

ЗВІТ ЗА РЕЗУЛЬТАТАМИ
АНАЛІЗУ НАЙКРАЩИХ
ПРАКТИК БІЗНЕСУ
З ЕКОНОМІЧНОГО
УПОВНОВАЖЕННЯ ЖІНОК
ПІД ЧАС ПОВНОМАСШТАБНОЇ
РОСІЙСЬКОЇ ВІЙНИ ПРОТИ
УКРАЇНИ



ООН ЖІНКИ, КИЇВ – 2023



ОФІС ВІЦЕПРЕМ'ЄР-МІНІСТРА
З ПИТАНЬ ЄВРОПЕЙСЬКОЇ
ТА ЄВРОАТЛАНТИЧНОЇ
ІНТЕГРАЦІЇ УКРАЇНИ



ЗВІТ ЗА РЕЗУЛЬТАТАМИ
АНАЛІЗУ НАЙКРАЩИХ
ПРАКТИК БІЗНЕСУ
З ЕКОНОМІЧНОГО
УПОВНОВАЖЕННЯ ЖІНОК
ПІД ЧАС ПОВНОМАСШТАБНОЇ
РОСІЙСЬКОЇ ВІЙНИ ПРОТИ
УКРАЇНИ



ООН ЖІНКИ, КИЇВ – 2023



ОФІС ВІЦЕПРЕМ'ЄР-МІНІСТРА
З ПИТАНЬ ЄВРОПЕЙСЬКОЇ
ТА ЄВРОАТЛАНТИЧНОЇ
ІНТЕГРАЦІЇ УКРАЇНИ



ЗМІСТ

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ.	8
КОРОТКЕ РЕЗЮМЕ РЕЗУЛЬТАТІВ АНАЛІЗУ.	9
1. МЕТОДОЛОГІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ.	11
2. ЕКОНОМІЧНЕ УПОВНОВАЖЕННЯ ЖІНОК В УКРАЇНІ: АКТУАЛЬНИЙ КОНТЕКСТ, МІЖНАРОДНІ ТА НАЦІОНАЛЬНІ ЗОБОВ'ЯЗАННЯ.	14
3. ВПЛИВ ПОВНОМАСШТАБНОЇ РОСІЙСЬКОЇ ВІЙНИ НА РОБОТУ ТА РОЗВИТОК БІЗНЕСУ В УКРАЇНІ.	20
4. НАЦІОНАЛЬНІ ТА МІЖНАРОДНІ ПРОГРАМИ ЕКОНОМІЧНОЇ ПІДТРИМКИ ЖІНОК.	25
4.1. Міжнародні ініціативи з економічного уповноваження жінок. Принципи розширення прав і можливостей жінок та практика їх запровадження у світі.	26
4.2 ПРАКТИКИ ОКРЕМИХ КРАЇН, У ЯКИХ ВІДБУВАЛИСЯ ЧИ ВІДБУВАЮТЬСЯ ВОЄННІ КОНФЛІКТИ.	27
4.2.1. Ресурсні центри та акселератори для жінок в Азербайджані.	27
4.2.2. Програми для розвитку бізнесу в Ізраїлі.	28
4.2.3. Залучення жінок до сфери природничих наук, технологій, інженерії, математики та мікрокредитування, а компаній — до підписання Принципів розширення прав і можливостей жінок у Грузії.	29
4.2.4. Підтримка жінок через інвестиції та створення Центру для жінок у Туреччині.	29
4.2.5. Корпоративні практики підтримки жінок на робочому місці в Туреччині.	30
4.2.6. Грузія: практики для підтримки компаній і розвитку бізнесу.	30
4.3. ПРАКТИКИ ЕКОНОМІЧНОГО УПОВНОВАЖЕННЯ ЖІНОК ПІДПРИЄМСТВАМИ УКРАЇНИ ТА ЗМІНИ, ЩО ВІДБУЛИСЬ.	32
4.3.1. Національний вимір.	32
4.3.2. Урядові програми підтримки бізнесу.	34
4.3.3. Програми підтримки бізнесу міжнародними партнерами з розвитку та громадськими організаціями.	36

