

УДК 336.71:005.35 + 316.34

ЄВРОПЕЙСЬКІ ЦІННОСТІ У КОРПОРАТИВНІЙ СОЦІАЛЬНІЙ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ БАНКІВСЬКОГО БІЗНЕСУ: УКРАЇНСЬКИЙ ВИМІР ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

EUROPEAN VALUES IN CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY IN BANKING BUSINESS: UKRAINIAN DIMENSION OF GENDER EQUALITY

Оксана Вінська

Канд. екон. наук, доцент кафедри європейської інтеграції Київського національного економічного університету імені Вадима Гетьмана

Oksana Vinska

PhD in Economics, Associate Professor, Department of European Integration, Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman

 orcid.org/0000-0002-7263-1886

 oksana_v@hotmail.com

Володимир Токар

Докт. екон. наук, професор кафедри міжнародних фінансів Київського національного економічного університету імені Вадима Гетьмана

Volodymyr Tokar

Dr. in Economics, Professor, Department of International Finance, Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman

 orcid.org/0000-0002-1879-5855

 tokarww@ukr.net

Анотація

У роботі розглянуто гендерний вимір через призму корпоративної соціальної відповідальності у фінансовому секторі в цілому та національних банках європейських країн, а також у комерційних банках України.

На основі ретроспективного аналізу публічних статистичних даних щодо гендерної структури європейського фінансового сектору, а також національних банків країн-членів ЄС та України виявлено, що в апаратах управління центральних банків країн-членів ЄС у 2007-2016 рр. представництво жінок у середньому становило 16,2%. Гендерний аналіз керівництва 80 українських комерційних банків засвідчив порушення принципу рівності представництва на посадах головного бухгалтера (частка жінок склала 88,75%) та голови правління (частка жінок - 21,25%). З'ясовано, що частка жінок серед членів правління в середньому становить 45,1%, при цьому в 52,5% українських комерційних банків частка керівниць менша за половину. Гендерну рівність дотримано у 16,25% з досліджуваних комерційних банків.

Abstract

The study highlights the gender equality dimension of corporate social responsibility of Ukrainian banks depicting the European integration

Ключові слова:

європейські цінності, гендер, права жінок, комерційний банк, правління банку.

Key words:

European values, gender, women's rights, commercial bank, bank's executive board.

progress, adherence to the UN sustainable development goal and core European values. The authors apply retrospective analysis of public statistical data on the gender structure of European financial sector, as well as national banks of the EU member-states and Ukraine. The study is based on gender specific information on the bank's executive boards retrieved from official Internet-sites of 80 Ukrainian commercial banks. The authors analyze the dynamics of gender equality incorporation in the EU financial system in 2007-2016 pointing out the leaders and outsiders.

The study argues the main problems of women engaged in the labor market are work-overload and glass ceiling and suggests key reasons of the glass ceiling limiting the professional opportunities for women. The study reveals endogenous factors of gender-oriented corporate social responsibility of banks and discusses its exogenous dimensions. The paper argues that gender equality in top management in European financial systems has not been achieved in any country. The authors specify that the representation of women in the central banks of the EU member states steadily grew in 2007-2016 with the average value of 16,2 percent.

The study discovers that bank's top management of 80 Ukrainian banks, namely the chairman, executive board members and chief accountant, consists of deeply stereotyped positions - excessive representation of women as chief accountants (88,75 percent, or 71 out of 80) and insufficient representation of women as chairmen of the bank's executive boards (21.25%, or 17 out of 80). The authors pinpoint that the average share of women among the bank's executive board members is 45,1 percent, while 52,5 percent of Ukrainian bank's executive boards have less than 50,0 percent of female members and only 16,25 percent of Ukrainian commercial banks adhere to gender equality as the core European value.

