу гендерного розриву (Global Gender Gap Report 2024. World Economic Forum), який оцінює гендерний паритет у 146 економіках, надаючи основу для аналізу змін у галузі гендерного паритету. Методологічний інструментарій містить методи аналізу, що дають змогу схарактеризувати гендерні відносини в суспільстві. На основі аналізу даних статистики, експертних думок та досліджень низки вчених переконливо доводиться, що в сучасному суспільстві зберігається гендерний дисбаланс у сфері політики та державного управління; не подолано різні види дискримінації жінок на ринку праці та в економіці загалом; жінки (особливо матері) стикаються з конфліктом «сім'я – робота»; в охороні здоров'я майже не враховується вплив гендерних факторів на здоров'я чоловіків та жінок й організацію медичної допомоги. Зазначається, що складність розв'язання проблеми полягає в тому, що гендерна нерівність має комплексний характер і стосується одночасно різних галузей соціальної політики. Саме тому для реального досягнення гендерної рівності необхідно вживати більш дієвих заходів.

**Ключові слова:** гендерна рівність, політика, державне управління, ринок праці, економіка, охорона здоров'я, сім'я, комплексний гендерний підхід.

---

**Lakhach Tamara,**  
*PhD. in History, Associate Professor,  
Associate Professor at the Department of Political Science,  
History and Philosophy  
Poltava State Agrarian University  
orcid.org/0000-0001-8380-2460  
lakhach2020@ukr.net*

**Maidaniuk Iryna,**  
*Doctor of Philosophical Sciences, Associate Professor,  
Head of Department of Culturology  
National University of Life and Environmental Sciences of Ukraine  
orcid.org/0000-0001-8096-0244  
mira-i@ukr.net*

**Denysenko Anzhela,**  
*PhD in Pedagogy, Associate Professor,  
Associate Professor at the Department of Education  
and Innovative Pedagogy  
H. S. Skovoroda Kharkiv National Pedagogical University  
orcid.org/0000-0003-4294-7844  
angelps1505@gmail.com*

## CAUSES OF GENDER INEQUALITY

The world community considers the achievement of gender equality as the most important condition for the development of a person and society. The analysis of gender relations in society is a current topic. The actualization of gender issues in the world is not accidental: it is based on deep economic, political, social, and humanitarian reasons. The implementation of research tasks was achieved on the basis of the analysis of the main data of the 18th edition of the Global Gender Gap Report (Global Gender Gap Report 2024. World Economic Forum), which assesses gender parity in 146 economies, providing a basis for analyzing changes in the field of gender parity. The methodological toolkit includes methods of analysis that allow characterizing gender relations in society. Based on the analysis of statistical data, expert opinions and studies of a number of scientists, it is convincingly proven that in modern society there is a gender imbalance in the field of politics and public administration; various types of discrimination against women in the labor market and in the economy as a whole have not been overcome; women (especially mothers) face a family-work conflict; in health care, the impact of gender factors on the health of men and women and the organization of medical care is poorly taken into account. It is noted that the difficulty of solving the problem lies in the fact that gender inequality has a complex nature and affects simultaneously different areas of social policy. That is why it is necessary to take more effective measures for the real achievement of gender equality.

**Key words:** gender equality, politics, public administration, labor market, economy, health care, family, comprehensive gender approach.

**Вступ. Постановка проблеми.** Масштаби гендерної нерівності у сфері зайнятості у світі набагато більші, ніж уважалося раніше – такого висновку дійшли автори нової доповіді Групи Світового банку, підготовленої відповідно до оновленої новаторської методології. Якщо врахувати правові відмінності, пов'язані з безпекою від насильства та доглядом за дітьми, жінки мають менше двох третин тих прав, що є в чоловіків. Жодна країна, навіть у групі найбагатших, не гарантує жінкам рівних можливостей. Розрив

між законами та реальною ситуацією показує, який величезний обсяг роботи належить навіть тим країнам, які вже ухвалили закони про рівні можливості. Ефективне виконання законів про рівні можливості залежить від наявності відповідних підтримувальних механізмів, включно з дієвими механізмами правозастосування, системою відстеження гендерної нерівності в оплаті праці та медичними службами, які працюють із жінками, що постраждали від насильства (New Data Show Massive, 2024).