<i>4.3.4. Практики підприємств і бізнес-асоціацій в Україні.</i>	38
<i>4.3.5. Відповідність практик компаній потребам співробітниць після початку повномасштабної війни.</i>	46
<i>4.3.6. Робота бізнес-асоціацій.</i>	48
5. ТРУДНОЦІ В РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАКТИК ЕКОНОМІЧНОГО УПОВНОВАЖЕННЯ ЖІНОК І ШЛЯХИ ЇХ ПОДОЛАННЯ (ВИКЛИКИ, ВИВЧЕНІ УРОКИ).	49
6. ПЕРЕВАГИ ПРАКТИК ЕКОНОМІЧНОГО УПОВНОВАЖЕННЯ ЖІНОК ДЛЯ КОМПАНІЙ.	52
7. ЖІНКИ ТА ВІДНОВЛЕННЯ КРАЇНИ.	54
ВИСНОВКИ.	56
РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ВПРОВАДЖЕННЯ ПРАКТИК ЕКОНОМІЧНОГО УПОВНОВАЖЕННЯ ЖІНОК.	57
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.	61
ДОДАТКОВІ ДЖЕРЕЛА.	65
ДОДАТКИ:	67
<i>Додаток 1. МЕТОДОЛОГІЯ АНАЛІЗУ НАЙКРАЩИХ ПРАКТИК ДІЯЛЬНОСТІ БІЗНЕСУ З ЕКОНОМІЧНОГО УПОВНОВАЖЕННЯ ЖІНОК У ПЕРІОД ПОВНОМАСШТАБНОЇ ВІЙНИ</i>	68
<i>Додаток 2. ОПИС ДОСВІДУ ВПРОВАДЖЕННЯ ПРАКТИК ЕКОНОМІЧНОГО УПОВНОВАЖЕННЯ ЖІНОК В УКРАЇНІ</i>	77

ООН ЖІНКИ

ООН Жінки є структурою ООН, яка працює над питаннями гендерної рівності та розширенням прав і можливостей жінок. Організацію ООН Жінки, яка є світовим лідером у проблемах, що стосуються жінок і дівчат, засновано з метою покращення реалізації їхніх потреб у всьому світі. ООН Жінки підтримує держави-члени ООН у встановленні світових стандартів для досягнення гендерної рівності та співпрацює з представниками уряду та громадянського суспільства в напрямку розроблення законів, стратегій, програм і послуг, необхідних для реалізації цих стандартів. Організація виступає за рівноправну участь жінок у всіх аспектах життя і зосереджується на п'яти пріоритетних цілях: зростання лідерства жінок і їхня активна участь у процесах розвитку; боротьба з насильством проти жінок; залучення жінок до всіх аспектів процесів розбудови миру та безпеки; розширення повноважень жінок в економічній сфері; надання пріоритетності питанням гендерної рівності в державному плануванні та бюджетуванні. Окрім того, ООН Жінки координує і підтримує систему роботи ООН у питаннях покращення ситуації щодо гендерної рівності.

Погляди, викладені в звіті, належать авторам та необов'язково відображають позицію структури ООН Жінки, Організації Об'єднаних Націй та будь-якої з її асоційованих організацій або офіційну позицію Уряду Швеції.

Цей звіт підготовано в межах проєкту ООН Жінки «Трансформаційні підходи для досягнення гендерної рівності в Україні», що здійснюється за фінансової підтримки Уряду Швеції та реалізується у співпраці з Офісом Віцепрем'єр-міністра з питань європейської та євроатлантичної інтеграції.

До проведення аналізу та підготовки звіту долучилися :

- Марина Саприкіна — аналіз практик приватних компаній з економічного уповноваження жінок, результатів фокус-групових дискусій і глибинних інтерв'ю;
- Алла Зінченко, кандидатка історичних наук, — проведення кабінетного дослідження, фокус-групових дискусій і глибинних інтерв'ю;
- Олександра Гондюл — проведення фокус-групових дискусій і глибинних інтерв'ю.

ПОДЯКА

Дякуємо за участь у дослідженні Європейському банку реконструкції та розвитку, Центру міжнародного приватного підприємництва, Українському центру сприяння інвестиціям та торгівлі, програмі ПРООН з відновлення та розбудови миру, проекту USAID «Економічна підтримка Східної України», проекту «Крила», Бізнес-мережі сільських жінок, Жіночому енергетичному клубу, МБФ «Українська фундація громадського здоров'я».

Ми дякуємо всім, хто взяв участь у глибоких інтерв'ю в межах цього дослідження: Андрію Ремізову, виконувачу обов'язків директора ДУ «Офіс з розвитку підприємництва та експорту»; Тетяні Сахарук, генеральній директорці Глобального договору ООН в Україні; Андрію Фіголю, національному координатору проекту «Права у світі праці: покращення дотримання Україною основних трудових норм», що впроваджується Міжнародною організацією праці за підтримки Уряду Канади; Віті Думанській, старшій науковій співробітниці Інституту демографії та соціальних досліджень НАН України; Яні Гончаренко, директорці з комунікацій та сталого розвитку StarLight Media; Дарії Таран, керівниці з фандрайзингу у Projector; Оксані Чивуриній, директорці з talent-маркетингу, комунікацій і соціального впливу в Intellias; Любові Козюрі, бізнес-партнерці з управління персоналом у ПрАТ «Полтавський гірничо-збагачувальний комбінат»; Лілії Марачканець, начальниці управління корпоративного партнерства та комунікацій Агрохолдингу «Астарта-Київ»; Ірині Рубіс, голові ГО «Післязавтра».