Постановка проблеми

З прийняттям ООН Стратегії сталого розвитку до 2030 року [10], питання гендерної рівності, а також розширення прав та можливостей для жінок та дівчат у всьому світі стало частиною порядку денного поступу усіх без виключення країн світу. Чому жінки, які становлять половину населення світу, мають значно менший, аніж чоловіки, соціально-економічний та політичний вплив на глобальній арені? Чому голос жіноцтва губиться на тлі відстоювання своїх інтересів чоловіками? Чи потрібно глобальному суспільству повне використання жіночого потенціалу - навичок, талантів. Чи варто замислитися над тим, яке місце має посідати жінка в сучасній постіндустріальній економіці, що базується на знаннях? Чому так багато жінок не мають можливості робити кар'єру, маючи освіту та здібності? Чи вина у цьому інертність жінок, чи суспільство створило умови, які роблять практично неможливим для жінок поєднання професійного зростання та щасливого сімейного життя? Що варто зробити урядам, бізнесу, партнерам для того, щоб жінка відчувала себе повноцінною особистістю?

З кожним роком частка працюючих жінок зростає [8], і це можна віднести до суттєвих перемог фемінізму - жінки поступово відходять від безоплатної домашньої роботи до оплачуваної роботи, що обраховується в ВВП та дає їм можливість фінансової незалежності, а також відповідного відчуття себе повноправними членами суспільства, але в наслідок цього процесу виникають проблеми надмірного навантаження та так званої скляної стелі.

На нашу думку, надмірне навантаження пояснюється тим, що жінки продовжують виконувати більшу частку домашніх обов'язків, що тепер доповнюються також оплачуваною роботою і призводить до виснаження, відчуття несправедливості, бажання змінити статус-кво.

Виходячи з офіційного тлумачення поняття «скляної стелі» як «невловимого бар'єру в ієрархії, який перешкоджає жінкам або представникам інших меншин досягати вищих посад» [3], необхідно зазначити, що це явище призводить до обмеження професійного зростання жінок, займання ними переважно посад нижчого рівня, виконання мало оплачуваних робіт. На нашу думку, причин цьому є багато - від небажання професійного зростання через особисті пріоритети спрямовані перш за все на сім'ю та дітей, невпевненість у своїх здібностях і відсутність амбіцій через систему виховання, яка постійно закликає дівчат бути скромними, не вимагати занадто багато. А також і гендерні стереотипи, які укорінюють ідею, що жінки є поганими керівниками, що природно їх мозок працює так, що вони не мають хисту до певних наук (як от точних наук) що їх місце вдома біля дітей, що основні таланти жінок - це готувати їсти, підтримувати оселю у чистоті, догоджати чоловікові.

Наразі поняття «гендерний розрив в оплаті праці» стає ключовим елементом вимірювання економічних умов жінок. Цілком очевидно, що задля досягнення високого рівня оплати праці жінка має досягти кар'єрних висот і цьому мають ефективно сприяти, як на макрорівні (держава), мезорівні (сектори економіки) а також на мікрорівні (підприємства).

У цьому дослідженні увагу зосереджено на фінансовому секторі економіки, адже фінансова система вважається кровоносними судинами економіки, і відтак доцільно, щоб жіноцтво було рівноцінно в ньому представлене, зокрема не лише на посадах нижчого рівня, а й у топ-менеджменті, ураховуючи те, що гендерна рівність є невід'ємною складовою сучасної парадигми корпоративної соціальної відповідальності [6].

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Тематика корпоративної соціальної відповідальності стала об'єктом дослідження багатьох науковців, особливу вагу вона набула у європейському суспільстві, яке завжди віддавало перевагу соціально-орієнтованій економіці на противагу ортодоксально-ліберальним підходам. Зокрема Ф. Маон, В. Сваен та А. Ліндгрін, досліджуючи ініціативи корпоративної соціальної відповідальності в Європі, проаналізували 499 відповідних практик 178 компаній у континентальному, Британських островів, східному, нордичному та середземноморському інституційно-сталих європейських кластерах [5]. Тим, не менше у світлі стратегії сталого розвитку ООН до 2030 року, зокрема Цілі № 5, що стосується гендерного рівноправ'я [10], було б доцільно виокремити відповідні практики сфокусовані на забезпеченні гендерної недискримінації, а також розширення прав та можливостей жінок в окрему групу.

