

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДВНЗ «КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВАДИМА ГЕТЬМАНА»

Факультет міжнародної економіки і менеджменту
Кафедра міжнародної економіки

ОСВІТНЬО-ПРОФЕСІЙНА ПРОГРАМА	«МІЖНАРОДНА ЕКОНОМІКА»
ГАЛУЗЬ ЗНАНЬ	05 Соціальні та поведінкові науки
СПЕЦІАЛЬНІСТЬ	051 «Економіка»
СПЕЦІАЛІЗАЦІЯ	«Міжнародна економіка»

Форма навчання: _____ очна (денна) _____
очна (денна), заочна, дистанційна

КВАЛІФІКАЦІЙНА БАКАЛАВРСЬКА РОБОТА
на тему **«Гендерні аспекти функціонування міжнародних ринків капіталу»**
(назва теми)
здобувача _____ Філімонової Діани Юріївни _____
(ПІБ, підпис)
Науковий керівник: _____ д.е.н., професор Зінченко Федір Анатолійович _____
(науковий ступінь, учене звання, ПІБ)



(підпис)

Робота допущена до захисту перед екзаменаційною комісією з атестації здобувачів вищої освіти (ЕК)

Завідувач кафедри: д.е.н., професор Мозговий О.М.



(підпис)

Київ 2022

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДВНЗ «КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВАДИМА ГЕТЬМАНА»

Факультет Міжнародної економіки і менеджменту
Кафедра міжнародної економіки

ОСВІТНЬО-ПРОФЕСІЙНА ПРОГРАМА	«МІЖНАРОДНА ЕКОНОМІКА»
ГАЛУЗЬ ЗНАНЬ	05 Соціальні та поведінкові науки
СПЕЦІАЛЬНІСТЬ	051 «Економіка»
СПЕЦІАЛІЗАЦІЯ	«Міжнародна економіка»

ПОГОДЖЕНО

Керівник проектної групи (гарант) освітньо-професійної програми «Міжнародна економіка»

_____ Столярчук Я.М.
(підпис) (ініціали, прізвище)
«_____» _____ 20__ р.

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри міжнародних фінансів

_____ Мозговий О.М.
(підпис) (ініціали, прізвище)
«_____» _____ 20__ р.

ІНДИВІДУАЛЬНЕ ЗАВДАННЯ

здобувачу вищої освіти _____ Філімонової Діани Юріївни
(прізвище, ім'я, по батькові)
_____ очної (денної) _____ форми навчання
очної (денної), заочної, дистанційної

на підготовку кваліфікаційної бакалаврської роботи

на тему: «Гендерні аспекти функціонування міжнародних ринків капіталу»

Тему затверджено наказом ректора Університету від «___» _____ 20__ р. № _____

Кваліфікаційна бакалаврська робота виконується на матеріалах:

План кваліфікаційної бакалаврської роботи

Розділ 1	Теоретичні основи гендерних аспектів функціонування міжнародних ринків капіталу
<i>(назва розділу)</i>	
Розділ 2	Аналіз гендерних аспектів функціонування міжнародного ринку капіталу
<i>(назва розділу)</i>	
Об'єкт дослідження:	процес функціонування міжнародних ринків капіталу у гендерному вимірі.
Предмет дослідження:	теоретичні та практичні положення функціонування міжнародних ринків капіталу у гендерному аспекті.
Мета кваліфікаційної бакалаврської роботи:	вивчення особливостей гендерного аспекту функціонування міжнародних ринків капіталу на сучасному етапі їх розвитку.

Конкретні завдання, які здобувач повинен виконати для досягнення поставленої мети:

У розділі 1: визначити сутність та особливості гендерної рівності в контексті ринків капіталу;

дослідити процеси гендерного мейнстримингу, визначити його особливості;

визначити нормативно-правове регулювання гендерної рівноваги в світі.

У розділі 2 дослідити актуальний стан гендерної політики на міжнародному ринку капіталу; проаналізувати гендерний аспект в розрізі зайнятості на фінансовому ринку; проаналізувати шляхи вдосконалення гендерних аспектів функціонування ринків капіталу.

**Завдання підготував
науковий керівник**

(підпис)

«_____» _____ 2022__ р.

(ініціали, прізвище)

Завдання одержав здобувач



(підпис)

«_____» _____ 2022__ р.

_____ Д.Ю. Філімонова

(ініціали, прізвище)

Відгук

на кваліфікаційну бакалаврську роботу
здобувача факультету міжнародної економіки і менеджменту
освітньо-професійної програми «Міжнародна економіка»

Філімонової Діани Юріївни

на тему: **«Гендерні аспекти функціонування міжнародних ринків капіталу»**

1. Актуальність теми: ринок капіталів є одним із важливих елементів фінансового сектора будь-якої країни, ефективність функціонування якого на пряму впливає на добробут суспільства. Гендерні дисбаланси виявляють недоліки у питаннях нерівності жінок та чоловіків в усіх сферах соціально-економічного життя. Утиск прав і можливостей однієї половини людства, впливають на цілісний розвиток всього суспільства. Саме тому важливим є розуміння гендерної кон'юнктури сучасних ринків капіталу.

2. Позитивні риси кваліфікаційної бакалаврської роботи: Всі завдання, що були поставлені перед написанням роботи, в цілому виконано. Досліджується поняття гендерного мейнстрімінгу (розділ 1). Дипломна робота містить дослідження гендерних дисбалансів в розрізі зайнятості на фінансовому ринку. Наведені шляхи вдосконалення гендерних аспектів функціонування ринків капіталу (розділ 2).

3. Наявність самостійних розробок автора: В дипломній роботі автором проведеного детальний аналіз гендерних аспектів функціонування різних секторів ринку капіталу на прикладі декількох країн.

4. Цінність теоретичних висновків та практичних рекомендацій: Отримані результати дипломного дослідження можуть бути цікавими для тих, хто вивчає соціальні аспекти розвитку фінансового сектору. Також результати дослідження можуть бути корисними для тих, хто досліджує проблематику розвитку міжнародних ринків капіталу в цілому.

5. Наявність недоліків: у роботі мають місце недоліки редакційного характеру. Варто було більше зусиль сконцентрувати на дослідженні гендерних аспектів функціонування вітчизняного фінансового сектору та ринків капіталу зокрема.

6. Загальна оцінка кваліфікаційної бакалаврської роботи та її допущення до захисту перед ЕК. В цілому дипломна робота відповідає вимогам та допускається до захисту перед ЕК.

Науковий керівник: доцент кафедри міжнародних фінансів, к.е.н

Ф.А. Зінченко

«___» _____ 2022 р.

Реферат

Кваліфікаційна бакалаврська робота містить 46 сторінок, 6 рисунків, список використаних джерел з 42 найменування.

«Гендерні аспекти функціонування міжнародних ринків капіталу»

(назва кваліфікаційної бакалаврської роботи)

Об'єктом дослідження є процес функціонування міжнародних ринків капіталу у гендерному вимірі.

Предметом дослідження є теоретичні та практичні положення функціонування міжнародних ринків капіталу у гендерному аспекті.

Мета кваліфікаційної бакалаврської роботи – вивчення особливостей гендерного аспекту функціонування міжнародних ринків капіталу на сучасному етапі їх розвитку

Відповідно до поставленої мети були визначені такі *завдання*:

- визначити сутність та особливості гендерної рівності в контексті ринків капіталу;
- дослідити процеси гендерного мейнстримингу, визначити його особливості;
- визначити нормативно-правове регулювання гендерної рівноваги в світі;
- дослідити актуальний стан гендерної політики на міжнародному ринку капіталу;
- проаналізувати гендерний аспект в розрізі зайнятості на фінансовому ринку;
- проаналізувати шляхи вдосконалення гендерних аспектів функціонування ринків капіталу.

Теоретичні висновки та узагальнення зроблено на основі вивчення, нормативно-правових актів, в тому числі Організації Об'єднаних Націй; інформаційної збірники; статистичних даних Державної служби статистики України, статті та доповіді українських й закордонних вчених, дослідників, які вивчали це питання, інших джерел інформації.

Рік виконання кваліфікаційної бакалаврської роботи 2022

Рік захисту роботи 2022

Ключові слова: гендер, ринок капіталу, гендерна рівність, гендерний мейнстрімінг.

ЗМІСТ

ВСТУП	9
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ГЕНДЕРНИХ АСПЕКТІВ	
ФУНКЦІОНУВАННЯ МІЖНАРОДНИХ РИНКІВ КАПІТАЛУ	11
1.1 Сутність гендерної рівності в контексті ринків капіталу	11
1.2 Гендерний мейстрімінг: визначення та особливості	17
1.3 Нормативно-правове регулювання гендерної рівноваги в світі	22
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ГЕНДЕРНИХ АСПЕКТІВ ФУНКЦІОНУВАННЯ	
МІЖНАРОДНОГО РИНКУ КАПІТАЛУ	30
2.1 Актуальний стан гендерної політики на міжнародному ринку капіталу...	30
2.2 Гендерний аспект в розрізі зайнятості на фінансовому ринку	37
2.3 Шляхи вдосконалення гендерних аспектів функціонування ринків	
капіталу	44
ВИСНОВКИ	47
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	49

ВСТУП

Актуальність теми. Становлення рівності в суспільстві має тривалу історію та багато змін за період існування людства. Однак те, до чого ми прийшли в ХХІ ст., потребує детального вивчення та розуміння того, що являє собою рівність сьогодні, які її нові ознаки й прояви. Принцип рівності в конституційному праві є одним із фундаментальних у забезпеченні прав і свобод людини. Кожна демократична країна прагне закріпити його на конституційному рівні, гарантуючи рівні основні права для всіх громадян.

Метою дослідження є вивчення особливостей гендерного аспекту функціонування міжнародних ринків капіталу на сучасному етапі їх розвитку

Для досягнення поставленої мети було поставлено та вирішено наступні завдання:

- розкрити сутність гендерних аспектів функціонування міжнародного ринку капіталу;
- визначити зміст поняття гендерний мейстримінг;
- проаналізувати нормативно-правове регулювання гендерної рівноваги на міжнародних ринках капіталу;
- узагальнити актуальний стан гендерної політики на міжнародному ринку капіталу;
- визначити вплив гендерних аспектів на структуру зайнятості на фінансовому ринку;
- запропонувати шляхи вдосконалення функціонування ринків капіталу із урахуванням гендерного підходу.

Об'єкт дослідження – процес функціонування міжнародних ринків капіталу у гендерному вимірі.

Предмет дослідження – теоретичні та практичні положення функціонування міжнародних ринків капіталу у гендерному аспекті.

Методи дослідження. При написанні роботи використовувалися загальнонаукові та спеціальні методи: порівняння, групування, аналіз, синтез, узагальнення, графічний та табличний методи за допомогою яких проведено аналіз та систематизацію літературних джерел, узагальнено теоретичні та практичні дані з проблеми дослідження.

Інформаційну базу дослідження склали нормативно-правові акти, в тому числі Організації Об'єднаних Націй; інформаційні збірники; статистичні дані Державної служби статистики України, статті та доповіді українських й закордонних вчених, дослідників, які вивчали це питання, інші джерела інформації.

Питання гендерної рівності досліджувались багатьма вченими, такими як Кімберлі Креншоу у своїй фундаментальній статті «Mapping the margins: intersectionality, identity politics, and violence against women of color» (Встановлення меж: інтерсекційність, політика ідентичності та насильство щодо жінок неєвропеїдної раси) (1989 р.). Американський соціолог Роберт Столлер, Кімел С., що відкрили та розкрили поняття «гендеру».

Гендерні аспекти функціонування ринку капіталів також розглядались Bloomberg та Stanford Social Innovation Review за допомогою інтерв'ю та звітування різних компаній.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ГЕНДЕРНИХ АСПЕКТІВ ФУНКЦІОНУВАННЯ МІЖНАРОДНИХ РИНКІВ КАПІТАЛУ

1.1 Сутність гендерних аспектів функціонування міжнародного ринку капіталу

Теорія «гендеру» - це спроба пояснити формування і наслідки ролей, які суспільство визначає для представників біологічних статей – жінок та чоловіків. Вважається, що автором терміну «гендер» є американський соціолог Роберт Столлер, який у 1968 році опублікував статтю, у назві якої вжив слово «гендер»: «Sex and Gender: on the Development of Masculinity and Femininity» [2, с. 8].

Кімел С. найбільш точно трактує різницю між поняттями «стать» та «гендер», які є суміжними. «Стать стосується біологічного апарату, чоловічої та жіночої особин, тобто нашої хромосомної, хімічної та анатомічної будови. Гендер пов'язаний зі змістом, що його ми вкладаємо у відповідні відмінності в рамках культури. Стать – це самець і самиця; гендер – це маскулінність і фемінність; чоловічність і жіночність – те, що означає бути чоловіком чи жінкою. Біологічна стать має дуже незначну варіативність, тоді як гендер варіюється надзвичайно» [3, с.3-4]. Отже, «термін «gender» на відміну від поняття «стать» акцентує на соціальних, а не на біологічних відмінностях між статями» [4. с. 98-106.].