Дякуємо за участь у фокус-групових дискусіях представницям і представнику урядових партнерів: Галині Жуковській, старшій референтці Апарату Урядової уповноваженої з питань гендерної політики; Олені Расахацькій, заступниці начальника відділу з питань працевлаштування Державної служби зайнятості; Валентині Плачинді, заступниці начальника управління-начальниці відділу з питань працевлаштування Державної служби зайнятості; Євгену Гостюмінському, державному експерту Директорату праці та зайнятості Міністерства економіки; Марині Рой, головній спеціалістці відділу з питань протидії торгівлі людьми, домашньому насильству, гендерної рівності Департаменту з питань захисту прав дітей та забезпечення стандартів рівності Національної соціальної сервісної служби.

Висловлюємо подяку всім, хто взяв участь у фокус-групових дискусіях, зокрема представницям Агенції розвитку підприємництва жінок та молоді, Жіночої ділової палати України, Ліги ділових та професійних жінок України, Спільки українських підприємців, а також компаній Johnson&Johnson (Janssen), SoftServe, IDS Ukraine, 1+1 media, КАНТАР, Креативна рекламна агенція «Щастя є». Також дякуємо працівницям компаній за участь у фокус-групових дискусіях: StarLight Media, Intellias, Shell, EY, «Фармак», Агроіндустріальний холдинг МХП (Миронівський хлібопродукт), UKRSIBBANK BNP Paribas Group, «Сільпо-фуд», Codica, ТОВ «Аккордгруп», CBRE Ukraine, BDO LLC, ELEKS, Ferrexpo.

ПЕРЕЛІК СКОРОЧЕНЬ

ВПО — внутрішньо переміщена особа

МСБ — малий і середній бізнес

ЄБА (EBA, European Business Association) — Європейська Бізнес Асоціація

GIZ (Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit GmbH) — Німецьке товариство міжнародного співробітництва

STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics) — наука, технології, інжиніринг та математика

WEPs (Women’s Empowerment Principles) — Принципи розширення прав і можливостей жінок

КОРОТКЕ РЕЗЮМЕ РЕЗУЛЬТАТІВ АНАЛІЗУ

Розширення прав і можливостей жінок у сфері економіки під час повномасштабної війни та в період відновлення є важливим завданням для збереження миру й забезпечення сталого економічного зростання. Підтримка лідерства жінок, забезпечення їхньої рівної участі з чоловіками в різних секторах і на всіх рівнях економіки сприятиме зміцненню потенціалу країни та прискоренню прогресу в досягненні гендерної рівності.

За обставин, коли здебільшого чоловіки проходять військову службу, жінки частіше почали виконувати роль голови домогосподарства й більше часу приділяти догляду за дітьми, активно займатися волонтерством, часто за рахунок працевлаштування.¹ Ці чинники погіршили становище жінок і дівчат в Україні, що поставило під загрозу дотримання норм Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (КЛФДЖ). Нагадаємо, що стаття 11 Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок проголошує необхідність вжиття заходів для забезпечення рівності чоловіків і жінок у сфері зайнятості та ліквідації дискримінації щодо жінок, зокрема в умовах конфлікту.

Повномасштабне російське вторгнення негативно позначилося на розвитку бізнесу. Майже половина компаній відчули вплив ракетних атак на свою роботу, а деякі призупинили діяльність через відсутність електроенергії та інтернету, а також з міркувань безпеки². Це вплинуло на операційну діяльність: відбулися простої, часткова втрата замовлень і призупинення деяких проектів. Серед актуальних викликів для бізнес-спільноти — безпека й захист співробітників і співробітниць, зруйновані ланцюги логістики та транспортування, відсутність клієнтів і клієнок чи замовлень, спад діяльності партнерів, складність здійснення експортно-імпорتنих операцій.

З метою виявлення найкращих практик бізнесу з економічного уповноваження жінок під час повномасштабної війни в Україні та формування рекомендацій для стимулювання бізнесу до впровадження таких практик з урахуванням Принципів розширення прав і можливостей жінок (WEPs)³, ООН Жінки в Україні ініціювали проведення дослідження. У межах дослідження було проведено кабінетний аналіз, фокус-групові дискусії зі співробітницями компаній і глибинні інтерв'ю з експертами й експертками, які представляють бізнес-асоціації, приватні компанії, міжнародних партнерів з розвитку, урядові агенції та громадські організації. Загальна кількість залучених осіб становила 40. Аналіз проводився протягом вересня — жовтня 2022 року.