У свою чергу І. Майнан і Д. Ролсон у праці, яку було присвячено корпоративній соціальній відповідальності у Європі та США [4], побудували дослідження на протиставленні французьких, нідерландських і британських бізнес-комунікацій стосовно корпоративної соціальної відповідальності відповідним американським. У зазначеній роботі ґрунтовно проаналізовано принципи, процеси та участь зацікавлених осіб, а також показано суттєву розбіжність у відповідних підходах європейських та американських фірм. Гендерний аспект у дослідженні представлено в розрізі рівних можливостей, зокрема однакових шансів на отримання роботи та просування у кар'єрі для робітників незалежно від раси, гендеру, віку та фізичних вад. На нашу думку, об'єднання гендерного питання з проблематикою расової дискримінації, ейджизму та людей з особливими потребами призводить до розмивання важливості боротьби з таким явищем, як гендерна дискримінація, від якої потерпає половина людства, що має висувати її в окрему групу вже виходячи лише з показника чисельності цієї групи у структурі населення.

Грецький вчений Т. Метасас досліджував універсальну ідею корпоративної соціальної відповідальності у європейських організаціях [7]. Свою увагу він зосередив на таких європейських організаціях, як CSR Europe, European Network for Corporate Social Responsibility and Disability, KÖVET Association for Sustainable Economies, The Hellenic Network for CSR. Обмеженням цього дослідження, на нашу думку, є відмова від виокремлення гендерного розрізу, а розгляд його лише, як частини інклюзивної політики досліджуваних організацій.

Р. Штоєрер, С. Маргула та А. Мартинуці, розглядаючи державну політику корпоративної соціальної політики у Європі [9], виділили основні інструменти уряду в розрізі корпоративної соціальної відповідальності, зокрема правові, економічні, інформаційні, партнерські та гібридні, а також чотири основні сфери дії - усвідомлення корпоративної соціальної відповідальності, прозорість, соціально відповідальні інвестиції та надихання своїм зразком (leading by example). Цікавим здобутком цього авторського колективу вважаємо диференціацію урядів ЄС за регіональною ознакою у напрямі поширення корпоративної соціальної відповідальності, а також виділення КСВ-розриву (розриву стосовно корпоративної соціальної відповідальності) між західними та східними країнами-членами Європейського Союзу. Проте, на нашу думку, виділення англо-саксонського та скандинавських урядів як тих, що найбільше просувають питання КСВ має також доповнюватися розрізом основних напрямів цієї політики, адже скандинавські країни є визнаними лідерами у галузі гендерної рівності.

М. Антошова та А. Чікосова у дослідженні, у якому висвітлено вплив політик ЄС на корпоративну соціальну відповідальність [1], зосереджують увагу на важливій ролі ЄС у впровадженні концепції корпоративної соціальної відповідальності в країнах-членах. Відповідно до підходів ЄС, компанії не мають орієнтуватися лише на економічних цілях, але й концентруватися на захисті довкілля та соціальних аспектах. Основна увага приділялася словацьким компаніям, для яких ці положення стали викликом, адже вони мають утвердитися на європейському ринку, накопичити технології, ресурси, людський капітал, щоб ефективно конкурувати на рівні з компаніями старої Європи. Тим не менше, на нашу думку, корпоративна соціальна відповідальність у розрізі гендерних питань варто розглядати як суттєву конкурентну перевагу бізнесу, адже оприлюднення досягнень у цій царині дає змогу фірмам залучити жінок-споживачів, купівельна спроможність яких постійно зростає.

Зважаючи на результати проведених досліджень, тематика корпоративної соціальної відповідальності в гендерному розрізі потребує детальнішого вивчення, особливо у секторальному розрізі, зокрема й у середовищі комерційних банків.

Методологія дослідження

Метою дослідження є розкриття стану корпоративної соціальної відповідальності українських банків у розрізі гендерної рівності, яка дозволяє оцінити рівень євроінтеграційного поступу та стан імплементації основоположних європейських цінностей.