На сьогоднішній день, під гендерною рівністю варто розуміти рівні права для жінок і чоловіків, дівчат і хлопців, а також їх однакову значущість, можливості, обов'язки та участь у всіх сферах суспільного та особистого життя [10, с. 5].

Ринок капіталу «(кредитний ринок) – це сегмент ринку фінансових послуг, який забезпечує формування попиту і пропозиції на середньо- та довгостроковий позиковий капітал. Роль ринку капіталів становить полягає в об'єднанні дрібних

коштів, і на основі цього – в активному впливі на виробництво і капітал, їх централізацію та концентрацію. Щодо функціональної точки зору, то ринок капіталів – це система, яка забезпечує акумуляцію і спрямування грошових коштів для забезпечення процесу відтворення; щодо інституційної точки зору – це сукупність кредитно-фінансових інститутів та фондових бірж, через які позиковий капітал здійснює свій рух» [40]

Під міжнародним ринком капіталу розуміють систему взаємних відносин різних суб'єктами щодо перерозподілу та акумуляції фінансових ресурсів між країнами [5, с. 104]. Суб'єкти міжнародного ринку капіталу розділяється на три сегменти [30]:

- корпорації, яким необхідно залучати капітал для зростання та отримання доступу до ринку капіталу;
- сторона продажу (банківські дилери), яка надає доступ до капіталу та консультаційних послуг
- сторона купівлі (інвестиційні менеджери), яка має капітал для інвестування.

Сторона продажу чи банківські дилери зазвичай мають три підрозділи: інвестиційно-банківський, корпоративно-банківський бізнес та продажу. Інвестиційні банки надають послуги корпораціям, іншим фінансовим установам та урядам, що включають консультації щодо злиття та поглинань (M&A), реструктуризації, виділень, продажу, управління ризиками, публічних і приватних пропозицій акціонерного та боргового капіталу. Корпоративний банк обслуговує підприємства будь-якого розміру через кредити, казначейські послуги, кредитування, торгівлю фінансами тощо. Продажі сприяють операціям на ринках різноманітних фінансових інструментів (капітал, похідні інструменти, іноземна валюта, товари тощо). Вони об'єднують покупців і продавців та створюють ринки класу активів. Крім того, вони надають послуги з дослідження, фінансування, кредитування цінних паперів та інші брокерські послуги. Сторона

продажу має приділяти значну увагу геополітичним та економічним подіям, оскільки з цим пов'язана цінність угод [30].

Стороною купівлі на ринку капіталу виступають інвестори. Вони користуються коштами установ чи окремих осіб для інвестування з метою отримання прибутку в майбутньому. До них можна віднести пенсійні фонди, пайові фонди, страхові компанії, активи банків, компанії приватного капіталу, венчурні та хедж-фонди [30].

Таким чином через ринки капіталу «Позичальники» позичають інвестиції «заощаджувачів» через ринки капіталу. Коли «заощадники» здійснюють інвестиції, вони перетворюють свої безризикові активи, у ризиковані активи з надією на отримання вигоди в майбутньому. Оскільки будь-які інвестиції – це ризик, то єдиною причиною через яку «заощаджувач» піддасть ризику власні кошти є отримання більшого прибутку від інвестицій порівняно з прибутком від утримання безризикових активів.

Головними інструментами міжнародного ринку капіталу на сьогоднішній день є акції; облігації в національній валюті країні, де вона була випущена, так і іноземна; єврооблігації; глобальна облігація; євровалюти (рис. 1.1).

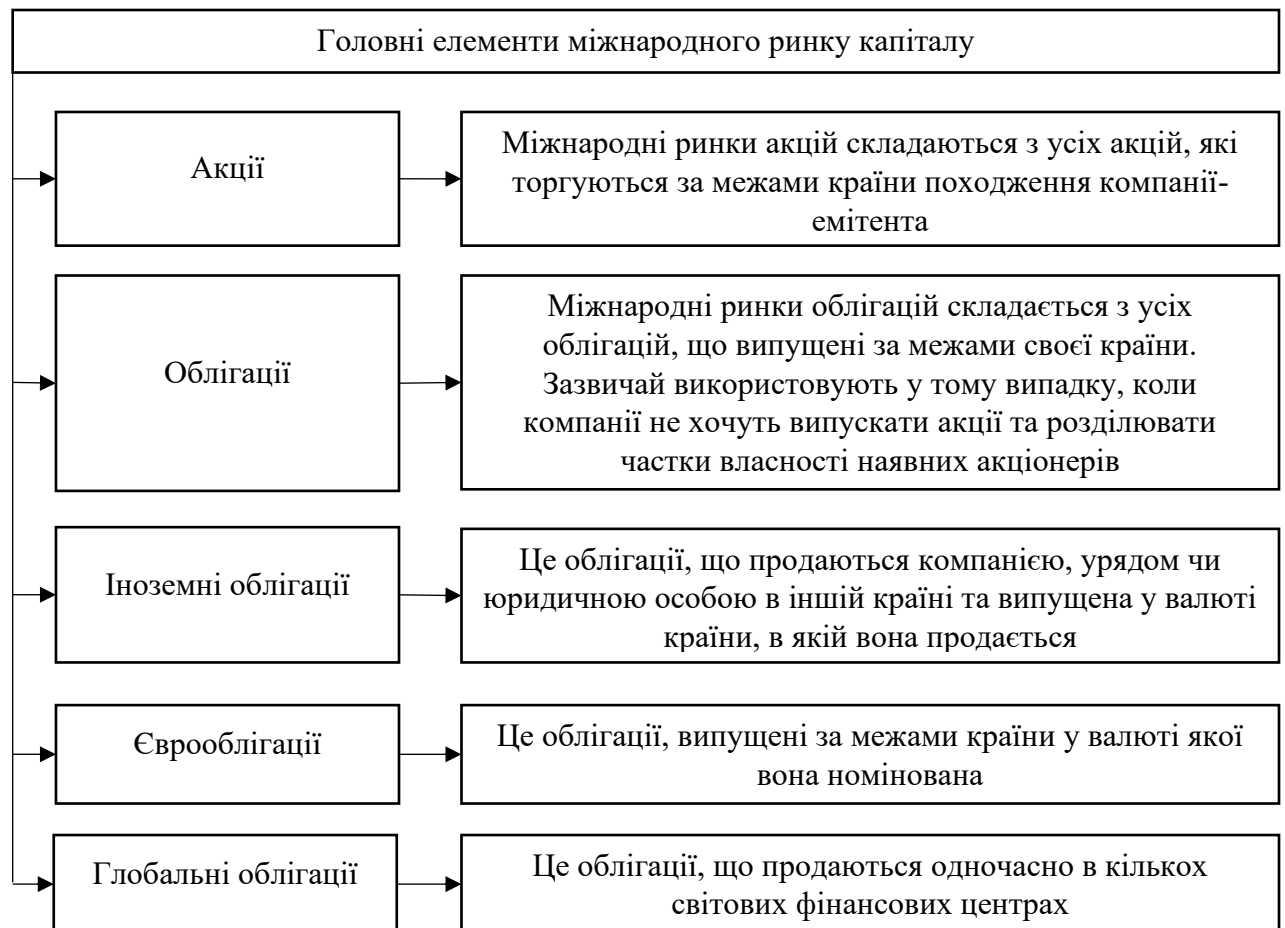


Рис.1.1. Головні інструменти міжнародного ринку капіталу

Гендерну рівність на міжнародному ринку капіталу можна визначити як рівні можливості для отримання, користування чи продажу акцій, облігацій, похідних фінансових інструментів, довгострокових кредитів та інструментів грошового ринку не залежно від статі, раси, національності, кольору шкіри, мови, релігії тощо.

Фінансові ринки існували століттями. Проте вихід на ці ринки ґрунтується на доступі до капіталу та наявних інвестиційних можливостях. Історично склалося так, що жінки були виключені з володіння майном та іншими інвестиціями, тобто вони не мали доступу до ліквідних коштів. Лише в 1960-х рр. в Канаді та 1970-х рр. у США жінки могли мати кредитну картку чи

банківський рахунок без підпису своїх чоловіків. А в 1980-х рр. з'явилася вимога про те, що жінки що мали власний бізнес, для надання кредиту, повинні отримати підпис від її чоловіка чи родича. Тобто, жінка фактично не мала змогу брати повноцінну участь на ринку капіталу [30].

Важливо зауважити, що на ринку капіталу цінуються такі професійні якості як впевненість, стоїцизм, агресивність та відсутність чутливості. Дані якості більше властиві чоловікам. Тому існує припущення, що жінкам не вистачає якостей, які необхідні для роботи в даній індустрії.

В інтерв'ю Bloomberg в 2015 р. Майкл Моріц голова Sequoia Capital (одна з найбільших компаній венчурного капіталу в світі) на питання, чому його фірма ніколи не мала партнерок, відповів: «я не готовий знизити наші стандарти, щоб мати більш різноманітну команду». Тобто, існує думка на міжнародному ринку про те, що прихід жінки може супроводжуватись втратою прибутковості.

При цьому, в статті Stanford Social Innovation Review вказано, що «гендер має важливе значення для фінансових результатів, а фінансові результати суттєві для гендеру» [28]. Звіти Credit Suisse вказують що компанії з більшою гендерною різноманітністю вищого керівництва мають вищу прибутковість власного капіталу, вищу оцінку, краще продуктивність акцій і вищі виплати дивідендів [27]. Джозер Кіф з Pax World Investments і лідер розвитку корпоративного різноманіття стверджує: «Коли жінки сидять за столом, дискусії багатші, процес прийняття рішень кращий, керівництво більш інноваційне, а організація сильніша» [26].

На міжнародному ринку багато підприємств почали створювати нові інвестиційні продукти для різних класів активів для задоволення різних цілей інвесторів із врахуванням гендерного напрямку (див. табл 1.1)

Таблиця 1.1 – Приклади інвестиційних продуктів, що враховують гендерні особливості

Назва продукту	Опис продукту
Взаємні фонди	сприяють керівництву жінок, наприклад Pax Ellevest Global Women`s Index Fund, який обирає компанії відповідно до представленості жінок на посадах вищого керівництва, різноманітності правління та прихильності компанії до Принципів розширення прав і можливостей жінок ООН;
Листи та резолюції акціонерів	подані коаліціями, такими як Thirty Percent Coalition, яка прагне досягти 30-відсоткового представництва жінок у радах державних компаній до кінця 2015 року;
Інструмент фінансування	орієнтований на результати, такий як інноваційний Development Impact Bond, розроблений Instiglio, UBS Optimus Foundation та іншими для підтримки освіти дівчат в Індії та отримання фінансової віддачі після досягнення соціальних результатів;
Інвестиції спільноти	такі як Calvert Foundation`s Women Investing in Women Initiative, яка інвестує в організації та підприємства, що створюють і розповсюджують чисті кухонні плити, сонячне освітлення та інші продукти чистої енергії для покращення здоров'я жінок у країнах, що розвиваються;
Мікрофінансові фонди	пропонують позики та інше фінансування мікрофінансовим установам, наприклад Global Commercial Microfinance Consortium II вартістю 100 мільйонів доларів США, створений Deutsche Bank для підтримки соціальних компаній, які керують жінками в країнах, що розвиваються.

Джерело: [29]

Очікується, що жінки успадкують 70 відсотків від 41 трильйона доларів США в результаті передачі багатства між поколіннями протягом наступних 40 років.[32] Останні дослідження показують, що жінки-інвестори більш зацікавлені в інвестиціях, які мають позитивний вплив на суспільство, ніж чоловіки. Основні інвестори, які спрямовані на майбутнє, випереджають цю тенденцію не тільки тому, що це добре для суспільства, але й тому, що це має сенс для інвестування.

«Із поколінням так званих «міленіалів» (або покоління Y) на ринок увійшло багато нових потенційних інвесторів, які хотітимуть, щоб їхні гроші працювали. Переважна більшість таких нових інвесторів, захочуть інвестувати у речі, у які вони вірять і які підтримують, і в компанії, цінності яких збігаються з їхніми власними. Згідно даних McKinsey&Company, міленіали переслідують цінності тотальної інклюзивності, гендерного, расового та культурного розмаїття». Одночасно простежується «недостатня представленість жінок на фінансовому ринку як у якості інвесторів, так і серед представниць інвестиційних фондів, особливо, на вищому керівному рівні. Представленість жінок на лідерських посадах має величезне значення. Це не лише рольовий приклад для молодих жінок і дівчат, які не боятимуться прагнути досягти успіху у кар'єрі, а й сигнал для потенційних партнерів та інвесторів компанії про її стабільність та інклюзивність» [41].