«Жінки здатні дати потужний імпульс світовій економіці, що слабшає, – зазначає Індерміт Гілл, головний економіст Групи Світового банку та старший віцепрезидент з економіки розвитку. – Однак у всьому світі дискримінаційні закони та усталена практика не дозволяють жінкам працювати чи створювати бізнес нарівні із чоловіками». Усунення цього розриву може призвести до збільшення світового внутрішнього валового продукту більш ніж на 20%. Фактично, це подвоїло б показники зростання світової економіки в найближчі десять років. Проте темпи реформ сповільнилися до мінімуму. У доповіді «Жінки, бізнес та закон. 2024» (Women, Business and the Law) визначено заходи, яких можуть вжити уряди для прискорення прогресу на шляху до гендерної рівності у сфері підприємництва та законодавчій сфері (New Data Show Massive, 2024).

Аналіз останніх досліджень і публікацій. В останньому випуску доповіді «Жінки, бізнес та закон. 2024» докладно описується, що саме перешкоджає розширенню участі жінок у світовій економіці та збільшенню їх внеску в зростання добробуту – як власного, так і їхніх родин та місцевих громад. У цьому випуску доповіді розширено межі аналізу завдяки зарахуванню двох додаткових показників, які можуть мати вирішальне значення в контексті розширення або обмеження можливостей жінок: безпека від насильства та доступ до послуг з догляду за дітьми. Якщо враховувати ці показники, жінки мають у середньому лише 64% від того правового захисту, який є в чоловіків, що значно менше за попередню оцінку в 77%. Насправді гендерний розрив ще більший. У цьому випуску доповіді «Жінки, бізнес та закон» уперше оцінюється розрив між правовими реформами та фактичними результатами для жінок у 190 країнах. Аналіз показує, що цей розрив колосальний. Хоча згідно із чинними законами жінки мають близько двох третин тих прав, що є в чоловіків, у розглянутих країнах у середньому створено менш ніж 40% систем, необхідних для повноцінного виконання цих законів. Наприклад, у 98 країнах є закони, які зобов'язують надавати жінкам рівну оплату за працю рівної цінності. Проте лише в 32 країнах – менш ніж у кожній п'ятій – вжито заходів для забезпечення прозорості у сфері оплати праці або правозастосовних механізмів, які дають змогу усунути розрив

в оплаті праці «Women, Business and the Law» (Wbl.Worldbank, 2024).

**Мета дослідження** – виявити проблеми гендерної нерівності, визначити основні пріоритети для забезпечення рівності можливостей та зменшення гендерної нерівності.

**Виклад основного матеріалу.** У будь-якому суспільстві є гендерна система, що диктує поведінку, соціальні ролі, професії, самосвідомість людей залежно від їхньої статі. На формування цієї системи (або, як іноді кажуть, гендерного порядку) впливають форми та типи базових соціальних інститутів (таких як сім'я, економіка, політика, релігія, освіта), а також ідеологія, що панують у суспільстві, культурні норми й цінності. Досягнення та дотримання гендерної рівності світова спільнота в особі ООН розглядає як умову прогресу суспільства та розвитку людського потенціалу (Annual Parliamentary Hearing at the United Nations, 2022). Цей підхід закріплений в офіційних міжнародних документах ООН: у Загальній декларації прав людини (1945), у Віденській декларації прав людини (1993), Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації жінок (1979), так званих Цілях розвитку тисячоліття (2000–2015 рр.) та в затвердженій у 2015 р. програмі «Перетворення нашого світу: порядок денний у галузі сталого розвитку на період до 2030 р.». В останньому документі, який у нашій літературі прийнято позначати як ЦСР (Цілі сталого розвитку), п'ята глобальна мета (всього їх 17) – це «досягнення гендерної рівності та розширення прав та можливостей усіх жінок та дівчат». У документі зазначено й необхідні кроки в цьому напрямі: ліквідація всіх форм дискримінації щодо жінок та дівчат у всьому світі; усіх форм насильства щодо жінок і дівчат як у державній, так і приватній сферах (маються на увазі торгівля людьми, сексуальна та інші види експлуатації); зміна ставлення до неоплачуваного догляду та домашньої роботи; надання різноманітних державних послуг, інфраструктури та розвиток політики соціального захисту жінок; забезпечення доступу до послуг у сфері репродуктивної охорони здоров'я; надання жінкам рівних прав на економічні ресурси; забезпечення рівної участі жінок в управлінні на всіх рівнях ухвалення рішень у політичному, економічному та суспільному житті (UN, 2023). Виокремлюють три основні причини гендерної