Робота побудована на ретроспективному аналізі публічних статистичних даних щодо гендерної структури європейського фінансового сектору, а також національних банків країн-членів ЄС та України. Аналіз було сфокусовано на динаміці гендерної рівності в фінансовій системі ЄС за період 2007-2016 років, задля визначення лідерів та аутсайдерів у цій сфері.

Наукова розвідка також передбачала аналіз українського банківського сектору, базуючись на відкритій інформації щодо їхнього корпоративного менеджменту, яка була розміщена на офіційних сайтах 80-ти комерційних банків. При відборі банків ми користувались даними Національного Банку України, що станом на 11 грудня 2017 року в Україні (після «очищення» банківської системи, унаслідок якої майже половина комерційних банків припинила діяльність, а фізичні та юридичні особи втра-

тили фінансові ресурси) функціонує лише 86 банків [13]. Під час збору попередньої інформації на основі офіційних сайтів суб'єктів господарської діяльності з цього переліку вилучено ще два банки, які восени 2017 року прийняли рішення про припинення банківської діяльності без ліквідації юридичної особи (мова йде про ПАТ «Кредит оптіма банк» та ПАТ «Промислово-фінансовий банк»). Також через неспроможність встановити склад правління комерційного банку з подальшого аналізу довелося вилучити ПАТ «Дойче банк ДБУ», ПАТ «Міжнародний інвестиційний банк», ПАТ «Полтава-банк» та ПАТ «Сітібанк», тобто у роботі представлено аналіз на основі 80 комерційних банків України.

Аналіз проводився з позицій виявлення дотримання гендерної рівності при формуванні керівництва українських комерційних банків, під яким розуміється голова, члени правління та головний бухгалтер.

Основні результати дослідження

Гендерна рівність у фінансовому секторі країн ЄС

У попередніх публікаціях нами було розкрито різноманітні аспекти гендерної рівності, у тому числі у фінансовому секторі Європейського Союзу. Зокрема виявлено, що в 2016 році гендерна рівність у представництві на керівних посадах у сфері фінансових послуг не була досягнута в жодній розвиненій країні світу. Найкращі показники зафіксовано в Норвегії (33%) та Швеції (32%), а мінімальний рівень серед досліджуваних країн спостерігався у Японії (2%). Найбільше представництво жінок на керівних посадах у сфері фінансових послуг спостерігалось у відділах кадрів та маркетингу, проте воно зменшилося з 46% у 2013 р. до 45% у 2016 р., натомість відбулося його зростання на 8% у відділах управління ризиками та страхування. Упродовж 2013-2016 рр. більше жінок стало головами компаній, але поступ у цьому напрямі видається досить помірним [11, с. 44].

Подібна ситуація спостерігається на рівні керівництві центральних банків країн-членів ЄС. Так, упродовж 2007-2016 рр. частка жінок серед членів апарату управління центральних банків країн ЄС у середньому становила 16,2%, при цьому зростання за досліджуваний період дорівнювало 3,4%, максимальне значення було зафіксовано на рівні 18,5% (2016 р.), а мінімальне - 14,8% (2008 р.). Найкращі середні показники у країнах-членах були у Швеції (33,4), Франції (30,5%) та Фінляндії (29,3). Найгірші середні показники спостерігалися в Австрії (1,25%), Кіпрі (4,4%), Греції та Хорватії - по 5,7% (рис. 1).

Станом на кінець 2016 р. максимальне представництво жінок серед членів апарату управління центральних банків відзначалося в Болгарії (57,1%), Франції (45,5%) та Словенії (40,0%), при цьому зазначені представниці Центральної та Східної Європи продемонстрували найбільший прогрес у забезпеченні гендерної рівності впродовж 2007-2016 р., а саме зростання частки жінок склало 42,8% у Болгарії та 40,0% у Словенії. На цьому тлі важко пояснити регрес у забезпеченні гендерної рівності у традиційних країнах-лідерах цього руху, а саме Нідерландах (-20,0%), Фінляндії (-16,6%) та Швеції (-16,1%). Особливе занепокоєння викликає відсутність представництва жінок в керівництві центральних банків у 2016 р. у таких країнах, як Нідерланди, Словаччина, Хорватія, Греція та Австрія, при цьому саме Австрія викликає найбільшу стурбованість через безперервну відсутність представництва жінок впродовж 2008-2016 рр. [12, с. 13]. Таким чином, забезпечення гендерної рівності все ще залишається на порядку денному в банківському секторі країн ЄС.