1.2 Методичні підходи щодо гендерних аспектів функціонування міжнародного ринку капіталу

На сьогоднішній день найчастіше використовується новий підхід щодо гендерних аспектів – комплексний гендерний підхід або його називають *gender mainstreaming* (гендерний мейнстрімінг). Комплексний підхід до проблеми

рівності чоловіків та жінок – це використання різних методик та інструментів організаціями, вдосконалення та оцінка процесів прийняття рішень особами, які залучені до здійснення політики, з метою інтегрування гендерного підходу у всі галузі життєдіяльності суспільства на всіх рівнях управління ними.

Гендерний мейнстримінг – це загальноприйнята стратегія сприяння гендерної рівності. Гендерний підхід – це не самоціль, а стратегія, засіб досягнення мети гендерної рівності. Гендерний підхід передбачає забезпечення того, що гендерні перспективи та увага до мети гендерної рівності є центральними в усіх видах діяльності – розробці політики, дослідженнях, діалогу, законодавстві, розподілі ресурсів, а також плануванні, реалізації та моніторингу програм і проектів [32].

На відміну від гендерно нейтрального підходу, гендерний мейнстримінг передбачає, що напрямки політики та втручань можуть мати різний вплив на чоловіків та жінок. Підхід «Участь жінок у процесі розвитку» передбачає припущення щодо ролей та проблем жінок. В той час, коли гендерний мейнстримінг передбачає ретельний аналіз ситуації розвитку. В цілому, гендерний мейнстримінг відрізняється від «Участь жінок у процесі розвитку» та гендерно нейтрального підходу наступним чином:

- використання наявних ресурсів для забезпечення найбільшої користі як чоловікам, так і жінкам;
- визначення та використання можливостей для покращення гендерної рівності в тих напрямках, які раніше не розглядалися як гендерні;
- має можливість включати певні ініціативи для жінок зокрема в законодавстві, виборі та участі у прийнятті рішень;
- має змогу визначати та виправляти процеси, які пов'язані з гендерною нерівністю;
- допомагає знизити розрив між декларованими та реальними твердженнями гендерної рівноваги за допомогою синтезу інформації а також її пристосування у відповідності з конкретними місцевими потребами.

Досвід свідчить про те, що питання гендерної рівності значно залежить від країни, регіону та конкретної ситуації. Крім цього, чоловіки та жінки мають різні потреби, пріоритети та можливості. Впровадження комплексного гендерного підходу має опиратися на десять головних кроків (рис. 1.2).

Комплексний гендерний підхід важливий, оскільки:

- людина – це центр процесу формування політики;
- управління здійснюється ефективніше;
- максимальне використання людських ресурсів як жінок, так і чоловіків;
- завдяки йому суспільство приділяє значну увагу гендерній рівності;
- враховуючи відмінності між чоловіками та жінками. [33]

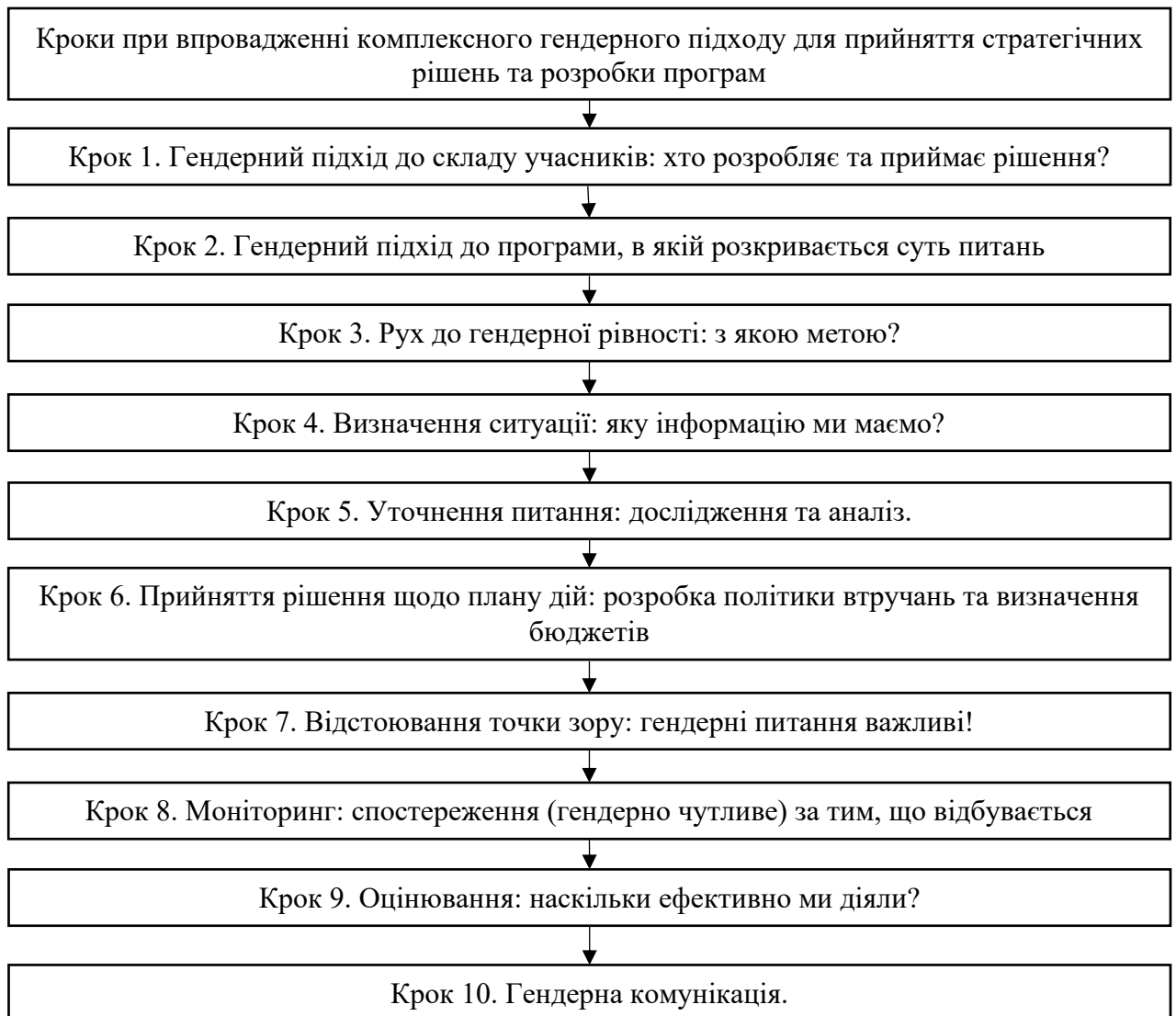


Рис. 1.2 Етапи впровадження комплексного гендерного підходу

Складено автором на основі [34]

Важливо знати, що гендерний аналіз має від початку проекту до його кінця супроводжуватися повним циклом його розробки та реалізації, оскільки він виступає в ролі інструменту розуміння соціальних процесів та пошуку адекватних практичних відповідей.

Гендерний аналіз включає:

- визначення проблемних груп;
- розмежування всередині групи за ступенем впливу проблеми;
- аналіз та визначення факторів впливу на проблемну ситуації з урахуванням досвіду різних соціально-гендерних груп;
- визначення ресурсів, інституційних змін та стратегій, що необхідні для вирішення проблеми.

Існують різні способи гендерного аналізу, які використовують за кордоном та почали використовуватися в Україні (рис. 1.4).

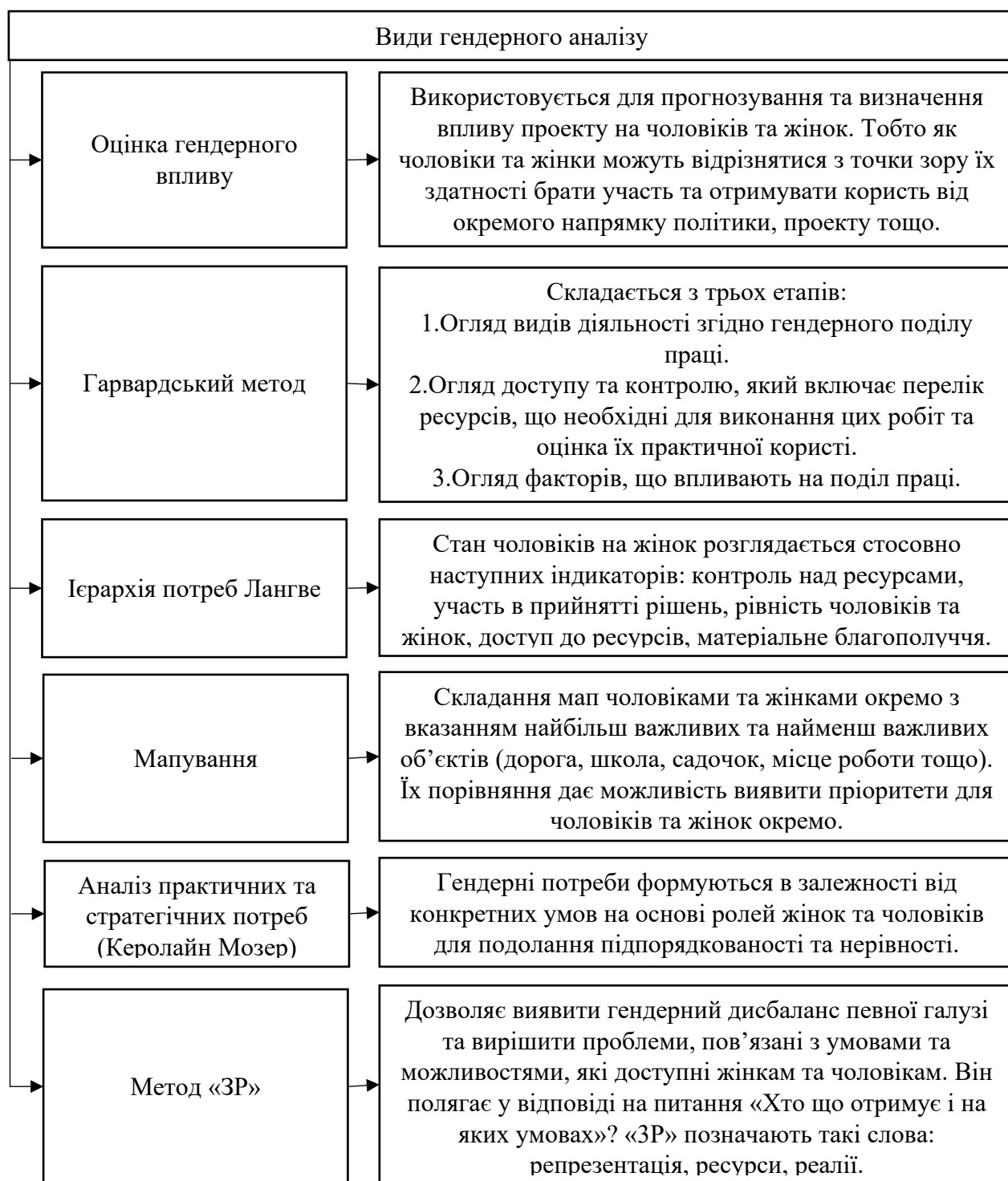


Рис. 1.4 Види гендерного аналізу [32]

Не зважаючи на різноманітність видів гендерного аналізу, всі вони мають спільні риси:

- виявлення реального внеску жінок і чоловіків у різні сфери життя суспільства;
- збір інформації, яка розподіляється за статтю;

- аналіз проблеми розподілу праці;
- визнання та аналіз проблем недооцінки внеску жінок в розвиток суспільства.

Таким чином, комплексний гендерний підхід – це метод проектного планування, який враховує потреби як чоловіків, так і жінок. Він передбачає оцінку будь-якого запропонованого заходу, програми, законодавства та стратегій через вплив на чоловіків та жінок. Даний метод базується на тому, щоб інтереси та досвід жінок та чоловіків стали невід’ємним критерієм при розробці загальної концепції, при реалізації, здійсненні моніторингу та оцінці загальних напрямків діяльності і програм у всіх політичних, економічних і громадських сферах для того, щоб і чоловіки і жінки змогли отримувати рівну вигоду, а нерівність ніколи б не вкорінювалася. Основою комплексного гендерного підходу є гендерний аналіз, що передбачає оцінку різного впливу існуючих чи таких, що розробляються, програм, проектів, законодавчих чи нормативно-правових документів на жінок і чоловіків різного віку у різних сферах життя громади або суспільства в цілому. Гендерний аналіз можна здійснювати за одним з наступних методів: оцінка гендерного впливу, гарвардський метод, ієрархія потреб Лонгве, мапування, аналіз практичних та стратегічних потреб, метод «3Р».

1.3 Нормативно-правове регулювання гендерної рівноваги на міжнародному ринку

Основа міжнародно-правового механізму гендерної рівності закладено у статті 1 Статуту ООН, яка передбачає «розвиток поваги до прав людини і основних свобод для всіх без вирізнення раси, статі, мови, релігії» [20]. Тобто,

початок епохи гендерної рівності почався з прийняттям саме цього документу. На сьогоднішній день існує велика кількість нормативно-правових документів, що регулюють гендерну рівновагу на міжнародному ринку. До основних можна віднести декілька (рис. 1.5).

