



#### Канадський приклад: гендерний аналіз місцевого економічного розвитку

Так історично склалося, що невеличке канадське містечко Томпсон завжди залежало від природних ресурсів та розробки корисних копалин. У 2010 році найбільший роботодавець у нуклеарній промисловості оголосив про скорочення 500 робочих місць, що завдало значного удару по місцевій економіці.

Для того, щоб голоси жінок були почуті в ході обговорення місцевої економічної ситуації, група жінок провела консультації, дослідження та аналіз. Їхня доповідь – "Жінки, економічний розвиток та реструктуризація в Томпсоні" наводить статистичні дані, факти та питання, покликані оптимізувати обговорення структурної перебудови та розвитку місцевої економіки.

Див.: [www.criaw-icref.ca/femnorthnet](http://www.criaw-icref.ca/femnorthnet)

**Вивчайте заходи та інвестиції на предмет їх диференційованого впливу на жінок та чоловіків.** Ключове питання: чи забезпечать інвестиції можливості нових робочих місць як для жінок, так і для чоловіків? Проте, навіть ті ініціативи, які, здається, не мають гендерно-диференційованого впливу, часто мають його. Наприклад, оптимізація процесів реєстрації підприємств вплинула на зростання кількості підприємств, очолюваних жінками.

**Зверніть особливу увагу на питання попереднього розділу і включіть їх у всі місцеві економічні стратегії.** Аналіз ситуації повинен включати аналіз питань гендерної рівності, окреслених вище.

**Забезпечте участь у консультаціях як жінок, так і чоловіків.** Проаналізуйте вхідні дані, щоб пріоритети і потреби жінок стали видимими. Наприклад, з жінками-власницями підприємств потрібно радитися стосовно їх сприйняття і бачення того, що сприятиме розширенню їхніх підприємств.



#### Канадський приклад: забезпечення участі жінок у консультаціях

CAWI (Ініціатива "Місто для всіх жінок") – це програма в Оттаві, що об'єднує жінок з різноманітних громад, організацій та академічної спільноти, які працюють з діями місцевого самоврядування з метою створення міста, яке об'єднує всіх та відповідає принципам гендерної рівності. Одна з їхніх ініціатив полягала у організації консультацій, котрі б гарантували участь жінок у місцевому процесі прийняття рішень. У 2006 році вони розробили довідник, покликаний допомагати людям, які організовують громадські консультації, апелювати до думки жінок та залучати жінок з усього міста до процесу консультацій.

Див.: [www.cawi-ivtf.org/sites/all/files/pdf/publications/Econsultation.pdf](http://www.cawi-ivtf.org/sites/all/files/pdf/publications/Econsultation.pdf)



"Основним стримуючим фактором професійної активності жінок залишається відсутність якісної допомоги у вихованні дітей та виконанні домашньої роботи. Відсутність доступної інфраструктури з надання побутових послуг, скорочення мережі дитячих дошкільних закладів та низька якість освітньо-виховних послуг, що в них надаються, недостатнє врахування роботодавцями інтересів працівників з сімейними обов'язками зумовлюють "подвійне" трудове навантаження жінок на ринку праці та в домашньому господарстві".

Міністерство економіки України, Цілі Розвитку Тисячоліття: Україна – 2010, Національна доповідь, Київ 2010

**Збирайте та аналізуйте гендерно розрізнені дані.** Статистичні дані (про власників підприємств за розміром та секторами, працівників різних галузей, заробітну плату, безробіття і т.д.) потрібно розбивати за статевою ознакою. Дані, які стосуються лікарняних, незареєстрованого безробіття, догляду за дитиною, відпустки по догляду за дитиною і т.д., повинні бути доступними. Ці дані необхідно збирати у відповідності до міжнародних стандартів (для полегшення порівняння) і аналізувати на предмет основних гендерних тенденцій та розбіжностей. Важливими також є дослідження щодо проявів непрямой дискримінації на ринку праці, внутрішньо-сімейного розподілу повноважень, насильства в сім'ї та нелегальної трудової міграції.

**Інвестуйте у послуги та стимули, які зменшують домашню роботу і підтримують кращий баланс сімейних/професійних обов'язків.** Державні інвестиції в охорону здоров'я та соціальні послуги можуть полегшити тягар домашніх турбот. Відпустки по догляду за дитиною для чоловіків можуть пропагуватися та більш широко використовуватися. Просвітницькі кампанії в школах можуть допомогти змінити ставлення майбутніх поколінь.