Проведене дослідження практик компаній свідчить, що програми переміщення, психологічної та матеріальної підтримки, підтримки працівників і працівниць із дітьми, забезпечення можливості працювати віддалено стали основою стратегій управління персоналом багатьох українських компаній під час повномасштабної війни. Бізнеси швидко переформувували й доповнили свої політики роботи з персоналом, орієнтуючись першочергово на потреби і співробітників, і співробітниць. З'явилися нові програми для жінок, зокрема для перекваліфікації, навчання IT-навичкам і розвитку лідерських якостей. Українські компанії, які підписали WEPs, здебільшого продовжили свої практики й навіть розширили їх, зокрема шляхом створення дитячих кімнат для дітей співробітників і співробітниць. Важливо, що у своїх практиках компанії враховували потреби співробітниць, розуміючи, що компанія, яка інвестує в економічне уповноваження жінок, має суттєві конкурентні переваги перед іншими компаніями. Водночас, враховуючи негативний вплив повномасштабної війни на становище бізнесу, зокрема малого та середнього, для компаній

- 1 UN Women and CARE International (2022). Rapid Gender Analysis of Ukraine. Див. за посиланням: <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2022/05/rapid-gender-analysis-of-ukraine>
- 2 ЄБА (21.10.2022). Останні масовані ракетні обстріли вплинули на роботу половини бізнесів. Див. за посиланням: <https://eba.com.ua/ostanni-masovani-raketni-obstrily-vplynuly-na-robotu-polovyny-biznesiv-eva/>
- 3 Принципи розширення прав і можливостей жінок (Women's Empowerment Principles/WEPs) — це міжнародна ініціатива Глобального договору ООН та ООН Жінки, яка пропонує бізнесу настанови щодо утвердження гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок у робочому середовищі, у бізнесі й суспільстві загалом. Принципи WEPs базуються на міжнародних стандартах у сфері праці та прав людини і ґрунтуються на визнанні того, що бізнес відіграє важливу роль в утвердженні гендерної рівності та розширенні прав і можливостей жінок. Підписання семи принципів — найоптимальніший спосіб, завдяки якому бізнес може досягти мети щодо впровадження гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок, як зазначено в Порядку денному у сфері сталого розвитку до 2030 року та в 17 Цілях сталого розвитку. Детальніше: <https://www.weps.org>

важлива підтримка міжнародних організацій щодо реалізації їхніх практик.

Органи державної влади й донорські організації наразі реалізують багато проєктів для допомоги підприємцям і підприємцям. Деякі проєкти спрямовані тільки на жінок. Більшість проєктів передбачають:

- фінансову підтримку (гранти на відкриття власної справи);
- консультаційну підтримку (навчальні та менторські сесії);
- надання релокованим підприємствам приміщень у безкоштовне користування;
- співпрацю між приватним сектором і міжнародними партнерами з розвитку).

У спрямованих на підтримку бізнесу програмах, які реалізує Уряд України, не передбачено проведення гендерного оцінювання впливу програм на чоловіків і жінок, така сама ситуація спостерігається і в приватному секторі — компанії не відстежують цей вплив.

Аналіз програм економічного уповноваження жінок в інших країнах продемонстрував, що, на відміну від України, там подібні програми запроваджувалися після завершення війни або конфлікту. В Україні ж приватні компанії, урядові структури та партнери з розвитку почали впроваджувати й розвивати свої програми з економічного уповноваження жінок одразу після

початку повномасштабного вторгнення у лютому 2022 року. Утім, за результатами аналізу дослідницька група рекомендує створення ресурсних центрів для жінок (подібні центри було створено в Азербайджані, Туреччині та Грузії) як ефективну практику для наслідування в Україні.

Узагальнюючи досвід інших країн, компаній та організацій, слід зазначити, що найкращі результати мають проєкти багатостороннього партнерства, які спільно реалізуються урядом, міжнародними організаціями й компаніями. Останні в таких проєктах інвестують свої ресурси (часові й людські, залучають ресурси партнерів). Варто також долучати до таких проєктів бізнес-асоціації, які зможуть поширювати найкращі практики й заохочувати компанії демонструвати своє лідерство в галузі гендерної рівності, зокрема через підписання WEPs.