Розвиток теорії «прав людини» в сучасному правовому трактуванні почався після Другої Світової війни з прийняттям Загальної Декларації прав людини у 1948 р. Гендерний аспект даної Декларації полягає в наступному: кожна людина, незалежно від раси, кольору шкіри, статі, мови, релігії, політичних або інших переконань, національного чи соціального походження має право на життя, свободу, особисту недоторканість, правосуб'єктивність, захист законом, вільний вибір місця проживання, громадянство, свободу думки, совісті, релігії, вільний вибір роботи та інші права і свободи проголошені цією Декларацією [23].

В 1950 р. її зміст було відображено у тексті Конвенції про захист прав людини та основоположних свобод. Декларація та Конвенція сформувалися під впливом досвіду війни, особливо, голокосту, і основною ідеєю в їх формуванні стала «гідність людини». Крім того, Конвенція регламентує діяльність Європейського Суду з прав людини. Саме рішення ЄСПЛ формують практику та трактування статей Конвенції у національному та міжнародному законодавстві [2, с. 8].

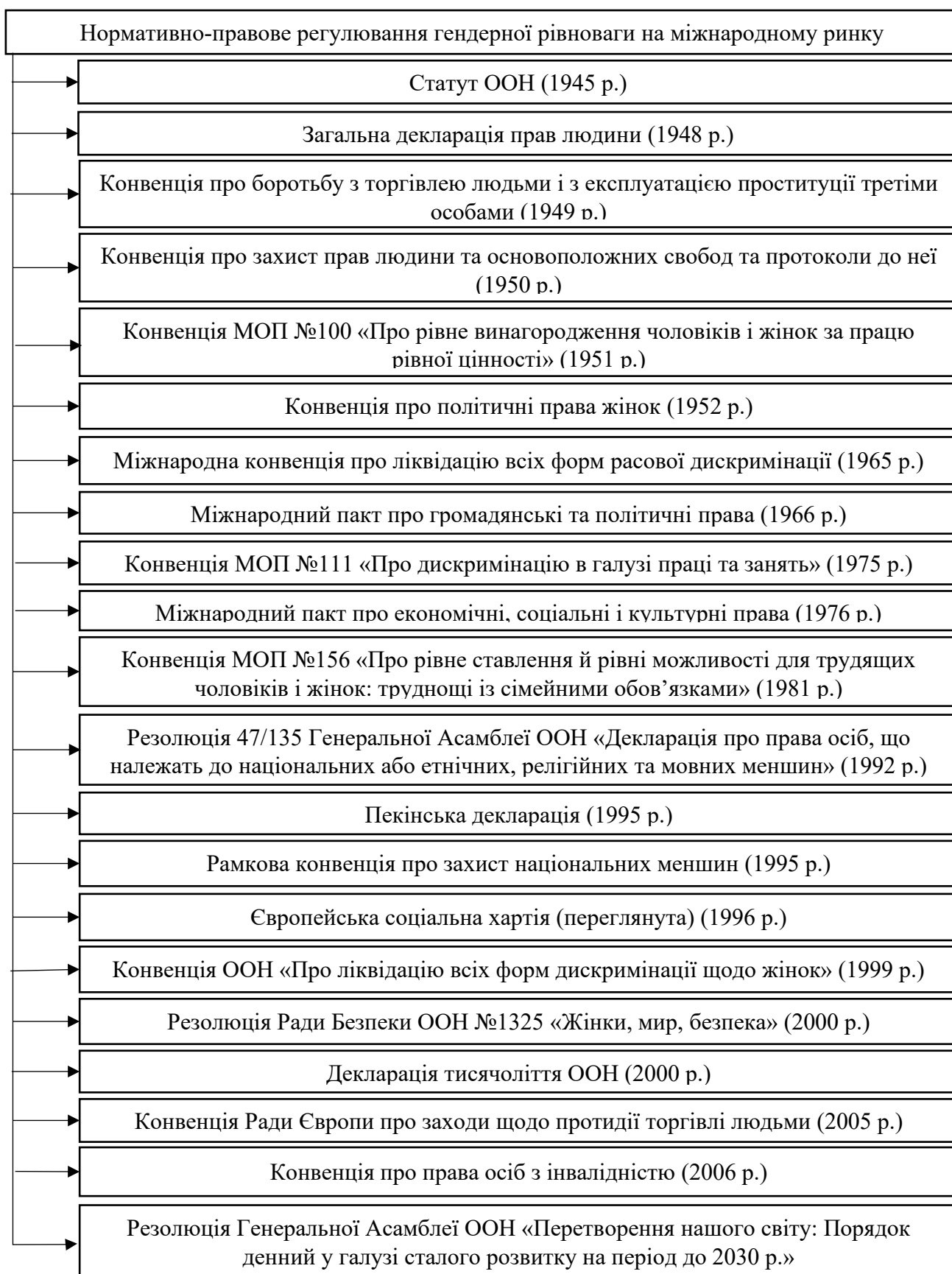


Рис. 1.5 Нормативно-правове регулювання гендерної рівності

Конвенція про боротьбу з торгівлею людьми і з експлуатацією проституції третіми особами передбачає застосування кримінальної відповідальності до кожного, хто для задоволення потреб певної особи використовує іншу особу, тобто експлуатує її. Зокрема, це й стосується гендерного аспекту [6].

Конвенція МОП №100 «Про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності» передбачає рівну оплату праці без дискримінації статі. Тобто, має право отримувати таку ж винагороду що й чоловік, які виконують одну й ту саму роботу [14].

В 1952 р. політичні права жінок і чоловіків почали мати рівні умови. Конвенція про політичні права жінок передбачає [7]:

- право жінок брати участь в голосуванні на виборах;
- жінка може бути вибрана у будь-яку установу, яка потребує публічних виборів;
- жінка має право займати посади громадсько-державних служб та виконувати всі громадсько-державні функції.

Міжнародний пакт про громадянські та політичні права передбачає рівне користування всіма громадянськими та політичними правами як чоловіками, так і жінками [17].

Конвенція МОП №111 «Про дискримінацію в галузі праці та занять» передбачає дотримання низки умов не зважаючи на різні гендерні аспекти. До таких умов відноситься просування по роботі, оплата праці, умови праці, політика працевлаштування а також такі колективні договори, що не допускають положення дискримінаційного плану [15].

Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права передбачає однакові права для чоловіків та жінок: право на працю, право на справедливі умови праці, право на соціальне забезпечення, право на вільну згоду на шлюб тих, хто одружується, право на достатній життєвий рівень для особи та її сім'ї, право на найвищий досяжний рівень фізичного та психічного здоров'я, право на освіту, право участі у культурному житті, право користуватися результатами

наукового прогресу та їх практичне застосування, право користуватися захистом моральних і матеріальних інтересів, що виникають у зв'язку з будь-якими науковими, літературними та художніми працями, автором яких є особа [18].

Конвенція МОП №156 «Про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками» передбачає рівного ставлення та можливостей для трудящих чоловіків та жінок для того, щоб вони могли здійснювати своє право на вільний вибір роботи а також бралися до уваги їхні потреби [1].

Пекінська декларація відіграє важливу роль для жінок. Оскільки вона розширила можливості жінок в усіх сферах життя суспільства, як суспільного, так і приватного. Тобто, з 1995 р. жінка отримала можливість розвитку та самоствердження. А також «щоб жінки і чоловіки могли спільно працювати над розв'язанням завдань ХХІ століття, відстоюючи свої власні інтереси, інтереси своїх дітей та суспільства в цілому» [13].

Рамкова конвенція про захист національних меншин гарантує їм: право на рівність перед законом; на правовий захист; на збереження та розвиток культури; на свободу мирних зборів, виявлення власних поглядів та свободу думки; на поширення інформації щодо своєї меншини як в своїй країні, так і за її межами; на використання своєї мови; на створення власних релігійних, освітніх та навчальних закладів тощо [20].

Європейська соціальна хартія передбачає створення політики в країнах-членах для досягнення поставлених цілей таким чином, щоб дотримувалися наступні права та принципи людини (без будь-якої дискримінаційної ознаки) [12]:

1. Кожна людина має право на вільний вибір професії, відповідні умови праці, справедливу винагороду, соціальне забезпечення, відповідні умови для професійної орієнтації, професійної підготовки, заходи для забезпечення найкращого стану здоров'я, користування послугами соціальних служб

2. Кожний працівник та роботодавець має право об'єднуватися в національні чи міжнародні організації для захисту своїх прав та свобод а також укладати колективні договори.

3. Неповнолітні особи мають право на захист від фізичного та психологічного насильства, відповідний соціальний, правовий та економічний захист

4. Працюючі жінки, у разі материнства мають право на особливий захист.

5. Малозабезпечена особа має право на соціальну та медичну допомогу.

6. Особа з інвалідністю має право на самостійність, соціальну інтеграцію та участь у житті суспільства.

7. Кожна сім'я має право на відповідний соціальний, правовий та економічний захист.

8. Працівники-мігранти та члени їх сімей мають право на захист та допомогу.

9. Всі люди похилого віку мають право на соціальний захист тощо.

Резолюція Ради безпеки ООН №1325 «Жінки, мир, безпека» «наполегливо закликає держави-члени забезпечити активнішу участь жінок на усіх рівнях прийняття рішень в рамках національних, регіональних та міжнародних інститутів та механізмів недопущення, регулювання та вирішення конфліктів» [22].

Конвенція Ради Європи про заходи щодо протидії торгівлі людьми передбачає запобігання торгівлею людьми та боротьби з нею з одночасним гарантуванням гендерної рівності, а також захист прав людини, які стали жертвами [9].

Резолюція Генеральної Асамблеї ООН «Перетворення нашого світу: порядок денний у галузі сталого розвитку на період до 2030 року» передбачає зміцнення політики та законодавства країн-членів ООН щодо гендерної рівності та збільшення прав жінок на всіх рівнях життя [19].

Сьогодні на національному рівні «уряди та регуляторні органи стають дедалі пильнішими щодо представництва жінок у компаніях. Як наслідок

залежно від того, де оперують корпорації, вони «можуть зазнати ще сильнішого регуляторного тиску щодо вирішення гендерного паритету на рівні правління та за його межами. Так, закон Великобританії, який вимагає від організацій, що мають понад 250 працівників, звітувати про свої гендерні розбіжності в оплаті праці, суттєво розкрив інформацію про такі відмінності, спричинивши заклики до подальших дій та додавши дебатів, як найкраще визначити та виміряти гендерний розрив у оплаті праці. Найбільші банки Австралії досягли значних успіхів у покращенні гендерної рівності на робочому місці, але все ще є потреба у призначеннях жінок-лідерів. Закон штату Каліфорнія, який вимагає від певних публічних компаній включати жінок у свої ради, удвічі збільшить загальну кількість жінок у штаті, які перебувають на посадах у радах компаній. Інші уряди штатів США, включаючи Нью-Джерсі, Іллінойс та Массачусетс, доклали зусиль для запровадження подібного законодавства, що стосується гендерної різноманітності у радах директорів [41].

Тобто, під комплексним гендерний підходом варто розуміти метод проектного планування, який враховує потреби як чоловіків, так і жінок. Він передбачає оцінку будь-якого запропонованого заходу, програми, законодавства та стратегій через вплив на чоловіків та жінок. Даний метод базується на тому, щоб інтереси та досвід жінок та чоловіків стали невід'ємним критерієм при розробці загальної концепції, при реалізації, здійсненні моніторингу та оцінці загальних напрямків діяльності і програм у всіх політичних, економічних і громадських сферах для того, щоб і чоловіки і жінки змогли отримувати рівну вигоду, а нерівність ніколи б не вкорінювалася [32].

Основою комплексного гендерного підходу є гендерний аналіз, що передбачає оцінку різного впливу існуючих чи таких, що розробляються, програм, проектів, законодавчих чи нормативно-правових документів на жінок і чоловіків різного віку у різних сферах життя громади або суспільства в цілому. Гендерний аналіз опирається на збір необхідної та якісної інформації, що

розділена за статтю та дає можливість виявити гендерні тенденції в соціальних та економічних процесах певної країни, регіону чи громади.

Головне завдання гендерного аналізу – показати та спрогнозувати наслідки прийняття та впровадження запропонованих проектів для чоловіків та жінок таким чином, щоб забезпечувалася справедливість та ефективність нормативних актів та проектів, опираючись на отримання прогнозованих результатів [32].

Таким чином, низка запроваджених заходів зі сторони великих корпорацій завдає тренд та великий поштовх для інших прислухатись голосу жінки в питаннях управлінського характеру. Також, постійні звітування працівників дають можливість розуміння та виправлення ситуації не тільки в сфері управління, а і у відділах кожної ланки компанії.