**Сприяйте активній участі жінок у керівних структурах.** Працюйте з чоловіками для зміни ставлення, яке перешкоджає прогресу жінок. Нарощуйте потенціал жінок балотуватися на державні посади і діяти в якості успішних політиків. Розгляньте тимчасові заходи для сприяння більшого залучення жінок до адміністративної роботи.

**Забезпечте відповідність програм для самозайнятих осіб потребам підприємств, очолюваних жінками.** Це може передбачати конкретні навчальні програми для жінок, наставницькі ініціативи, розвиток об'єднань і мереж жінок-підприємниць, стимули для новостворених підприємств, спрощення процесів реєстрації та розширені можливості отримання позик для підприємств, очолюваних жінками.



#### Канадський приклад: Центр жіночого підприємництва м. Манітоба

Центр жіночого підприємництва м. Манітоба був заснований у 1994 році з метою надання підтримки жінкам у розбудові та розвитку власної справи. Розуміючи, що на жінок продовжують чекати особливі зміни при започаткуванні власного бізнесу, діяльність Центру сфокусована на жінках-підприємницях. Центр надає три ключові послуги: бізнес-консультації, навчання та розвиток навичок на базі тренінгів і семінарів та фінансування. Центр досяг неабиякого успіху: через п'ять років 75% його відвідувачів мали власну справу.

Див.: [www.wecm.ca](http://www.wecm.ca)



**Сприяйте зміцненню спроможності органів місцевого самоврядування щодо вирішення питань гендерної рівності.** Політики та працівники органів місцевого самоврядування часто недостатньо обізнані в питаннях гендерної рівності і їм бракує навичок для проведення гендерного аналізу або реалізації національних зобов'язань щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Актуальною постає потреба в інформуванні та навчанні.

**Надавайте підтримку працівницям-жінкам для переходу у нетрадиційні галузі.** Це може включати професійно-технічне навчання, консультації з працевлаштування, підтримку у пошуках роботи, заохочення до працевлаштування. Особливої уваги може потребувати підтримка молодих жінок (включаючи перехід "школа-робота"). У цій групі зазвичай спостерігається більше безробітних, ніж серед старших жінок.

**Контролюйте та покращуйте умови праці жінок і чоловіків.** Це може передбачати гарантію рівної оплати для рівнозначних робіт, запобігання дискримінаційним діям, таким як звільнення через вагітність та прийом на роботу на основі гендерних стереотипів, подолання труднощів при поверненні на роботу після закінчення терміну декретної відпустки з догляду за дитиною, виплати по догляду за дитиною, впровадження заходів для попередження сексуальних домагань.



#### Канадський приклад: навчання для жінок у нетрадиційних професіях

Мета ініціативи "Women Unlimited" у Галіфаксі – допомогти безробітним та частково зайнятим жінкам у пошуку, підготовці, отриманні та збереженні роботи у будівельній та технологічній сферах. У співпраці з місцевими навчальними закладами ця програма відкриває жінкам кар'єрні можливості у сферах, які вони раніше не розглядали (таким, як теслярська справа, зварка, креслення та ремонт механізмів) і допомагає отримати необхідну для роботи в цьому секторі кваліфікацію.

Див.: [www.weesociety.ca/index.php/Programs/Women Unlimited/C12](http://www.weesociety.ca/index.php/Programs/Women%20Unlimited/C12)



FEDERATION OF CANADIAN MUNICIPALITIES / FÉDÉRATION CANADIENNE DES MUNICIPALITÉS



МІСЦЕВИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ РОЗВИТОК МІСТ УКРАЇНИ



Canadian International Development Agency

Agence canadienne de développement international

Дана публікація видана в рамках Проекту "Місцевий економічний розвиток міст України" (Проект МЕРМ), що впроваджується Федерацією канадських муніципалітетів (ФКМ) за фінансової підтримки уряду Канади через Канадське агентство міжнародного розвитку (КАМР). Зміст публікації є виключною думкою авторів та не обов'язково відображає офіційну позицію уряду Канади та КАМР.

вул. Щекавицька 30/39, офіс 27, м. Київ, 04071  
тел.: +38 044 2071282  
факс: +38 044 2071283  
[www.mled.org.ua](http://www.mled.org.ua)

Більше про гендерні ініціативи Проекту МЕРМ читайте на веб-сторінці сайту: <http://www.mled.org.ua/ukr/gender-equality>



МІСЦЕВИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ РОЗВИТОК МІСТ УКРАЇНИ

FCM FEDERATION OF CANADIAN MUNICIPALITIES / FÉDÉRATION CANADIENNE DES MUNICIPALITÉS



## Питання гендерної рівності в місцевому економічному розвитку





## ВСТУП

Цей документ розроблений як рекомендації для персоналу Проекту **“Місцевий економічний розвиток міст України”** (Проект МЕРМ) та партнерів проекту. Проект МЕРМ приділяє велику увагу питанням гендерної рівності, які складають наскрізну тему для всіх компонентів проекту, і водночас є специфічною сферою діяльності проекту.