нерівності: 1. Біологічна. Жінкам потрібно багато енергії та сил (народження та подальше виховання дитини); до того ж чоловіки фізично переважно сильніші за жінок. 2. Економічна. Залежно від тієї структури економіки країни, у якій живе чоловік чи жінка, біологічні особливості можуть бути більш менш релевантними. Наприклад, чим більшу роль у житті суспільства відіграє сільське господарство, тим важливіша фізична сила й тим вища конкурентна перевага чоловіків. 3. Культурна. Певні усталені соціальні норми у світі в питаннях гендерної нерівності відіграють значну роль. Суспільство диктує жінці й чоловікові, як вони повинні поводитися, що мати за мету, якому способу життя віддавати перевагу.

У 2023 році уряди активізували проведення правових реформ, спрямованих на забезпечення рівності в трьох сферах: оплата праці, батьківські права та захист прав працівників. Проте майже всі країни показали погані результати за двома категоріями, які оцінюють уперше: доступ до послуг з догляду за дітьми та безпека жінок. При цьому найгірша ситуація спостерігається в галузі безпеки жінок: середньосвітовий показник за цією категорією становить лише 36 балів, а це означає, що жінки мають лише третину необхідного правового захисту від домашнього насильства й сексуальних домагань. Хоч у 150 країнах і діють закони, які забороняють сексуальні домагання на робочому місці, однак лише в 40 із них є закони, які забороняють сексуальні домагання в громадських місцях. Через це жінки часто не можуть користуватися громадським транспортом, щоб дістатися до роботи (New Data Show Massive, 2024). Більшість країн також отримала низькі оцінки за категорією «закони про догляд за дітьми». Жінки витрачають у середньому на 2,4 години на день більше, ніж чоловіки, на неоплачувану роботу з догляду переважно за дітьми. Зазвичай розширення доступу до послуг догляду за дітьми призводить до збільшення частки жінок, які працюють, приблизно на 1 процентний пункт на початковому етапі, а потім протягом п'яти років цей ефект більш ніж подвоюється. На сьогодні лише 78 країн – менш ніж половина – надають ту чи ту фінансову або податкову підтримку батькам із маленькими дітьми. Тільки в 62 країнах – менш ніж у третині – є стандарти якості послуг

з догляду за дітьми, за відсутності яких жінкам зовсім непросто ухвалити рішення про те, чи виходити на роботу, якщо в них є діти, про яких потрібно піклуватися (New Data Show Massive, 2024). Жінки стикаються із серйозними перешкодами й в інших галузях. Наприклад, у сфері підприємництва, лише в одній із п'яти країн при проведенні державних закупівель обов'язково застосовуються критерії, що враховують гендерні аспекти, а це означає, що жінки переважно відрізані від економічних можливостей у сфері з оборотом у 10 трлн дол. США на рік. Щодо оплати праці, то жінки заробляють лише 77 центів на кожен долар, виплачений чоловікові. Нерівність у правах помітна й у питаннях, пов'язаних із виходом на пенсію. У 62 країнах вік виходу на пенсію для чоловіків та жінок не однаковий. Жінки, загалом, живуть довше за чоловіків. Однак через нижчу заробітну плату, періоди догляду за дитиною і ранні виходи на пенсію їхні пенсії виявляються нижчими, тому в старості вони перебувають у більш вразливому фінансовому становищі.

У статті «Missing Women and Price of Tea in China: Effect of Relative Female Income on Sex Imbalance» розглядається приклад, що добре ілюструє економічні основи нерівності. Згідно з дослідженням «Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark», у розвинених країнах спостерігається скорочення впливу різних факторів, що впливають на нерівність, крім одного – «ефекту материнства». Наслідком народження дитини стає зниження годин роботи в жінок навіть у перспективі, через 10–20 років, і заробітку через зміну типу роботи. Так, жінки починають віддавати перевагу більш вільному графіку або уникати керівних посад. У результаті навіть попри вплив технологій досягти повної рівності між жінками та чоловіками в економічній сфері буде складно. Тому що в жінок іде багато зусиль на народження та виховання немовлят, і це відбивається на зарплаті. І зрештою, навіть у найрозвиненіших країнах залишається ефект від народження дітей і спостерігається культурний слід, що впливає на гендерну нерівність (Children and Gender Inequality, 2019).