РОЗДІЛ 2

АНАЛІЗ ГЕНДЕРНИХ АСПЕКТІВ ФУНКЦІОНУВАННЯ МІЖНАРОДНОГО РИНКУ КАПІТАЛУ

2.1 Актуальний стан гендерних аспектів на міжнародному ринку

Дані показують, що в Сполучених Штатах Америки жінки відкривають новий бізнес у 1,5 рази більше, ніж у середньому по країні. Також 85% всіх споживчих покупок здійснюють жінки. Отримують дипломи з вищих навчальних закладів частіше за чоловіків. Більше того, розкриття повного потенціалу жінок також має мультиплікаційний вплив на сім'ї, громади та економіку в цілому [28].

«У своєму глобальному аналізі науковці М. Ноланд, Т. Моран та Б. Кочвар дослідили 21 980 фірм з 91 країни для визначення, чи є гендерна різноманітність такою, що допомагає збільшити прибутки компаній. Учені встановили, що кореляція між присутністю жінок у корпоративному правлінні та збільшенням показників успішності компаній може відображати дві тенденції: компенсацію за недискримінацію, або ж той факт, що жінки сприяють зростанню різноманітності у вміннях і навичках всередині фірми. Присутність жінок у корпоративному управлінні має позитивну кореляцію із розміром фірм. Проте цікавою також є позитивна кореляція у національному масштабі із включеністю дівчат у вивчення математики та їхніми оцінками, відсутністю дискримінаційного ставлення до жінок-керівниць і доступністю відпустки для догляду та дитиною для батьків. Вчені не знайшли вплив гендерних квот для рад директорів на показники успішності фірм, проте вважають, що переваги від політики розширених можливостей для кар'єрного просування жінок корпоративними сходами є впливовими у ширшому значенні». [41]

В США існує компанія Portfolia – це інвестиційна платформа та сімейство венчурних фондів, які створені для того, щоб інвестори змогли диверсифікувати до 10 нових компаній а також компаній, що розвиваються з високим потенціалом. Він розроблений для залучення інвесторів для раннього чи альтернативного приватного інвестування та надання їм «навчання шляхом інвестування», та отримання досвіду. Його загальна інвестиційна стратегія зосереджена на інвестуванні в першу чергу жінок-підприємців, компаній які представляються меншини тощо [31].

У 2017 р. Upfont Ventures (США) почала використовувати наступне «застереження про включення» в умовах співпраці для відображення своєї прихильності до рівності у фінансуванні та створення різноманітних команд-представників усіх етнічних груп та статей. «Upfont Ventures прагне інвестувати в компанії, які свідомо працюють над створенням різноманітних команд лідерів – ті, які включають в себе стать, етнічну приналежність, вік, сексуальну орієнтацію, інвалідність та національне положення. Хоча ми ніколи не нав'язуємо рішення щодо найму, ми прагнемо зменшити потенційний вплив несвідомої упередженості для ключових посад рівня С та старших посад у компанії. Тому просимо кожного запроваджувати «правило включення» у свою кадрову політику, щоб принаймні одна жінка та/або член населення, який на даний момент недостатньо представлений в компанії, підлягає офіційній співбесіді для будь-якого відкритої виконавчої посади» [31].

Далі розглянемо актуальний стан гендерної рівності ринків капіталу в Європі. Зокрема, варто відмітити, що в цій сфері - держави-члени Європейського Союзу визначили 102 ініціативи, що включають понад 140 заходів. Також варто відмітити, що всі країни-члени спрямовують свою діяльність на підтримку жіночого підприємництва. Більшість ініціатив зосереджені на наставництві. Наступна ініціатива – це фінансування діяльності. Зазвичай, залучається ринкове фінансування (часто позики та власний капітал, який доповнюється державними коштами), пошук інвесторів, гранти тощо. Жінки-інвестори бувають не так часто, як жінки-підприємці. Комплексний підхід до заохочення гендерного

різноманіття в інвестиційному фінансуванні зустрічається рідко на рівні країни, не зважаючи на те, що здається вирішальним у подоланні багатьох бар'єрів, з якими стикаються жінки-підприємці та інвестори.

Також, збільшення заробітної платні жінок направить їх на шлях заощаджень та, як наслідок, до можливостей примножити свої статки.

Дослідження Cerulli Associates та Phoenix Marketing показало, що лише 28 % жінок володіють заощадженнями порівняно з 44 % чоловіків, і лише 28 % жінок хочуть управляти власними інвестиціями порівняно з 38 % чоловіків, повідомляє The Wall Street Journal. На додаток до загального нижчого відсотка жінок, які є активними інвесторами, дані UBS показали, що жінки навіть до коронавірусної пандемії 2020 року не приймали рішення про свої фінансові рішення у власних домогосподарствах. Такі платформи для роздрібних інвесторів як Robinhood, The Charles Schwab Corporation (SCHW), Fidelity та відносні прибульці на кшталт Ellevest, розглядають клієнтів-жінок як ключ до зростання, і вони прагнуть змінити відносну відсутність участі жінок на фінансових ринках. Дані платформи завдяки зручності та зрозумілості кінцевому користувачеві набувають неабиякої популярності у США і починають складати конкуренцію професійним учасникам ринку, а тому заслуговують на окрему увагу.

З одного боку, для таких компаній, як Robinhood, які побудували свій бізнес навколо гейміфікації торгівлі, залучення жінок-клієнтів означало б доопрацювати свій підхід. Л. Табб, керівник досліджень ринкової структури в Bloomberg Intelligence, вважає, що бізнес-модель, яку зараз має Robinhood, повністю ґрунтується на торгівлі; вона спрямована на демографічну ситуацію, у якій домінують чоловіки, отже їм доведеться змінити свою бізнес-модель. У свою чергу, щоб залучити жінок-клієнтів, вони повинні включати довгострокові стратегії інвестування та створення багатства.

Серед зростаючої кількості фінансових платформ, уваги заслуговує компанія Ellevest, яка активно адаптує та продає свої пропозиції жінкам. Заснована в 2014 році, Ellevest прагнула вирішити ці основні відмінності між

інвесторами-чоловіками та інвесторами-жінками. Торік фірма запустила членство в Ellevest Money, пропонуючи своїм клієнтам більше семінарів, тренінгів і варіантів інвестування, які включають гендерні відмінності у різниці в оплаті праці, перерви у кар'єрі та триваліший термін перебування на роботі.

Не рекламуючи себе як орієнтовані на жінок фінансові інструменти, інші фінансові платформи також пропонують подібні інструменти. Такі фінансові установи, як The Charles Schwab Corporation усвідомлюють, що ці відмінності починаються рано: молоді жінки мають удвічі меншу вірогідність за молодих чоловіків відкрити інвестиційний рахунок. Поточні пропозиції The Charles Schwab Corporation включають багато навчальних ресурсів, як-от: семінари, консультації та низку подкастів про фінансову грамотність для різних груп — жінок, пенсіонерів, військових, молодят тощо [41].

Зокрема, у 2013 р. у Франції запустили проект *Entreprendre au féminin*, який спрямований на збільшення кількості підприємств, які заснували жінки та максимізувати свій внесок в економічний розвиток. Він опирається на три стовпи:

- поширення інформації;
- індивідуальна підтримка через наставництво та спілкування;
- доступ до фінансування.

При цьому, гарантія позики для жіночих підприємств є невід'ємною частиною програми. Однією з цілей програми зайнятості та соціальних інновацій є сприяння рівності між жінками та чоловіками, у тому числі шляхом включення гендерної проблематики, і таким чином сприяти Європейському стовпу соціальних прав.

Інформація від вибраних фінансових посередників показує, що загалом бенефіціарами програми гарантій мікрофінансування були 63,5% чоловіків і 36,5% жінок.

Європейський банк реконструкції та розвитку керує програмою «Жінки в бізнесі», яка поєднує підтримку жінок-підприємців із розбудовою потенціалу.

InnovFin Advisory працює над дослідженням щодо умов доступу до фінансування для компаній, керованих жінками та доступ до ринкових можливостей для жінок-інвесторів, що допомагає їм досягти своїх цілей, прийняти вірні рішення щодо капітальних витрат, а також покращити структуру корпоративного управління та управляти зростанням компанії.

На рівні ЄС існує низка ініціатив, таких як Європейський шлюз для жіночого підприємництва. Також доступні поради щодо політики, моніторингу та призи для жінок-підприємців, премії ЄС для жінок-новаторів Horizon 2020. Важливо відмітити, що підтримка жінок в країнах-членах ЄС надається через загальні інструменти, такі як гарантійні можливості, мікрофінансування, акціонерні продукти та рамкові позики Європейського інвестиційного банку. Загалом, нинішня інвестиційна структура для жінок-підприємців та інвесторів має фрагментований вигляд та не включає системну та стратегічну спрямованість на гендер.

Відповідно до економічних досліджень, на сьогоднішній день гендерні аспекти опираються на:

- інвестування – скорочення гендерного інвестиційного розриву. Гендерний розрив – це різниця між жінками і чоловіками в будь-якій сфері, що стосується ступеня їх участі, доступу до ресурсів, розміру винагороди, реалізації прав, повноважень та впливу, а також використання благ і переваг[35];
- підтримка – розробити ряд якісних проектів, щоб закрити розрив;
- стимулювання змін – підвищення обізнаності про гендерний розрив інвестицій.

Дослідження Лабораторії гендеру різноманітності та гендерної нерівності університету Ла Сапієнце в 2018 р. показує, що мікрофінансові установи, які зосереджені на жінках, швидше за все, орієнтуються на клієнтів із знедоленим становищем. Більше того, переважна їх більшість є неприбутковими, і приділяють більше уваги соціальному залученню та скороченню бідності. Вони

стикаються з вищими операційними витратами, що може свідчити про те, що посереднику потрібно більше зусиль, щоб звертатися до жінок.

Фонд конкурентоспроможного старту для жінок-підприємців має на меті прискорити зростання стартапів під керівництвом жінок. Він надає до 50 000 євро за пакет в розмірі 10% акцій і широкий спектр інших допоміжних послуг. Інвестиції виділяються двома траншами: перший транш відбувається тоді, коли успішні заявники підтверджують додаткові нові грошові інвестиції на суму 5000 євро; решта надається пізніше.

TheNextWomen надає жінкам-засновникам та інвесторам доступ до знань, капіталу та можливості спілкування. Це мережа жінок-засновниць, інвесторів та професіоналів, що покликана створити сильну спільноту та стимулювати культурні зміни.

Women Business Angels – це мережа європейських підприємців у шести європейських країнах, яка фінансується Європейською Комісією. Її мета – розуміння спільних характеристик та стимулів для жінок, які інвестують, а також перешкод та викликів для жінок, які цього не роблять.

Восени 2015 р. в США та Європі стартувала програма навчання «ангелів» Rising Tide Angel, яка здатна інвестувати в фірми, орієнтовані на зростання через програму освіти, навчання та практичний досвід роботи з процесом інвестування «ангелів». При першій програмі взяли участь 9 досвідчених інвесторів та 90 інвесторів-початківців, з яких 49 брали участь у дослідженнях. Висновки отримані наступні:

- важливість підходу, який поєднує освіту та досвід для залучення жінок;
- потужність інвестиційної мережі, яка складається з 99 жінок з різним походженням, сферами діяльності та досвідом, створення платформи для обміну досвідом та доступу до порад від більш досвідчених інвесторів;
- програма спрямована на усунення інших прогалин у підприємницькій діяльності.

Таким чином, даний проект має потенціал для вирішення деяких формальних і неформальних інституційних прогалин, які обмежують підприємництво.

У липні 2019 р. група з 25 голландських інвестиційних фондів керують загальною сумою активів в 1,1 млрд. євро (тобто чвертю сукупних активів голландських венчурних інвесторів) оголосили про своє зобов'язання інвестувати в компанії, які повинні мати принаймні 35% жінок серед своїх керівників до 2022 р. Ініціатива виникла після дослідження 40 голландських інвестиційних фондів, які виявили лише 1,6% фінансових стартапів, які очолюють жінки. Для змішаних компаній відсоток зростає до 6,8%.

Також у липні 2019 р. уряд Великої Британії оприлюднив Кодекс інвестування в жінок для покращення доступу до капіталу для жінок-підприємців. З цією метою вони зобов'язуються:

- зробити вище керівництво підприємств відповідальним за підтримку рівності у доступі до фінансів;
- надати дані Казначейству для дослідження підприємств, які очолюють жінки та представники змішаної статі;
- прийняти внутрішні практики, щоб полегшити доступ жінок-підприємців до інструментів, ресурсів, інвестицій та фінансів.

Таким чином, в США жінки відкривають новий бізнес у 1,5 рази більше, ніж у середньому по країні. Також 85% всіх споживчих покупок здійснюють жінки та отримують дипломи з вищих навчальних закладів частіше за чоловіків. Більше того, розкриття повного потенціалу жінок також має мультиплікаційний вплив на сім'ї, громади та економіку в цілому. Держави-члени Європейського Союзу визначило 102 ініціативи, що включають понад 140 заходів. Також варто відмітити, що всі країни-члени спрямовують свою діяльність на підтримку жіночого підприємництва. Більшість ініціатив зосереджені на наставництві.