Гендерна рівність топ-менеджменту комерційних банків України

Аналіз доступної статистичної інформації стосовно рад правління з офіційних сайтів 80-ти комерційних банків України виявив, що в українському банківському бізнесі спостерігається жорстка гендерна стереотипізація ключових керівних посад. Зокрема серед голів правлінь досліджуваних комерційних банків частка жінок становила лише 21,25% (17 із 80), тобто приблизно лише в кож-

ному п'ятому банку головою правління була жінка. У той же час абсолютно протилежна ситуація спостерігається стосовно посади головних бухгалтерів, де частка жінок дорівнює 88,75% (71 із 80), важливість цієї керівної позиції важко переоцінити, бо 32,5% головних бухгалтерів комерційних банків є членами правління (26 із 80), або в нашому конкретному випадку 36,6% головних бухгалтерів жіночої статі (26 із 71) є членами правління.

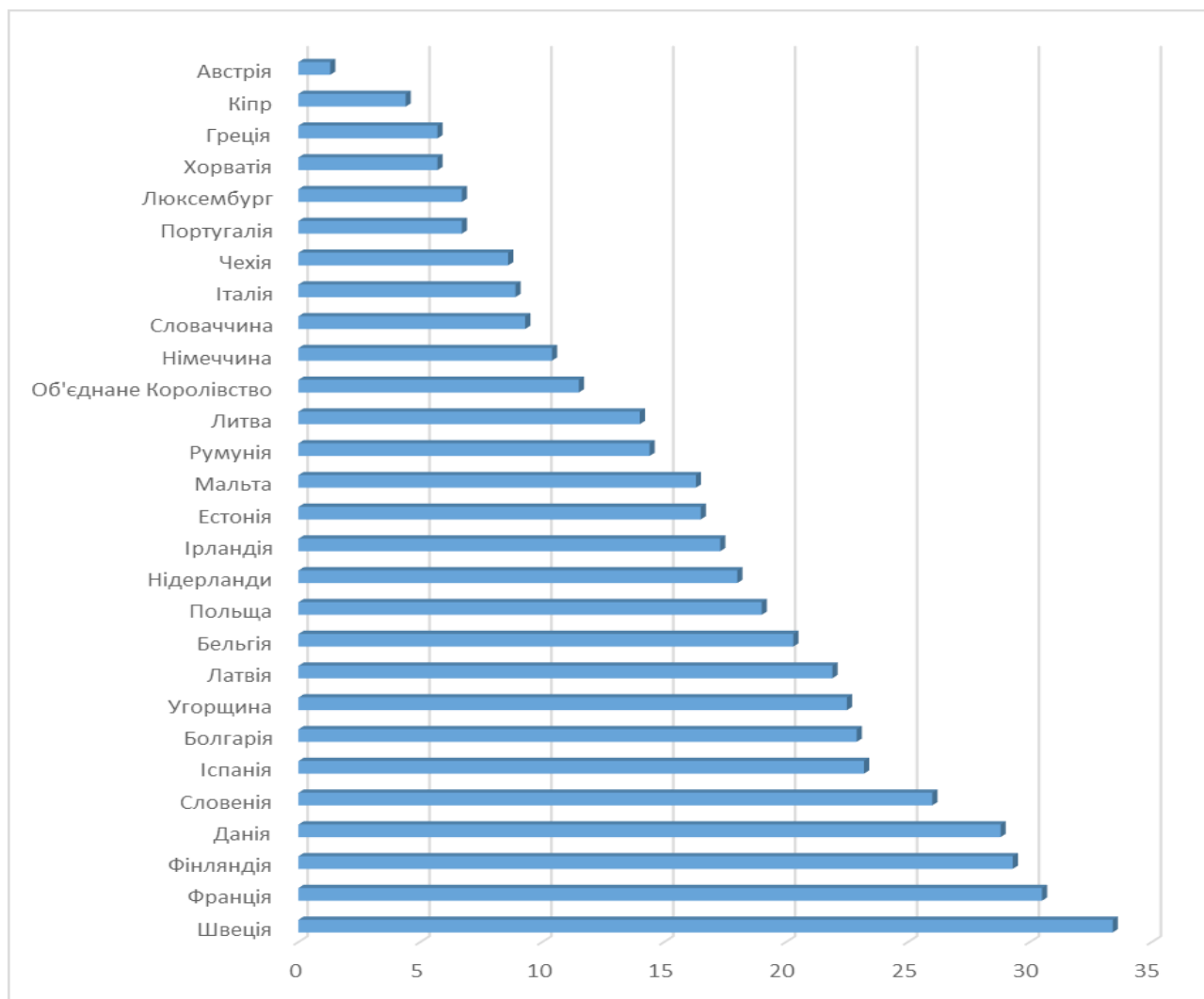


Рис. 1. Середнє значення частки жінок серед членів апарату управління центральних банків країн ЄС у 2007-2016 рр., %

Джерело: розраховано й складено авторами на основі [2]

У свою чергу частка жінок серед членів правління коливається від їх абсолютної відсутності (0%) у 7-ми випадках (8,25%) до повного представництва (100%) також у 7-ми випадках, середнє значення склало 45,1%, а абсолютної гендерної рівності було дотримано в 22,5% випадків (18 з 80). Узагальнені дані з розбиттям сукупності на інтервали представлено в таблиці 1.

Таблиця 1. Жінки - члени правління комерційних банків в Україні станом на 11 грудня 2017 року

Частка жінок, %	0	14,3-16,7	20-25	28,6-42,9	50	60-66,7	71,4-85,7	100
Кількість банків, один.	7	4	13	14	18	10	7	7
Частка банків, %	8,75	5	16,25	17,5	22,5	12,5	8,75	8,75

Джерело: розраховано й складено авторами на основі даних офіційних сайтів комерційних банків.

Отже, майже в половині комерційних банків України (47,5%) частка жінок - членів ради правління знаходиться на рівні нижче 50%, проте, якщо брати до уваги керівництво в заявленому вище сенсі, то ситуація виглядає навіть більш песимістичною.