Це означає, що на додаток до конкретних ініціатив у сфері гендерної рівності – на зразок заходів, спрямованих на підтримку участі жінок у місцевому самоврядуванні, – важливо приділяти увагу питанням рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх інших напрямках діяльності проекту.

Цей документ ставить за мету пояснити, що ми розуміємо під поняттям “гендерна рівність” у місцевому економічному розвитку (МЕР), і визначити конкретні відповідні точки.

*“Гендерна рівність розглядатиметься як наскрізна тема в рамках усього Проекту МЕРМ і особливо в рамках завдання WBS 3600. Загальна мета зусиль у сфері гендерної рівності – сприяти справедливому розподілу ролей та ресурсів у місцевому самоврядуванні та економічному розвитку, де як чоловіки, так і жінки виступають активними учасниками, джерелами впливу та користувачами послуг. Діяльність із забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків посилить чутливість до гендерних питань при формуванні керівних органів, структур, планів, кадрового потенціалу територіальних громад, а також послуг з місцевого економічного розвитку” (Початковий звіт Проекту МЕРМ)*

## ЩО МИ РОЗУМІЄМО ПІД ПОНЯТТЯМ “ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ”?



Незважаючи на те, що використання термінів “гендер” та “гендерна рівність” і досі викликає полеміку, Проект МЕРМ застосовує узгоджені на міжнародному рівні визначення. Під **гендерною рівністю** ми розуміємо рівність між жінками та чоловіками з точки зору можливостей, прав, вигод, відповідальності, безпеки і доступу до ресурсів та контролю над ними.

Гендерна рівність не означає, що жінки і чоловіки повинні стати однакою, але їх права, обов'язки та можливості не повинні залежати від того, ким вони є – жінкою чи чоловіком. В контексті МЕР це означає, що участь у управлінні та економічних процесах, а також доступ до ресурсів та послуг жодним чином не залежить від належності члена громади до чоловічої або жіночої статі.

## ЧОМУ ТАК ВАЖЛИВО ВРАХОВУВАТИ ПИТАННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ ПРИ РОЗРОБЦІ ІНІЦІАТИВ МІСЦЕВОГО ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ В УКРАЇНІ?



Існує багато причин та аргументів щодо уважного ставлення до питань гендерної рівності в ініціативах з місцевого економічного розвитку.

**Це “розумна економіка”, яка сприяє розвитку бізнесу:** Дослідження довели прямий зв'язок між гендерною рівністю та економічним прогресом. Гендерна рівність може виступати рушієм економічного зростання та підвищення продуктивності. Дискримінація жінок є економічно невідповідною. Численним економічним стратегіям, котрі не ґрунтуються на навичках та внесках усіх потенційних працівників, бракує потенційних вигод. Компанії з представництвом жінок на керівних посадах демонструють вищу продуктивність, аніж компанії, у керівництві яких жінок немає.<sup>1</sup> На думку Європейської комісії, “зростаюча сукупність доказів вказує на істотні економічні переваги, що виникають внаслідок кращого гендерного балансу у прийнятті економічних рішень. Наявність більшої кількості жінок на ключових посадах сприяє створенню більш продуктивного та інноваційного робочого середовища, а також покращенню діяльності підприємств загалом. Це стимулює конкурентоспроможність. Частка жінок серед випускників вищих навчальних закладів складає 60%, проте мало хто з них дістається до найвищої сходинки кар'єрного зростання. Відкриття дверей до керівних посад слугує для жінок хорошим стимулом увійти в трудовий колектив і залишитися там, тим самим сприяючи зростанню жіночої зайнятості та більш ефективному використанню жіночого потенціалу в кадрових ресурсах.”<sup>2</sup>

**Це справедливо і неупереджено:** Окрім економічних вигод, забезпечення для жінок рівних можливостей працевлаштування та участі у прийнятті рішень, є справедливим. Права жінок на економічне зростання є загально визнаними світовою спільнотою.

**Розширення економічних прав і можливостей жінок може призвести до отримання інших вигод – таких, як зменшення бідності домогосподарств:** Дослідження показали, що там, де жінки мають більше грошей, спостерігається більш високий сімейний добробут. Діти здоровіші і перебувають більше часу у школі. Таким чином, виникає непрямий ефект від покращення зайнятості жінок та перспектив зростання їх заробітку.