2.2 Гендерний аспект в розрізі зайнятості на фінансову ринку

Протягом останнього десятиліття банки внесли декілька змін у свої процеси підбору персоналу, що сприяло залученню більш різноманітних талантів на нижчих рівнях. В той же час щодо посад вищого керівного рівня ситуація залишається неоднозначною, не дивлячись на спроби учасників ринків капіталу постійно покращують гендерний рівень різноманітності. Це можна прослідкувати на прикладі менеджменту в найбільших банках Канади, де керівники найвищої ланки – є переважно чоловіками. Знайти жінок на керівних посадах – це рідкість.

Рух робочої сили за статтю в Канаді в сфері фінансових послуг представлений в табл. 2.1 [30].

Таблиця 2.1

Рух робочої сили за статтю в сфері фінансових послуг в Канаді за 2020 р.

Персонал	Прибуло, %		Вибуло, %	
	Чоловіки	Жінки	Чоловіки	Жінки
Допоміжний	21	14	17	15
Професіонали	12	10	10	11
Менеджери	10	8	8	11
Керівники	5	8	8	10
Виконавці	7	5	9	13

Джерело [30]

Як видно з табл. 2.1 відсоток чоловіків більший ніж жінок, це свідчить про те, що пріоритетними на дані посади є чоловіки, оскільки характерні ознаки чоловіків більше підходять для ринку фінансових послуг. Також варто відмітити, відсоток вибуття жінок з посади вищий ніж прибуття, в чоловіків навпаки.

Також варто проаналізувати відношення чоловіків на жінок на ринках капіталу Канади в розрізі професіоналів, віце-президентів та керівних директорів представлені на рис. 2.1, рис. 2.2, рис. 2.3 [30].

Як бачимо, можна констатувати, що жінки на високих посадах – це рідкість. І тенденція до зростання майже не змінюється протягом аналізованих

років. Найкращий стан на ринку фінансових послуг мають жінки, що обіймають посади професіоналів.

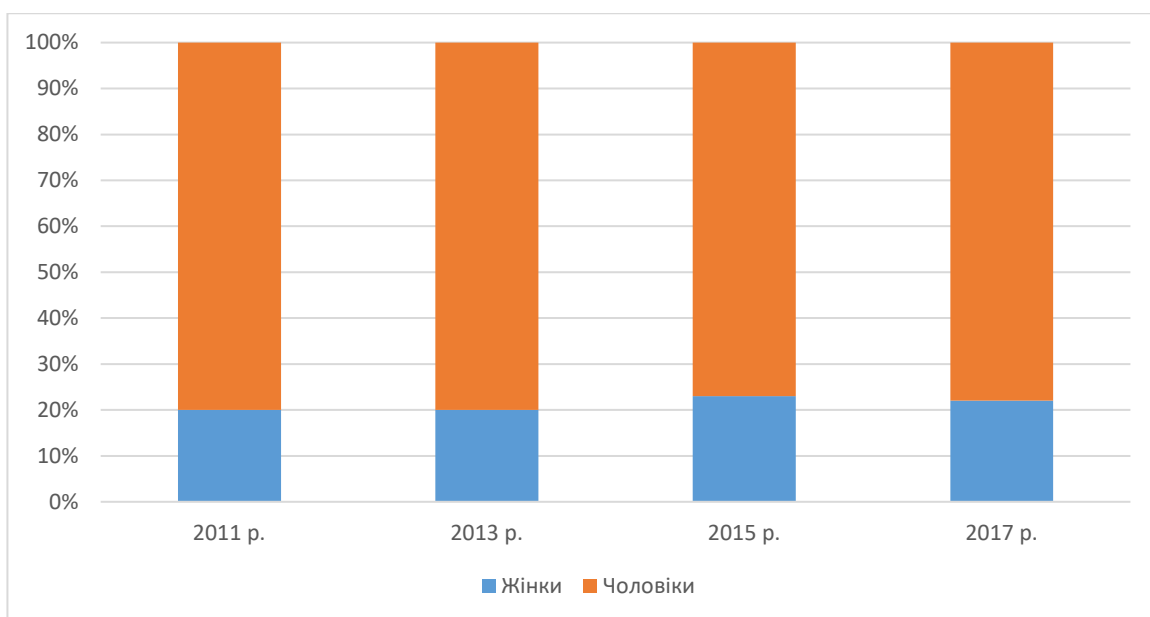


Рис. 2.1 Відношення професіоналів жінок та чоловіків на ринку капіталу Канади за 2011-2017 рр.

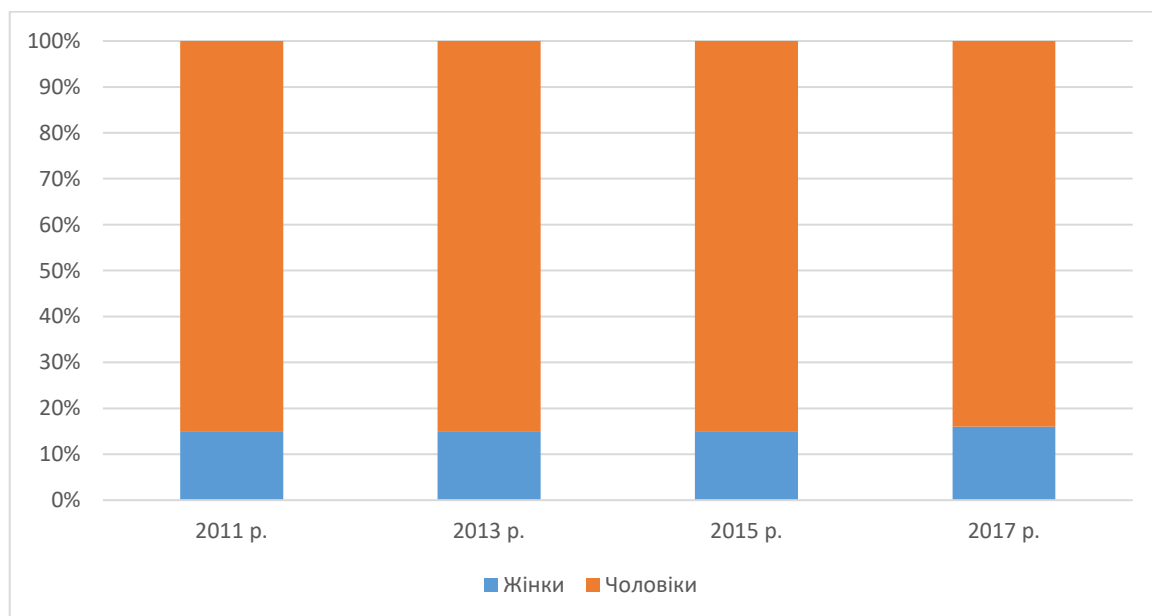


Рис. 2.2 Відношення віце-президентів жінок та чоловіків на ринку капіталу Канади за 2011-2017 рр.

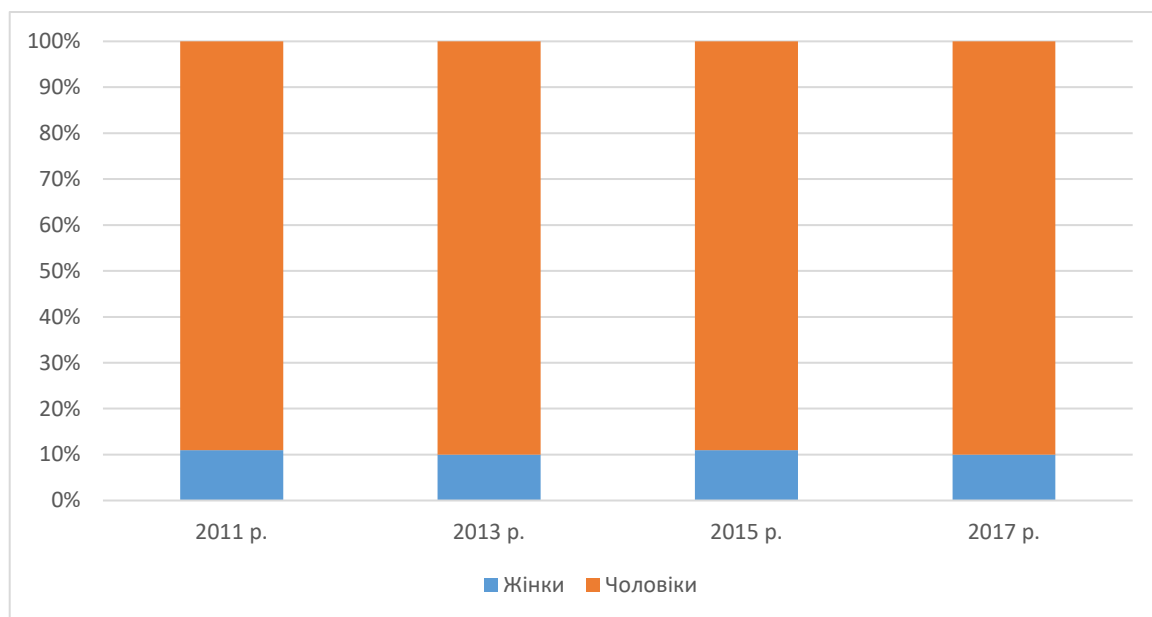


Рис. 2.3 Відношення керівних директорів жінок та чоловіків на ринку капіталу Канади за 2011-2017 рр.

Просування по службі у сфері фінансових послуг Канади у відношенні жінок та чоловіків представлені в табл. 2.2 [30].

Таблиця 2.2

Статевий розподіл просування по службі у сфері фінансових послуг Канади [36]

Персонал	Чоловіки, %	Жінки, %
Професіонали	8	6
Менеджери	7	5
Керівники	9	6
Виконавці	6	6

**Розраховується як співвідношення кількості чоловіків/жінок, що отримали підвищення до загальної кількості персоналу до підвищення*

Таким чином, більшу частину акцій мають чоловіки в порівнянні з жінками. Хоча як видно з табл. 2.2 жінки не надто відстають в отриманні акцій. Тобто, жінки почали приймати активнішу участь на ринку капіталу Канади.

В цілому, в Північній Америці загальна структура зайнятості жінок за професійними групами має наступний вигляд (див. табл. 2.3.), [30].

Таблиця 2.3

Представництво жінок у різних галузях за рівнями в Північній Америці

Посада	Чоловіки, %	Жінки, %
Управління активами та інституційні інвестори		
Початковий рівень	54	46
Менеджер	61	39
Старший менеджер / директор	67	33
Віце-президент	72	28
Старший віце-президент	79	21
C-Suite	81	19
Банківська справа та споживчі фінанси		
Початковий рівень	44	56
Менеджер	58	42
Старший менеджер / директор	61	39
Віце-президент	69	31
Старший віце-президент	75	25
C-Suite	76	24

Джерело [30]

Таким чином, рівність чоловіків та жінок в Північній Америці знаходиться виключно на початковому рівні, та частково менеджерів. Тобто, можливо існує проблема з підвищенням у посаді осіб жіночої статі. Тому необхідно більше приділяти уваги питанню можливості професійного зростання. Якщо у жінки не вистачатиме досвіду для посади, необхідно надавати їм можливість хоча б спробувати на певний термін виконувати вищі посади, а також підвищувати їхню кваліфікацію за допомогою курсів тощо.

У міру того, як переваги гендерно різноманітного керівництва стають більш очевидними, нафтогазовий сектор, наприклад, продовжує боротися за збільшення кількості жінок на керівних посадах [15]. Зараз жінки займають менше однієї п'ятої вищих керівних місць в енергетичних компаніях у всьому світі, але тенденції цього десятиліття свідчать про зростання жінок у радах директорів, на кар'єрних шляхах, що ведуть до виконавчого апарату, а також на рівні C-Suite. [41]

Нещодавно з'явилася ініціатива зосередження на навчанні несвідомої упередженості в надії, що менеджери визнають упередження жінок при прийомі на роботу та просуванні людей в організації. Дане втручання значною мірою мають змінити ставлення, а потім і дії керуючих представників.