Частка жінок у керівництві коливається від їх абсолютної відсутності (0%) у трьох випадках (3,75%) до повного представництва (100%) у двох випадках, середнє значення склало 45,8%. Узагальнені дані з розбиттям сукупності на інтервали представлено в таблиці 2.

Таблиця 2. Жінки у найвищому керівництві комерційних банків в Україні станом на 11 грудня 2017 року

Частка жінок, %	0	14,3-31,3	33,3	37,5-44,4	50	57,1-71,4	75-83,3	100
Кількість банків, один.	3	20	8	11	13	10	13	2
Частка банків, %	3,75	25	10	13,75	16,25	12,5	16,25	2,5

Джерело: розраховано й складено авторами на основі даних офіційних сайтів комерційних банків.

Таким чином, у понад половині комерційних банків України (52,5%) частка жінок у керівництві (у розрізі голови ради правління, членів ради правління та головного бухгалтера) знаходиться на рівні нижче 50%, і лише у 16,25% комерційних банків дотримано абсолютної гендерної рівності.

Обговорення результатів

З прийняттям Стратегії сталого розвитку ООН до 2030 року [10] проблематика гендерної рівності, зокрема розширення прав і можливостей жінок та дівчат, стала невід'ємною частиною стратегій розвитку країн світу. Саме тому уряди спрямовують зусилля на забезпечення адекватного представництва жінок у соціально-економічній та політичній сферах. Адже питання гендерної рівності належить не лише до царини захисту прав людини, але вже перетворилося на вагоме джерело прибутків компаній, доходів бюджету держави від сплати податків із зарплати жінок-працівниць, а також зростання глобальної економіки. Варто також наголосити на зміщенні уваги від простої зайнятості жінок, зокрема на мало оплачуваних роботах, до обіймання ними ключових посад у всіх секторах економіки, що дозволяє повноцінно використати їхні таланти, навички та освіту. Основна проблематика лежить у замірі наявного стану гендерного дисбалансу та знаходженні механізмів та інструментів задля його подолання.