Глобальний індекс гендерної рівності щорічно оцінює поточний стан та еволюцію гендерного паритету за чотирма ключовими вимірами: економічна участь та можливості,

освітній рівень, здоров'я та виживання, а також політичне розширення прав і можливостей. З моменту запуску у 2006 році це найтриваліший індекс, який відстежує прогрес численних економік у зусиллях скорочення цих розривів із часом. Цього року 18-те видання Глобального індексу гендерного розриву оцінює гендерний паритет у 146 економіках, надаючи основу для аналізу змін у галузі гендерного паритету у двох третинах економік світу. Відсутність значних, широкомасштабних змін з останнього видання майже сповільнює темпи прогресу в досягненні паритету. Згідно з поточними даними, для досягнення повного паритету знадобиться 134 роки – приблизно на п'ять поколінь більше, ніж до 2030 року Цілей сталого розвитку. Крім того, Глобальний індекс гендерного розриву 2024 року показує, що хоч жодна країна не досягла повного гендерного паритету, однак 97% економік, внесених до цього видання, подолали понад 60% свого розриву, як порівняти з 85% у 2006 році. Ісландія (93,5%) знову посіла 1-ше місце та лідирує в індексі вже півтора десятиліття. Вона також продовжує залишатися єдиною економікою, яка пододала понад 90% свого гендерного розриву. З дев'яти економік у першій десятці вісім подолали понад 80% свого розриву (табл. 1).

Європейські економіки посідають сім місць із першої десятки світового рейтингу. У табл. 2 представлено більш детальну оцінку різних компонентів регіональних показників гендерного розриву. Він дезагрегує регіональні бали за субіндексами відповідно до досягнутого рівня рівності.

Європа лідирує в регіональному рейтингу гендерного розриву 2024 року, скоротивши 75% свого розриву у 2024 році, із загальним покращенням на 6,2 процентних пунктів з 2006 року. П'ять провідних європейських економік – Ісландія, Фінляндія, Норвегія, Швеція та Німеччина – входять до глобальної десятки найкращих. Політичний паритет у Європі, що має тенденцію до зростання, поступово досяг найвищого показника серед усіх регіонів у 2024 році (36%) (Global Gender Gap Report, 2024).

Економічні та лідерські прогалини: стримування зростання й спотворення переходів:

– економічний, політичний та діловий контекст: поточний глобальний економічний та нормативний контекст формує результати гендерного паритету. Змішані економічні перспективи дають натяки на короткостроковий оптимізм, тоді як прогнози довгострокових темпів зростання перебувають у найнижчому рівні протягом останніх 30 років. Економічним перспективам жінок і дівчат загрожують спади й затьожні кризи. Хоч прийняття економічної політики щодо просування гендерної рівності загалом зросло, у різних регіонах спостерігають різкі відмінності не тільки в прийнятті, а й у забезпеченні ресурсами та реалізації. Збільшення необхідних ресурсів для усунення розриву вимагає фундаментального мислення, щоб визнати гендерний паритет як двигун нового, високоякісного зростання. Обнадіює те, що політичні розробки в економіці догляду сигналізують про зростання визнання економічної значущості догляду. Зусилля бізнесу

Таблиця 1

**Рейтинг гендерної рівності (2024)**

Місце в рейтингу (місце країни в попередньому році)	Країна	Бали	Місце в рейтингу (місце країни в попередньому році)	Країна	Бали
1(1)	Ісландія	0,935	10 (18)	Іспанія	0,797
2(3)	Фінляндія	0,875	14 (15)	Велика Британія	0,792
3(2)	Норвегія	0,875	22 (40)	Франція	0,781
4 (4)	Нова Зеландія	0,835	43 (43)	США	0,747
5(5)	Швеція	0,816	74 (71)	ОАЕ	0,713
6(7)	Нікарагуа	0,811	94 (105)	Південна Корея	0,696
7(6)	Німеччина	0,810	106 (107)	Китай	0,705
8(8)	Намібія	0,805	129 (127)	Індія	0,641
9(11)	Ірландія	0,802	135 (134)	Єгипет	0,629
10(18)	Іспанія	0,797	146 (-)	Судан	0,568

Джерело: Global Gender Gap Report 2024. 11 June 2024. URL: <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2024/in-full/>