Аналіз відношення зайнятого населення за статтю у 2010-2021 роках на робочому ринку України в розрізі менеджерів, професіоналів та фахівців представлені на рис.2.4

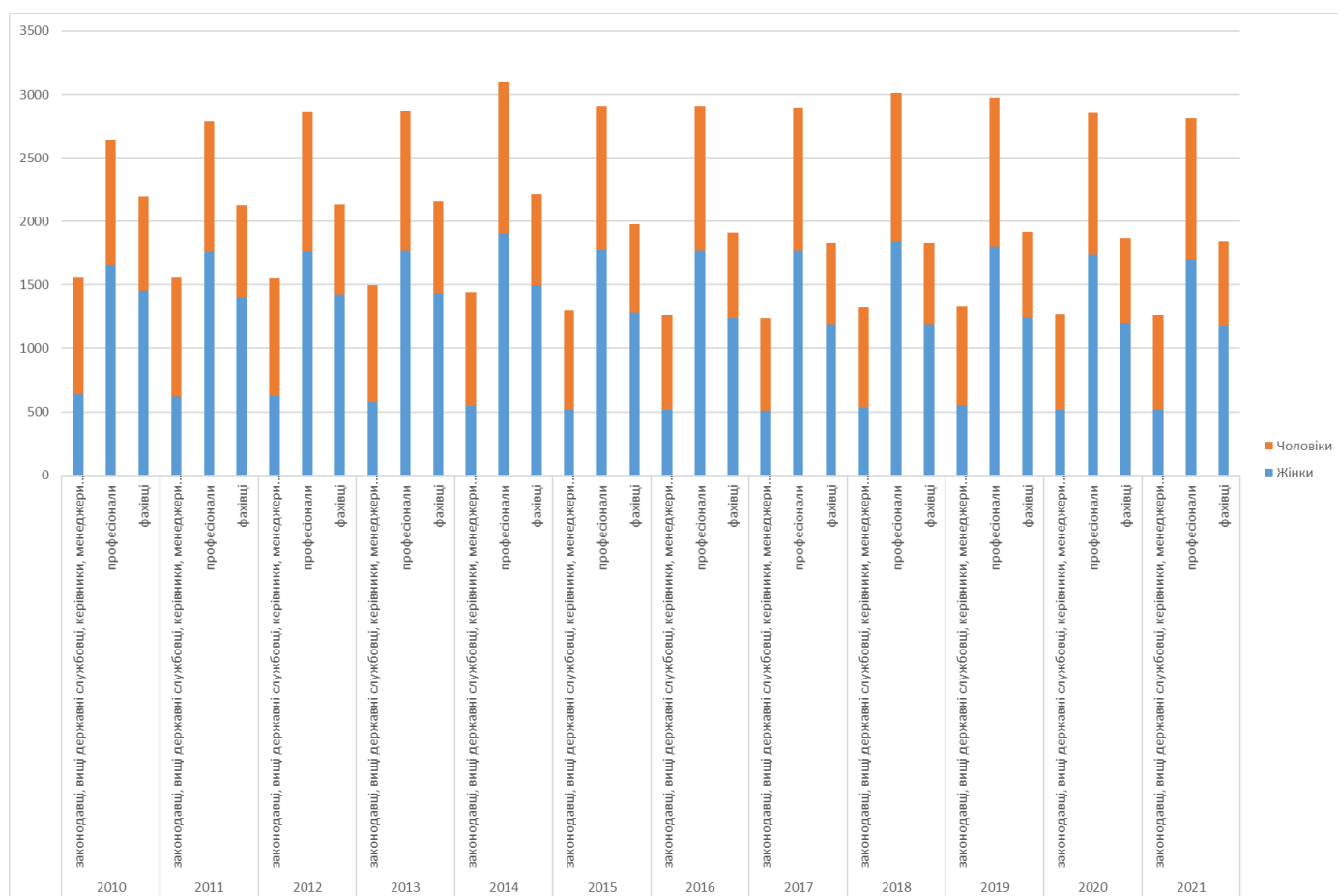
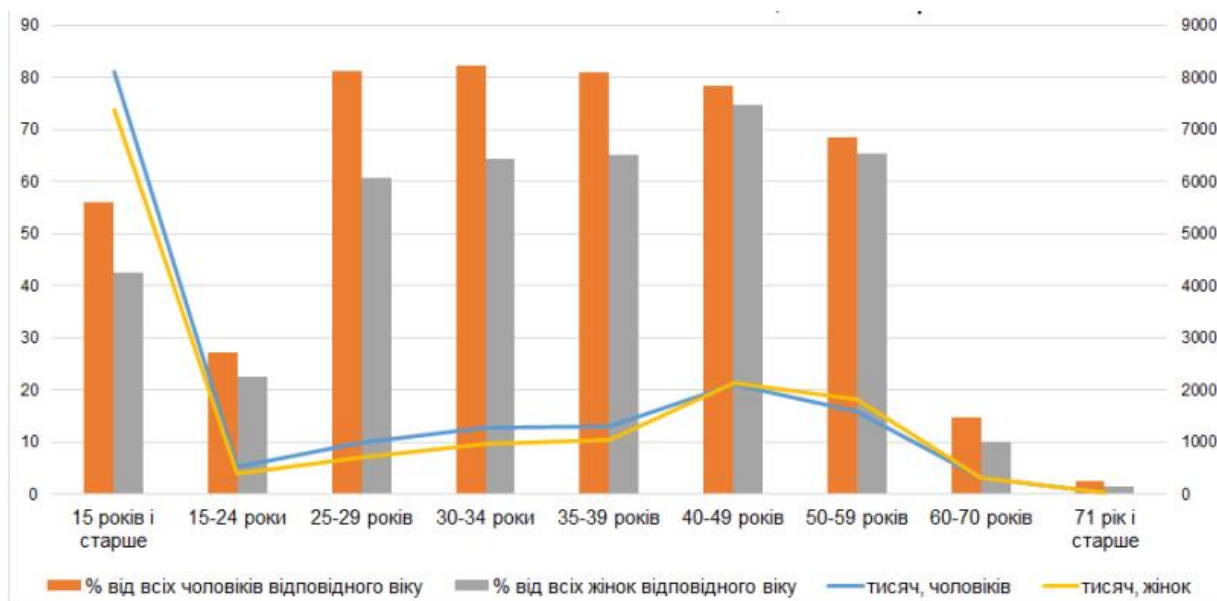


Рис.2.4 Відношення зайнятого населення за професійними групами та статтю у 2010-2021 роках

Джерело: Дані Держстату

За рис.2.5, що показує зайнятість жінок та чоловіків за віком в січні-березні 2021 року. Жінки складають 48% зайнятого населення віком 15-70 років в Україні (7,3 млн з 15,4 млн зайнятих). Якщо оцінити рівень зайнятості жінок і чоловіків за віком, то видно, що у кожній віковій групі працює більший відсоток чоловіків (по відношенню до всіх чоловіків у цій віковій групі), ніж жінок. Найвищий рівень зайнятості у жінок віком 40-49 років (75%) та чоловіків віком 30-34 роки (82%).



Джерело: Дані Держстату

Найбільше жінок, що займаються інвестуванням у Східній Азії, зокрема КНР. Представництво жінок на ринку за виключенням Китаю становить 8%. Загальний відсоток жінок інвесторів серед приватного та венчурного капіталу в розрізі статі представлений в табл. 2.4.

Таблиця 2.4 – Відсоток жінок інвесторів серед приватного та венчурного капіталу [38]

Країна	Весь сектор інвестування,%	% жінок
Китай	31	15
Східна Азія (крім Китаю)	29	12
Південна Азія	17	7
Латинська Америка	20	8
Європа та центральна Азія	38	10
Близький Схід та Північна Африка	29	7
Африка (після Сахари)	29	12

Таким чином, найбільша частка жінок, що інвестують в Китаї. Важливо також зауважити, що в китайських компаніях присутня значна кількість жінок, що беруть безпосередню участь у власності. Даний показник перевищує будь-яку країну (див. табл.2.5).

Таблиця 2.5

Відсоток жінок, що мають свій відсоток акцій на ринках країн, що розвиваються

Країна	% жінок
Китай	64
Східна Азія (крім Китаю)	40
Південна Азія	18
Латинська Америка	45
Європа та центральна Азія	33
Близький Схід та Північна Африка	23
Африка (після Сахари)	31

Джерело [39]

Важливо проаналізувати також кількість чоловіків та жінок за кольором шкіри (рис. 2.4). На даному рисунку А – це початковий рівень, В – менеджери, С – старші менеджери або директори, D – віце-президенти, Е – старші віце-президенти, F – C-suite [23].

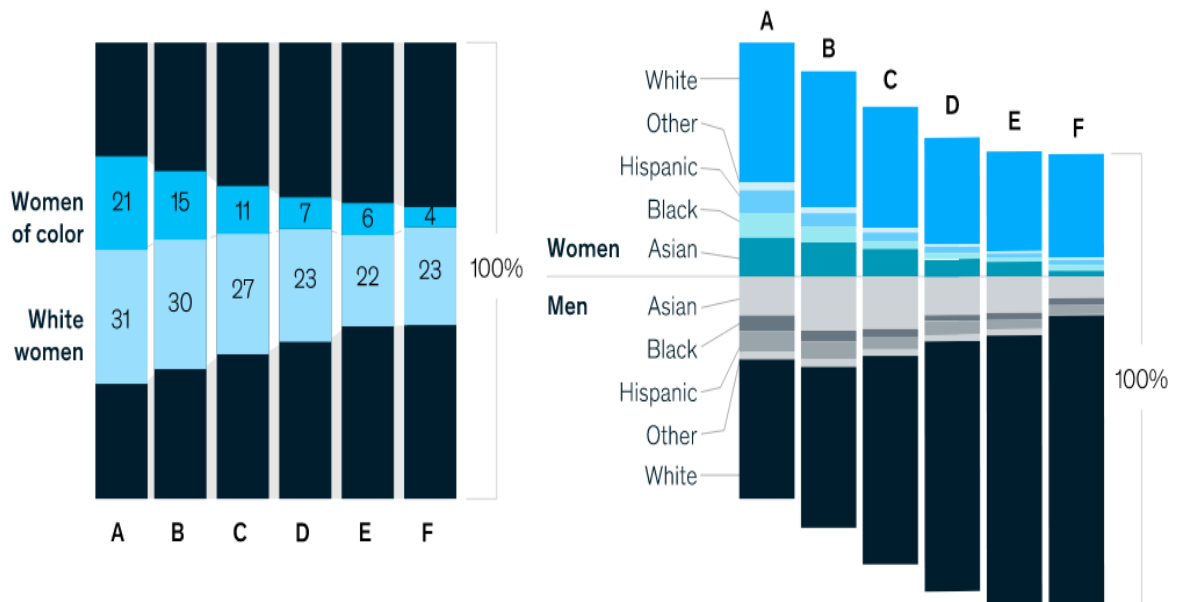


Рис. 2.6 Кількість чоловіків та жінок на ринку капіталу Північної Америки у відповідності з кольором шкіри в 2021 р.

Як видно, з рис. 2.6 більшість як чоловіків, так і жінок, що зайняті на ринку капіталу в Північній Америці – це особи з білим кольором.

Таким чином, жінки на високих посадах – це рідкість. І тенденція до зростання майже не змінюється протягом вище наведених років. Рівність чоловіків та жінок в Північній Америці знаходиться виключно на початковому рівні, та частково менеджерів. Тобто, можливо існує проблема з підвищенням у посаді осіб жіночої статі. Тому необхідно більше приділяти уваги питанню можливості професійного зростання. Якщо у жінки не вистачатиме досвіду для посади, необхідно надавати їм можливість хоча б спробувати на певний термін виконувати вищі посади, а також підвищувати їхню кваліфікацію за допомогою курсів тощо.

2.3 Шляхи вдосконалення гендерних аспектів функціонування ринків капіталу

Перший етапом до змін є збільшення обсягу фінансування, що надходить до компаній, які очолюють жінки. Жінок-підприємців можна підтримувати більш системно за допомогою загальних фінансових продуктів, наприклад, гарантії або фінансування власного капіталу через фонди, які інвестують з урахуванням гендерної специфіки. Це може досягатися шляхом встановлення орієнтованих цілей та/або стимулів. Таке фінансування ідеально буде поєднуватися з іншими допоміжними заходами та розвитком потенціалу для фінансових посередників.

Також можна використовувати нові та цілеспрямовані підходи які можна було б досліджувати для залучення жінок-інвесторів та гендерної різноманітності інвестиції. Незначна частина індустрії фондів, яка підтримує гендерне різноманіття показують, що можна генерувати вищі прибутки та переваги для більш стійкої фінансової системи. Варіанти для підтримки жінок у

індустрії венчурного капіталу та підвищення обізнаності про жінок можуть включати:

- спеціальну інвестиційну програму, яка буде спрямована на підтримку гендерної різноманітності у сфері ринків капіталу; програма підтримуватиме фонди, якими керують жінки та/або орієнтуються на гендерну різноманітність;
- фонди спільного інвестування;
- альтернативні та інноваційні дії на основі нових подій на фінансових ринках, наприклад краудфандинг, соціальні облігації тощо.

Для збільшення кількості жінок, які працюють на міжнародних ринках капіталу можна запропонувати наступні заходи:

- активно зайнятися пошуком компаній, які очолюють жінки щоб здійснювати інвестування та підтримувати пропозиції жінок-підприємців;
- розробляти та впроваджувати програми підтримки нових фондів, які очолюють жінки або створювати фонди з фокусом на гендерні ознаки;
- підтримувати спілкування та наставництва для жінок-інвесторів, в тому числі із освітньою метою;
- підтримувати програми обміну для жінок на ринку капіталу за підтримки ЄС;
- розглядати проекти щодо допомоги жінкам, які вперше створюють фонди;
- просувати приклади для наслідування та інформаційних компаній;
- заохочувати жінок-підприємців ставати інвесторами.