**Україна має зобов'язання щодо забезпечення гендерної рівності та збільшення участі жінок в економіці та прийнятті рішень:** Україна підписала ряд міжнародних документів – таких, як Конвенція ООН про ліквідацію усіх форм дискримінації щодо жінок, Цілі розвитку тисячоліття та інші, і цим самим взяла на себе зобов'язання щодо втілення міжнародних стандартів дотримання рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у суспільстві. Загальні засади принципу гендерної рівності, закладені Конституцією, здобули свою конкретизацію у Законі України “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків” від 08.09.2005 (набув чинності 01.01.2006).

Однак механізми реалізації даного закону потребують удосконалення.

**Прогрес у збільшенні економічних можливостей жінок є важливим для розширення прав і можливостей жінок в цілому:** Дослідження показали, що коли жінки покращують своє економічне становище, вони також просуваються у політичному і соціальному напрямку. Враховуючи загальні зобов'язання України стосовно гендерної рівності, забезпечення можливостей для жінок отримувати вигоди від економічних інвестицій – важливий крок.

## ЩО ОЗНАЧАЄ “ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ” У КОНТЕКСТІ МІСЦЕВОГО ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ?



Словосполучення “гендерна рівність” має широке застосування в розробці місцевої економічної політики. Воно може означати використання “гендерного аналізу”, усунення нерівності між жінками і чоловіками або розширення прав і можливостей жінок та дівчат. “Інтеграція гендерної рівності” може означати приділення уваги відмінностям та нерівності між жінками і чоловіками та впровадження заходів, що зменшують таку нерівність.

Мають місце чисельні наукові дебати щодо визначень та аналітичних конструкцій, але в контексті Проекту МЕРМ ми базуємось на міжнародних зобов'язаннях України та політиці Канадського агентства міжнародного розвитку (КАМР).<sup>3</sup>

Загалом, існує три проблемні сфери, де питання гендерної рівності є ключовими для місцевого економічного розвитку:

**Жінки та чоловіки в ролі працівників:** Існує багато відмінностей між працівниками чоловічої та жіночої статей в Україні. Існуючі у суспільстві гендерні стереотипи все ще впливають на вибір професії, працевлаштування та кар'єрний ріст. Жінки переважають в галузях з нижчою заробітною платою (зокрема, у бюджетній сфері – освіті, охороні здоров'я, секторі соціальних послуг); в силу потрібного навантаження (робота, сім'я, домашні обов'язки) жінки часто змушені працювати в режимі неповної зайнятості або за тимчасовими контрактами, мати меншу тривалість загального трудового стажу. Заробітна плата жінок в цілому по Україні, за даними Держжкомстату, є меншою заробітної плати чоловіків майже на 23 відсотки.

Увага повинна бути зосереджена на розширенні “гідних можливостей праці” як для жінок, так і для чоловіків. Це включає збільшення постійного, безпечного та гідного працевлаштування, яке забезпечує прожитковий мінімум.

**Можливості для жінок – підприємниць та самозайнятих осіб:** В Україні підприємства, очолювані жінками, є меншими і не такими прибутковими, аніж ті, що очолюються чоловіками. Вони зосереджені у сфері послуг, торгівлі та готельному бізнесі (готелі, ресторани, громадське харчування і т.д.). Для жінок складніше отримати доступ до кредитних ресурсів, зокрема в сільській місцевості.

*Питання для з'ясування:* Чи достатньо представлені жінки у керівних органах, які розробляють економічну політику та визначають пріоритети? Чи консультуються органи місцевої влади в рівній мірі з жінками та чоловіками (включаючи різний вік, економічне становище, етнічні відмінності і т.д.)?

*“Механізми відпустки по догляду за дитиною є гарними на папері, однак насправді ними важко скористатися через часті випадки неформального працевлаштування і дискримінації щодо тих, хто використовує відпустку по догляду за дитиною. Чоловіки рідко використовують відпустку по догляду за дитиною через традиційне розділення домашніх обов'язків, а також через те, що уряд не популяризує та не інформує чоловіків [про можливість використання відпустки по догляду за дитиною].”*

*ПРООН (2011). Жінки та чоловіки на ринку праці України*



## ЩО МОЖУТЬ ЗРОБИТИ ОРГАНИ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ?



**Участь у процесах прийняття рішень стосовно економічних питань:** Недостатнє представництво жінок у процедурах прийняття політичних рішень спостерігається по всій Україні (хоча на місцевому рівні ступінь залучення жінок є більш високою). Важливо розуміти і надавати підтримку голосам жінок (як колективним, так і індивідуальним) стосовно того, в якому економічному середовищі та в якому місті вони бажать жити. Участь жінок – в якості громадян, місцевих лідерів, членів громадських організацій – є важливою.