щодо покращення гендерного паритету набирають обертів у Латинській Америці, на Близькому Сході та в Східній Азії. Там, де зусилля щодо забезпечення різноманітності, рівності та інклюзивності (DEI) є більш тривалими, виникає підвищення продуктивності, адаптивність до змін та сильніші результати інновацій. Гендерна рівність є конкурентною перевагою в умовах дедалі жорсткішого макроекономічного та ділового середовища;

– розвиток гендерних розривів на світовому ринку праці: паритет участі в робочій силі в усьому світі продовжував покращуватися з моменту останнього видання, перевищивши рівень 2018 року, досягнувши 65,7% для постійної вибірки економік, що відстежуються з 2006 року, і склавши сукупний бал 7% для тих, хто був долучений лише у 2024 році. Проте регіональні відмінності продовжують показувати, що хоч участь жінок у робочій силі відновлюється на глобальному рівні, паритет просувається з дуже різною швидкістю в різних контекстах. Проте стійкість цієї тенденції залишається невизначеною. Очікується, що глобальне безробіття зростатиме в економіках з низьким рівнем доходу, а розрив у робочих місцях, більш широкий показник тих, хто шукає роботу, також містить непропорційно велику кількість жінок;

– представництво робочої сили та лідерство: дані LinkedIn показують, що у 2024 році представництво жінок у робочій силі залишається нижчим, ніж чоловіків, майже у всіх галузях та економіках, при цьому жінки становлять 42% від загальної чисельності робочої сили у світі та 31,7% керівників вищої ланки. Посади вищого рівня залишаються вузькодоступними для жінок, якщо говорити глобально, що ілюструється глобальним «падінням нагору»: у 2024 році сходження з початкового рівня до вищого керівництва супроводжується різницею у 21,5 процентних пунктів у представництві. Хоча жінки близькі до того, щоб обійняти майже половину посад початкового рівня, вони не представляють лише чверть ролей вищого керівництва. Наймання жінок на керівні посади, тенденція, що віталася в минулих випусках як перспективна, почала погіршуватися з 37,5% до 36,9% у 2023 році й продовжила падати на початку 2024 року до 36,4%, що нижче за рівень 2021 року (Global Gender Gap Report, 2024). Дослідження LinkedIn показує, що погіршення макроекономічних умов пов'язане зі скороченням наймання жінок на керівні посади. Проте чим вищим є представництво жінок у робочій силі, тим вища стійкість до скорочень під час економічних спадів;

– представництво керівництва в уряді: у 2024 році найбільша чисельність населення

Таблиця 2

**Регіональні показники гендерного розриву. Global Gender Gap. 2024**

Регіони	Глобальний індекс гендерного розриву / Global Gender Gap Index	Субіндекси/ Subindexes			
		Економічна участь і можливості / Economic Participation and Opportunity	Освітній рівень / Educational Attainment	Здоров'я та виживання / Health and Survival	Розширення політичних можливостей / Political Empowerment
Центральна Азія	69,1%	66,8%	98,7%	96,4%	14,6%
Східна Азія і Тихий океан	69,2%	71,8%	95,3%	95,0%	14,6%
Європа	75,0%	68,0%	99,5%	97,0%	<b>35,7%</b>
Латинська Америка і Карибський басейн	74,2%	65,7%	99,5%	97,6%	<b>34,0%</b>
Близький Схід і Північна Африка	61,7%	<b>42,7%</b>	96,8%	96,4%	<b>10,8%</b>
Північна Америка	74,8%	76,3%	100,0%	96,9%	26,0%
Південна Азія	63,7%	<b>38,8%</b>	94,5%	95,4%	<b>26,0%</b>
Африка на південь від Сахари	68,4%	67,4%	86,7%	97,2%	22,4%
Глобальне середнє значення	68,5%	60,5%	94,9%	96,0%	22,5%

Джерело: Global Gender Gap Report 2024. 11 June 2024. URL: <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2024/in-full/>

світу в історії повинна буде проголосувати на більш ніж 60 національних виборах, зокрема таких великих економіках, як Бангладеш, Бразилія, Індія, Індонезія, Мексика, Пакистан і США. За останні 50 років майже половина (47,2%) економік, які відстежуються Глобальним індексом гендерного розриву, мала принаймні одну жінку на керівній політичній посаді. Гендерний паритет у парламентському представництві досяг рекордного рівня 33% у 2024 році, майже подвоївшись з 2006 року (18,8%);