Проведений аналіз засвідчив гендерний дисбаланс топ-менеджменту українських комерційних банків. Таку ситуацію вважаємо неприпустимою з точки зору європейської інтеграції України та орієнтації на ключові цінності Європейського Союзу, зокрема гендерну недискримінацію. На нашу думку, це загрожує стабільності фінансової системи України, підриває основи її сталого розвитку, а відтак потребує масової роз'яснювальної роботи серед представників банківського сектору стосовно комерційних та іміджевих переваг дотримання гендерної рівності.

Розширення прав та можливостей жінок та забезпечення гендерної рівності, боротьба з дискримінацією за ознакою статі має стати головним елементом корпоративної соціальної відповідальності українських банків.

Водночас для подолання гендерної стелі в українському суспільстві, на нашу думку, слід зважати на ендогенний та екзогенний вимір гендерної політики, яка виходить за межі корпоративної соціальної відповідальності банківських установ. Ендогенний вимір виявляється через представництво жінок на керівних посадах, програми розвитку жіночого персоналу, підтримка жінок у кар'єрному зростанні, заохочення гнучкого графіку для жінок, щоб вони могли поєднувати материнство та кар'єру. Звісно, це несе додаткові витрати для бізнесу, але варто розуміти, що в умовах креативної економіки важливо вкладати у персонал, створювати комфортні умови роботи, адже це мотивує жінок працювати продуктивніше, формує їхню лояльність до компанії. Бізнесу варто усвідомити, що короткострокові прибутки не є запорукою довгострокового утримання своєї частки на ринку, адже втрата жіночого персоналу - креативного, відповідального, талановитого - це величезні збитки в майбутньому. Важливо не забувати й про суспільство в цілому - бізнес має зробити свій внесок у розбудову соціально-орієнтованої економіки.

Екзогенний вимір гендерно-орієнтованої корпоративної соціальної відповідальності має включати спеціальні програми кредитування для жінок, особливу увагу потрібно звернути на тимчасово переміщених жінок, які змушені були покинути свої оселі внаслідок російської агресії, вони є надзвичайно соціально вразливими і потребують допомоги - кредитів за особливими умовами (можливо частково має компенсувати держава) задля побудови нового життя на територіях контрольованих Україною. Важлива роль бізнесу має бути й у створенні спеціальних умов кредитування для жінок-вдів, які втратили чоловіків у наслідок воєнних дій з окупантом. Не варто забувати, що вони віддали державі найдорожче - життя своїх коханих половинок, завдяки чому банки на території України працюють, а не розграбовані ворожими найманцями. На особливу увагу заслуговують також жінки-військовослужбовці в запасі, які пройшли горнило військових дій, бо власна справа допоможе їм адаптуватися до мирного життя, адже їх внутрішній конфлікт- інстинкт берегині- матері і амазонки-захисниці призводить до глибоких психологічних травм. Співфінансування з боку держави повинно мати місце обов'язково, адже не можна все навантаження перекладати на бізнес. Ми виступаємо за те, щоб половину 1,5% військового збору направляти на конкретні програми підтримки вищезазначених груп жінок. Варто розглянути такий інструмент, як партнерський кредит - фінансування здійснюється в обмін на частку в майбутніх прибутках, якщо прибутку немає, то немає й платежів за позичені фінансові ресурси.

Висновки

Динаміка представництва жінок у європейському фінансовому секторі впродовж 2007-2016 років засвідчує поступові позитивні зміни. Водночас аналіз підтверджує, жодній країні ще не вдалося досягти рівності у цій царині. Сучасним трендом можна вважати колосальні успіхи східноєвропейських країн і поступове відкочування традиційних лідерів, зокрема це може бути свідченням відмови від надмірної гендеризації у скандинавських країнах через несприятливі економічні наслідки, але це питання потребує подальшого дослідження.