Щоб краще зрозуміти поточну ситуацію, потрібно провести дослідження у наступних сферах:

**Гендерно розрізнені дані:** Для того, щоб зрозуміти і проаналізувати, що відбувається у місцевій економіці з гендерної точки зору, суттєвими є гендерно розрізнені дані. Без такої інформації неможливо дізнатися, які відмінності та нерівності існують, і які саме заходи потрібні.

При можливості, слід врахувати і інші важливі відмінності і розбіжності, наприклад віковий розподіл, розподіл на сільське/міське населення, етнічна належність соціальний статус, спроможність/неспроможність (інвалідність) і т.і. В ідеалі аналіз має розглядати ці аспекти разом із гендерними відмінностями та нерівністю.

**Спроможність органів місцевої влади:** Використання гендерних ліній або гендерного аналізу передбачає нові навички для органів місцевого самоврядування. Керівники повинні знати про зобов'язання держави у сфері гендерної політики та законодавство для того, щоб успішно реалізувати їх на місцевому рівні. Громадські слухання мають гарантувати врахування голосів як жінок, так і чоловіків. Ці навички потрібні як жінкам, так і чоловікам.

**Можливості жіночих організацій:** Жіночі організації часто потребують підтримки у визначенні пріоритетів щодо гендерних питань в дискусіях на тему економічного розвитку. Існує потреба у розвитку їх спроможності розуміти проблеми та брати участі в економічних дискусіях. Їм потрібна допомога у формуванні навичок публічних виступів і ведення переговорів. Важливо приділити увагу різноманітним організаціям, починаючи з батьківських комітетів шкіл і закінчуючи жіночими бізнес-асоціаціями.

**Гармонізація сімейних та професійних обов'язків:** Навіть тоді, коли жінки більше задіяні в оплачуваній роботі (в якості найманих працівників та власників підприємств), вони продовжують виконувати більшу частину роботи в сім'ї (домашня робота або догляд). Догляд за дітьми і літніми особами, приготування їжі, прибирання та здійснення покупок залишаються обов'язками жінок.

**Гендерні стереотипи:** Стереотипи стосовно належного поведінки, кар'єри і роботи чітко простежуються по всій країні. Досі законними залишаються запитання щодо сімейного стану під час співбесіди при прийомі на роботу.

**Насильство на статевому підґрунті:** Насильство або загроза його застосування можуть різними способами впливати на варіанти працевлаштування жінок. Жінки, які стикаються з насильством у своїх домівках, часто бувають відсутні на роботі, і їм зазвичай бракує впевненості. Відсутній юридичний захист від сексуальних домагань на робочому місці. Страх насильства по дорозі на роботу може впливати на рішення стосовно нічної роботи або відповідних місць роботи.

Органи місцевого самоврядування можуть вирішувати питання гендерної рівності в стратегіях та заходах місцевого економічного розвитку різноманітними способами. Наведені нижче заходи – це варіанти, які варто розглянути, однак доцільність кожного заходу залежить від ситуації на місцях. Заходи можуть варіювати у кожному конкретному випадку.

Приклади канадських ініціатив наведені з метою надихнути українських партнерів.

<sup>1</sup> Див., наприклад, Golla, A.M. et al (2011). Розуміння та оцінювання розширення економічних прав і можливостей жінок: Визначення, рамки та показники. Міжнародний центр дослідження питань жінок (ICRW) Світовий банк (2012 р.) Звіт про світовий розвиток, 2012 р.: Гендерна рівність та розвиток. Вашингтон: Світовий банк. Картер, Ненсі М. і Гарві М. Вагнер (2011). The Bottom Line: Corporate Performance and Women's Representation on Boards, 2004–2008. Вашингтон: Catalyst

<sup>2</sup> Європейська комісія (2012). “Progress in Gender Equality Leads to Growth”. ec.europa.eu/justice/newsroom/gender-equality/news/20120416\_en.htm

<sup>3</sup> Проект Місцевий економічний розвиток міст України фінансується Канадським агентством міжнародного розвитку (КАМР). Інформацію щодо політики КАМР у сфері гендерної рівності див. www.acdi-cida.gc.ca/acdi-cida/acdi-cida.nsf/eng/EMA-218123616-NN9