– роль професійних мереж: гендерної рівності в робочій силі можна досягти як за допомогою формальних заходів, таких як квоти та політики, так і за допомогою неформальних факторів, як-от професійні мережі. Дані LinkedIn показують, що гендерні розриви в професійних онлайн-мережах призводять до того, що в чоловіків зазвичай більші та сильніші мережі, ніж у жінок. Більш сильні мережі пов'язані з більш високою ймовірністю кар'єрного зростання та отримують більше охоплення рекрутерів. Однак один позитивний момент полягає в тому, що в жінок більше «слабких» зв'язків, пов'язаних із кращими результатами кар'єри;

– роль рівноправних систем догляду: участь жінок у робочій силі щойно відновлюється після нещодавнього сплеску обов'язків з догляду, що підкреслює нагальну необхідність рівноправних систем догляду. Є значні розриви між регіонами та всередині них з погляду формальних заходів захисту та положень про відпустку по догляду за дітьми, а також у сприйнятті участі чоловіків та жінок у рівноправному догляді. Однак відносини й межі догляду розвиваються разом із дедалі вищим попитом на ширші послуги з догляду. За останні 50 років середня кількість днів відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами збільшилася з 63 до 107, а кількість днів відпустки з догляду за дітьми для батьків збільшилася з менш ніж одного дня до дев'яти в середньому. Це важливо, оскільки дослідження Світового банку показали, що збільшення паритету в розподілі відпусток позитивно корелює за більш високою участю жінок у робочій силі. Необхідні подальші дії за межами догляду за дітьми, якщо працівники повинні отримувати підтримку як неформальні особи, що здійснюють догляд, та/або як формальні працівники з догляду;

– гендерні відмінності спотворюють технологічний перехід: за даними LinkedIn, представництво жінок як у науці, технологіях, інженерії та математиці (STEM), так і в не STEM-сфері збільшилося з 2016 року, проте жінки, як і раніше, недостатньо представлені у STEM-сфері, становлячи всього 28,2% робочої сили STEM, як порівняти з 47,3% у не STEM-секторах (Global Gender Gap Report, 2024). «Жінки становлять більше половини робочої сили у не STEM-сфері проти тільки третини в STEM. Зі свого боку, вони становлять чверть керівників не STEM і тільки більш ніж одна десята в STEM. Це ставить жінок у подвійне не вигідне становище щодо технологічних та кадрових переходів, оскільки вони продовжують обіймати низькооплачувані робочі місця з низьким зростанням, які, імовірно, постраждають у короткостроковій перспективі;

– гендерні відмінності в талантах у галузі ШІ: останні розробки найбільш перспективні, коли йдеться конкретно про таланти в галузі ШІ. Оскільки технології стають дедалі важливішими для трансформації бізнесу, нові дані LinkedIn показують, що концентрація талантів серед жінок у галузі інженерної інновації зросла більш ніж удвічі з 2016 року. Хоча жінки, як і раніше, представлені в галузі менше, ніж чоловіки, у таких секторах, як технології, інформація та медіа, спостерігається значне зростання талантів серед жінок у галузі ШІ. На рівні галузі гендерний паритет у представництві галузі ШІ поступово збільшується в освіті, професійних послугах, виробництві й технологіях, інформації та медіа;

– гендерні відмінності в навичках майбутнього: гендерні відмінності в профілях навичок зберігаються, спотворюючи те, як чоловіки та жінки беруть участь у технологічному переході та які можливості в них є в майбутньому. З погляду онлайн-навчання дані Coursera показують, що гендерний паритет найвищий при зарахуванні на розвиток навичок співпраці та лідерства, викладання й наставництва, емпатії та активного слухання, а також лідерства й соціального впливу;

– гендерні відмінності в сприйнятті попиту на навички та можливостей для підвищення кваліфікації: дані опитування PwC показують, що більшість співробітників чоловічої

та жіночої статі активно шукає можливості для розширення набору навичок, при цьому більшість із них добре розуміє, як зміняться вимоги до їхньої роботи протягом наступних п'яти років. Однак гендерні відмінності очевидні в сприйнятті попиту, враховуючи поточні ролі, при цьому жінки оцінюють цифрові, аналітичні та зелені навички як менш важливі для поточних кар'єрних траєкторій протягом наступних п'яти років. Є також гендерний розрив у сприйнятті можливостей розвитку навичок майбутнього. Оскільки чоловіки та жінки переходять від навчання до роботи, їхні набори навичок продовжують формуватися та цінуватися по-різному. Саме в цій галузі перекваліфікація може відіграти ключову роль у підвищенні цінності всіх навичок, необхідних у майбутній роботі, а отже, у стимулюванні чоловіків та жінок до участі без гендерної упередженості у всіх типах роботи.