Аналіз статистичної інформації з 80-ти офіційних сайтів комерційних банків України свідчить про порушення гендерного балансу в цих установах: частка жінок на посадах головних бухгалтерів складає 88,75% та лише 21,25% на посадах голів правління. Крім того, тільки 16,25% українських комерційних банків слідує європейським цінностям і мають гендерно-збалансовану раду правління, що підтверджує необхідність просвітницької роботи в суспільстві з приводу гендерних питань.

Перелік літератури та джерел інформації

1. Antořová M., Csikósová A. Influence of European Union Policy to Corporate Social Responsibility // *Procedia Economics and Finance*. 2015. Vol. 23. P. 733-737.
2. Central Banks: Governors, Deputy/Vice-Governors, and Members. URL: http://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/wmidm_bus_fin_wmid_centbnk/bar/year:2016/geo:EU28,BE,BG,CZ,DK,DE,EE,IE,EL,ES,FR,HR,IT,CY,LV,LT,LU,HU,MT,NL,AT,PL,PT,RO,SI,SK,FI,SE,UK,IS,NO,ME,MK,RS,TR/EGROUP:CENT_BNK/sex:W/UNIT:PC/POSITION:MEMB_KDM (дата звернення: 1.12.2017).
3. Definition of Glass Ceiling. URL: <https://www.merriam-webster.com/dictionary/glass%20ceiling> (дата звернення: 11.04.2018).
4. Maignan I., Ralsto D. Corporate Social Responsibility in Europe and the U.S.: Insights from Businesses' Self-Presentations. URL: <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.411.573&rep=ep1&type=pdf> (дата звернення: 1.12.2017).
5. Maon F., Swaen F., Lindgreen A. One Vision, Different Paths: an Investigation of Corporate Social Responsibility Initiatives in Europe // *Journal of Business Ethics*. 2014. Vol. 143 (2). P. 405-422.
6. McPherson S. 8 Corporate Social Responsibility (CSR) Trends to Look for in 2018 / S. McPherson. URL: <https://www.forbes.com/sites/susanmcperson/2018/01/12/8-corporate-responsibility-csr-trends-to-look-for-in-2018/#442fd7ba40ce> (дата звернення: 11.04.2018).
7. Metaxas T. Corporate Social Responsibility in European Organizations: a Universal Idea? // *MPRA*. 2016. N 71104. URL: https://mpra.ub.uni-muenchen.de/71104/1/MPRA_paper_71104.pdf (дата звернення: 1.12.2017).
8. Ortiz-Ospina E., Tzvetkova S. Working Women: Key Facts and Trends in Female Labor Force Participation URL: <https://ourworldindata.org/female-labor-force-participation-key-facts> (дата звернення: 1.12.2017).
9. Steurer R., Margula S., Martinuzzi A. Public Policies on CSR in Europe: Themes, Instruments, and Regional Differences // *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*. 2012. № 19. P. 206-227.
10. Sustainable Development Goals. 17 Goals to Transform Our World. URL: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/sustainable-development-goals/> (дата звернення: 11.04.2018).
11. Вінська О. Й., Токар В. В. Розширення економічних можливостей жінок у секторі фінансових послуг в умовах глобалізації // *Корпоративні фінанси: проблеми та перспективи інноваційного розвитку: Зб. матеріалів I Міжнар. наук.-практ. конф. Київ: КНЕУ, 2017. С. 42-45.*
12. Вінська О. Й., Токар В. В. Тенденції забезпечення гендерної рівності в керівництві Центральних банків країн-членів ЄС // *Майбутнє банкінгу: сучасні виклики та перспективи розвитку: зб. матеріалів II Міжнар наук.-практ. інтернет-конф. Київ: КНЕУ, 2017. С. 12-15.*
13. Довідник діючих банківських установ / Національний банк України. URL: <https://bank.gov.ua/control/bankdict/banks> (дата звернення: 11.12.2017).