Заходи підтримки можуть включати допомогу у розвитку мережі, технічна допомога при здійсненні транзакцій, допомога посередникам в укладенні контрактів на фінансові інструменти. Діяльність у рамках цього рівня могла б розвиватися приватними та державними суб'єктами, стимулюючи роботу жінок-підприємців та інвесторів.

Також економічні дослідження показують, що існує прогалина з точки зору стандартизації даних. Гендерний вплив можна було б краще стандартизувати та

виміряти, щоб зробити гендерний інвестиційний розрив видимим. Стандартні показники повинні бути розроблені разом з галуззю для вимірювання прогресу та широко розповсюджені для підвищення обізнаності про дефіцит фінансування. Такими показниками можуть бути:

- відсоток компаній, засновниками яких є жінка та/або хоча б одна жіноча команда;
- відсоток жінок, які приймають рішення у фондах;
- відсоток жінок у інвестиційних комітетах та/або які діють як партнери з обмеженою відповідальністю.

Іншими способами підвищення обізнаності про гендерний розрив інвестицій є добровільні галузеві кодекси, зобов'язання та положення контрактів, щоб стимулювати зміни в галузі та внести різноманітні інвестиційні стратегії. Тобто важлива підтримка з боку держави, а також варто брати приклад з Китаю, який має значну кількість жінок на високих посадах та значну кількість жінок, що інвестують.

На прикладі з Україною, можна зробити висновок, що подальші кроки у поглибленні розуміння гендерних дисбалансів потрібно зосередити на трьох ключових напрямках: 1) удосконалення національної статистики та отримання додаткових даних для розуміння природи виявлених гендерних розривів; 2) проведення оцінок вартості гендерних дисбалансів для оцінки їх впливу на економіку і перспективи розвитку; 3) моніторинг і оцінка прогресу в просуванні гендерної рівності на основі критичного аналізу політики та тематичних досліджень. [42] Іншими словами, найважливіше зараз, це побудувати правильну систему аналізу гендерної нерівності в нашій країні. Тоді можна буде чітко роздивитися та вирішити подальші дії, задля подолання цієї проблеми.

ВИСНОВКИ

Гендерна рівність на міжнародному ринку капіталу – це рівні можливості для отримання, користування чи продажу кредитів, акцій, облігацій, похідних фінансових інструментів, довгострокових інструментів грошового ринку не залежно від статі, раси, національності, кольору шкіри, мови, релігії тощо.

Комплексний гендерний підхід – це метод проектного планування, який враховує потреби як чоловіків, так і жінок. Він передбачає оцінку будь-якого запропонованого заходу, програми, законодавства та стратегій через вплив на чоловіків та жінок. Даний метод базується на тому, щоб інтереси та досвід жінок та чоловіків стали невід’ємним критерієм при розробці загальної концепції, при реалізації, здійсненні моніторингу та оцінці загальних напрямків діяльності і програм у всіх політичних, економічних і громадських сферах для того, щоб і чоловіки і жінки змогли отримувати рівну вигоду, а нерівність ніколи б не вкорінювалася. Основою комплексного гендерного підходу є гендерний аналіз, що передбачає оцінку різного впливу існуючих чи таких, що розробляються, програм, проектів, законодавчих чи нормативно-правових документів на жінок і чоловіків різного віку у різних сферах життя громади або суспільства в цілому. Гендерний аналіз можна здійснювати за одним з наступних методів: оцінка гендерного впливу, гарвардський метод, ієрархія потреб Лонгве, мапування, аналіз практичних та стратегічних потреб, метод «3Р».

Основними нормативно-правовими актами на міжнародному ринку, які забезпечують гендерну рівність є: Статут ООН, загальна Декларація прав людини, Конвенція про боротьбу з торгівлею людьми і з експлуатацією проституції третіми особами, Конвенція про захист прав людини та основоположних свобод та протоколи до неї, Конвенція МОП №100 «Про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності», Конвенція про політичні права жінок, Міжнародна конвенція про ліквідацію всіх форм расової дискримінації, Міжнародний пакт про громадянські та політичні права,

Конвенція МОП №111 «Про дискримінацію в галузі праці та занять», Резолюція 47/135 Генеральної Асамблеї ООН «Декларація про права осіб, що належать до національних або етнічних, релігійних та мовних меншин», Пекінська декларація, Рамкова конвенція про захист національних меншин, Європейська соціальна хартія, Конвенція ООН «Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок», Резолюція Ради Безпеки ООН №1325 «Жінки, мир, безпека», Конвенція Ради Європи про заходи щодо протидії торгівлі людьми, Конвенція про права осіб з інвалідністю, Резолюція Генеральної Асамблеї ООН «Перетворення нашого світу: Порядок денний у галузі сталого розвитку на період до 2030 р.».

В США жінки відкривають новий бізнес у 1,5 рази більше, ніж у середньому по країні. Також 85% всіх споживчих покупок здійснюють жінки та отримують дипломи з вищих навчальних закладів частіше за чоловіків. Більше того, розкриття повного потенціалу жінок також має мультиплікаційний вплив на сім'ї, громади та економіку в цілому. Держави-члени Європейського Союзу визначило 102 ініціативи, що включають понад 140 заходів. Також варто відмітити, що всі країни-члени спрямовують свою діяльність на підтримку жіночого підприємництва. Більшість ініціатив зосереджені на наставництві.

Жінки на високих посадах – це рідкість. І тенденція до зростання майже не змінюється протягом аналізованих років. Тобто, попри те, що всі нормативні документи ООН щодо гендерної рівності свідчать про свою неефективність. Найкращий стан професіоналів жінок на ринку міжнародного капіталу. Рівність чоловіків та жінок в Північній Америці знаходиться виключно на початковому рівні, та частково менеджерів. Тобто, можливо існує проблема з підвищенням у посаді осіб жіночої статі. Тому необхідно більше приділяти уваги питанню можливості професійного зростання. Якщо у жінки не вистачатиме досвіду для посади, необхідно надавати їм можливість хоча б спробувати на певний термін виконувати вищі посади, а також підвищувати їхню кваліфікацію за допомогою курсів тощо.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Конвенція МОП №156 «Про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_010#Text
2. Гендерна рівність та права жінок: практ.-метод. посібн. викладача, за підтримки Агентства США з міжнародного розвитку [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://newjustice.org.ua/wp-content/uploads/2020/02/Curriculum-Gender-Equality-Final.pdf>
3. Кімел Майкл С. Гендероване суспільство: пер. з англ. / Майкл С. Кімел. – К.: Сфера, 2003. – 490 с
4. Фінансово-соціальні аспекти гендерної економіки. Сватюк Оксана Робертівна/ Скоропад Ірина Станіславівна
5. Ткаленко С.І. Тенденції міжнародного ринку капіталу в сучасних умовах розвитку світової економіки / С.І. Ткаленко // Іституційний репозитарій Київського національного економічного університету ім. Вадима Гетьмана. – 2017. – №3. – с. 103-108.
6. Convention for the Suppression of the Traffic in Persons and of the Exploitation of the Prostitution of Others [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://ec.europa.eu/anti-trafficking/convention-suppression-traffic-persons-and-exploitation-prostitution-others_en
7. Convention on the Political Rights of Women [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://treaties.un.org/doc/treaties/1954/07/19540707%2000-40%20am/ch_xvi_1p.pdf
8. Convention on the Rights of Persons with Disabilities [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/convention-rights-persons-disabilities>
9. Council of Europe Convention on Action against Trafficking in Human Beings [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://rm.coe.int/168008371d>

10. Council of Europe Gender Equality Strategy 2018-2023 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://rm.coe.int/ge-strategy-2018-2023/1680791246>
11. Declaration on the Rights of Persons Belonging to National or Ethnic, Religious and Linguistic Minorities [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/declaration-rights-persons-belonging-national-or-ethnic>
12. European Social Charter [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list?module=treaty-detail&treaty-num=035>
13. Fourth World Conference on Women Beijing Declaration [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/declar.htm>
14. ILO Convention 100 on the Equal Remuneration of Men and Women for Work of Equal Value [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100
15. ILO Convention 111 on Discrimination in Respect of Employment and Occupation Rights [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111
16. International Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/international-convention-elimination-all-forms-racial>
17. International Covenant on Civil and Political Rights [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-civil-and-political-rights>
18. International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>

19. Resolution adopted by the General Assembly on 25 September 2015. Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=E.

20. The Framework Convention for the Protection of National Minorities [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.cvce.eu/education/unit-content/-/unit/en/d5906df5-4f83-4603-85f7-0cab24b9fe1/3ea983f9-bda3-4e96-b513-ef753c138f59#af2b95dc-8e29-49aa-8369-bfd4e15e56>

21. United Nations Charter [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.un.org/en/about-us/un-charter>

22. United Nations Security Council Resolution 1325 on Women, Peace and Security [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.un.org/womenwatch/osagi/cdrom/documents/Background_Paper_Africa.pdf

23. Universal Declaration of Human Rights [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

24. Ellingrud K. Closing the gender and race gaps in North American financial services / K.Ellingrud, A.Krivkovich, M.-C. Nadeau, J.Zucker // McKinsey and Company. – 2021. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.mckinsey.com/industries/financial-services/our-insights/closing-the-gender-and-race-gaps-in-north-american-financial-services>

25. Gender analysis guide. – 2019. - [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://resources.peopleinneed.net/documents/707-gender_analysis_guide_complete_with_annexes.pdf

26. Gender equality. Unicef for every child. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.unicef.org/gender-equality>

27. Goal 5: Achieve gender equality and empower all women and girls. Sustainable development goals. - [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/gender-equality/>

28. Kaplan S. The Rise of Gender Capitalism / S.Kaplan, J.VanderBrung // Stanford Social Innovation Review. – 2014.- [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://ssir.org/articles/entry/the_rise_of_gender_capitalism
29. Pluess J.D. Harnessing the Capital Markets for Gender Equality / J.D.Pluess// BSR. – 2015. - [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.bsr.org/en/our-insights/blog-view/harnessing-the-capital-markets-for-gender-equality>
30. Riolino A. Capital markets: Why so few women? / A.Riolino, S.Kaplan, C.Sutton // Gender economy. – 2019. - №8. - [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://www.gendereconomy.org/wp-content/uploads/2019/08/Capital_Markets_CaseStudyGATE-002.pdf
31. Skonieczna A. Gender Smart Financing Investing in and with Women: Opportunities for Europe / A.Skonieczna, L.Castellano // 2020. – 88 p.
32. United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women. Gender Mainstreaming. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.un.org/womenwatch/osagi/gendermainstreaming.htm>
33. Women and the Great Wealth Transfer <https://www.investopedia.com/financial-advisor/women-and-great-wealth-transfer/>
34. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms_312676.pdf
35. [Порадник щодо застосування гендерно орієнтованого підходу в окремих галузях.pdf \(mof.gov.ua\)](#)
36. McKinsey. 2018. “Women in the Workplace.” Retrieved May 5, 2019. <https://womenintheworkplace.com/>
37. <https://www.ceps.eu/wp-content/uploads/2020/05/Gender-equality-and-industrial-relations-in-the-EU-an-analytical-framework.pdf>
38. <https://docs.preqin.com/reports/Preqin-Women-in-Venture-Capital-December-2017.pdf>
39. <https://wol.iza.org/articles/female-labor-force-participation-in-developing-countries/long>

40. Ринок фінансових послуг: навч. посіб. / Арутюнян С.С., Іоргачова М.І. та ін.; за заг. ред. С.С. Арутюнян, М.І. Іоргачова. – Харків: «Діса плюс», 2020. – 312
41. Іноземцева Є.О. Гендерна компонента у esg-інвестуванні: шлях до справедливішого корпоративного середовища. Стратегія економічного розвитку України. №49. 2021.
<https://doi.org/10.33111/sedu.2021.49.111.124>
42. Оцінка гендерних питань в Україні 2016

Протокол аналізу звіту подібності науковим керівником

Заявляю, що я ознайомився (-лась) з Повним звітом подібності, який був згенерований Системою виявлення і запобігання плагіату щодо роботи:

Автор: Філімонова Діана Юріївна

Назва: Гендерні аспекти функціонування міжнародних ринків капіталу

Координатор: к.е.н., доц. Зінченко Ф.А.

Підрозділ: кафедра міжнародних фінансів

Коефіцієнт подібності 1:14.6

Коефіцієнт подібності 2:6.9

Тривога: 3

Після аналізу Звіту подібності констатую наступне:

☐ виявлені в роботі запозичення є сумлінними і не мають ознак плагіату. Тому робота визнається самостійною і допускається до захисту;

☐ виявлені в роботі запозичення не мають ознак плагіату, але їх надмірна кількість викликає сумніви щодо цінності роботи і самостійності її автора. Роботу направити на доопрацювання;

☐ виявлені в роботі запозичення є недобросовісними і мають ознаки плагіату або в ній містяться навмисні спотворення тексту, що вказують на спроби приховування недобросовісних запозичень. У зв'язку з чим, робота не допускається до захисту.

Обґрунтування:

.....

.....

.....

Дата

Підпис Наукового керівника