**Висновки.** Як показали результати цього річного індексу, масштаб і швидкість прогресу абсолютно недостатні для досягнення гендерної рівності до 2030 року. Ресурсне забезпечення зусиль для досягнення гендерної рівності має вирішальне значення для запобігання відкату насилу

досягнутого прогресу та для забезпечення того, щоб шляхи до зростання, процвітання, інновацій та стійкості вирівнювали фундаментальну базу для всіх людей. Для досягнення гендерної рівності необхідні такі кроки в цьому напрямі: ліквідація всіх форм дискримінації щодо жінок та дівчат у всьому світі; усіх форм насильства щодо жінок і дівчат як у державній, так і приватній сферах (мають на увазі торгівлю людьми, сексуальну та інші види експлуатації); зміна ставлення до неоплачуваного догляду та домашньої роботи; надання різноманітних державних послуг, інфраструктура й розвиток політики соціального захисту жінок; забезпечення доступу до послуг у сфері репродуктивної охорони здоров'я; надання жінкам рівних прав на економічні ресурси; забезпечення рівної участі жінок в управлінні на всіх рівнях ухвалення рішень у політичному, економічному й суспільному житті. Досягнення гендерної рівності вимагає від уряду та бізнесу переорієнтації як ресурсів, так і мислення на нову парадигму економічного мислення, де гендерний паритет сприймають як умову справедливого та сталого зростання. Завдяки спільним зусиллям і цілеспрямованим втручанням між урядами й бізнесом є можливість зробити 50/50 реальністю.

### Список використаних джерел:

- Annual Parliamentary Hearing at the United Nations. (2022). IPU. URL: <https://www.ipu.org/event/2022--annual-parliamentary-hearing-united-nations>
- Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark. URL: <https://www.nber.org/papers/w24219>
- Global Gender Gap. Report (2024). 11 June 2024. URL: <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2024/in-full/>
- Missing Women and Price of Tea in China: Effect of Relative Female Income on Sex Imbalance. URL: <https://www.semanticscholar.org/paper/Missing-Women-and-the-Price-of-Tea-in-China%3A-The-of-Qian/43f8ea4996f6fd53fb645918a00b9b7cbdc64f7>
- New Data Show Massive, Wider-than-Expected Global Gender Gap. MARCH 4, (2024). URL: <https://www.worldbank.org/en/news/press-release/2024/03/04/new-data-show-massive-wider-than-expected-global-gender-gap>
- Take Action for the Sustainable Development Goals // UN. URL: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/sustainable-development-goals/>
- Women, Business and the Law. URL: <https://wbl.worldbank.org/en/wbl>

### References:

- Annual Parliamentary Hearing at the United Nations. (2022). IPU. Retrieved from: <https://www.ipu.org/event/2022--annual-parliamentary-hearing-united-nations> [in English].
- Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark. Retrieved from: <https://www.nber.org/papers/w24219> [in English].
- Global Gender Gap. Report (2024). 11 June 2024. Retrieved from: <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2024/in-full/> [in English].
- Missing Women and Price of Tea in China: Effect of Relative Female Income on Sex Imbalance. Retrieved from: <https://www.semanticscholar.org/paper/Missing-Women-and-the-Price-of-Tea-in-China%3A-The-of-Qian/43f8ea4996f6fd53fb645918a00b9b7cbdc64f7> [in English].
- New Data Show Massive, Wider-than-Expected Global Gender Gap. MARCH 4, (2024). Retrieved from: <https://www.worldbank.org/en/news/press-release/2024/03/04/new-data-show-massive-wider-than-expected-global-gender-gap> [in English].
- Take Action for the Sustainable Development Goals // UN. Retrieved from: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/sustainable-development-goals/> [in English].
- Women, Business and the Law. Retrieved from: <https://wbl.worldbank.org/en/wbl> [in English].