Очікується, що в умовах післявоєнної відбудови жінки стануть тими, хто відновлюватиме країну. Саме тому сьогодні вкрай необхідним є навчання жінок новим навичкам і професіям — і це також може стати одним із завдань програм грантової підтримки, які міжнародні організації можуть надавати компаніям. Важливо підтримувати розвиток жіночого підприємництва, що має стати одним із пріоритетів на рівні держави. Також варто звернути особливу увагу на реалізацію проєктів надання психологічної допомоги жінкам, які постраждали від насильства, і жінкам, які звільняться зі Збройних Сил України, а також проєктів, спрямованих на підтримку повернення жінок в Україну.



1

МЕТОДОЛОГІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ

Метою проведеного дослідження було виявлення ефективних практик бізнесу з економічного уповноваження жінок під час повномасштабної війни в Україні та формування рекомендацій для стимулювання бізнесу до впровадження таких практик з урахуванням Принципів розширення прав і можливостей жінок (WEPs)⁴.

Серед завдань, які стояли перед дослідницькою командою, можна виділити такі:

1. проаналізувати практики приватного сектору з економічного уповноваження жінок під час повномасштабної війни на різних рівнях (на рівні компанії, громади й України, а також в межах ланцюгів постачання та створення доданої вартості), виявити найефективніші з них;
2. систематизувати переваги застосування практик економічного уповноваження жінок для приватного сектору;
3. визначити бар'єри для ефективної реалізації ініціатив з розширення прав і можливостей жінок, запити на допомогу й роль інших організацій з метою сприяння впровадженню практик економічного уповноваження жінок на різних рівнях;
4. надати рекомендації щодо стимулювання бізнесу до впровадження практик економічного уповноваження жінок під час повномасштабної війни.

Методологія дослідження передбачала проведення кабінетного дослідження, 7 фокус-групових дискусій і 10 глибинних інтерв'ю. Дослідження проводилося протягом вересня — жовтня 2022 року.

У межах кабінетного дослідження на основі даних із відкритих джерел і вторинного аналізу досліджень було проаналізовано вплив війни на великий, малий і середній бізнес (МСБ), корпоративні практики щодо економічного уповноваження жінок на території таких країн, як Грузія, Ізраїль, Молдова, Азербайджан і Туреччина. Країни було обрано за такими критеріями: 1) на їхній території відбувалися воєнні конфлікти; 2) існує схожість з Україною за рівнем соціально-економічного розвитку; 3) відбувається активне залучення компаній до підписання WEPs. Також було проаналізовано практики економічного уповноваження жінок серед 100 компаній, які є поточними й потенційними підписантами WEPs, учасниками Глобального дого-

вору ООН, руху HeforShe, Рейтингу «Компанії, дружні до родини» (2021 р.) і Каталогу внеску бізнесу під час війни (2022 р.). Додатково було проаналізовано національні державні програми й міжнародні грантові програми з економічного уповноваження жінок, зокрема ті, що реалізуються за підтримки агенцій ООН та інших міжнародних партнерів з розвитку.

У межах дослідження було проведено 7 фокус-групових дискусій за участі 40 учасників та учасниць, а саме співробітників і співробітниць компаній-підписантів WEPs і тих компаній, які активно реалізують практики економічного уповноваження жінок (їх було запрошено на основі результатів кабінетного дослідження), представників і представниць органів державної влади, бізнес-об'єднань і жіночих громадських організацій. Під час фокус-групових дискусій було обговорено ефективні практики з економічного уповноваження жінок як на рівні приватних компаній, так і на рівні громади та держави, переваги й бар'єри, пов'язані із запровадженням таких програм, а також шляхи їх подолання.

Також було проведено 10 глибинних напівструктурованих інтерв'ю з представниками та представницями органів державної влади, бізнес-асоціацій, приватних компаній та експертного кола. Інтерв'ю дозволили з'ясувати переваги, бар'єри та труднощі, пов'язані із запровадженням програм економічного уповноваження жінок, і шляхи подолання цих бар'єрів на рівні держави, громади та компанії.

Серед основних обмежень дослідження варто назвати такі:

- проведено аналіз практик великих приватних компаній, практики малого та середнього бізнесу не включено до аналізу, оскільки великі компанії, які працюють в Україні, переважно не розглядають підтримку малих і середніх компаній, якими володіють і керують жінки, у ланцюгах постачання та створення доданої вартості як складову програми економічного уповноваження жінок;
- проаналізовано практики компаній, які працюють у різних секторах економіки, однак не було проведено порівняльного секторального ана-

4 Принципи розширення прав і можливостей жінок (Women's Empowerment Principles/WEPs) — це міжнародна ініціатива Глобального договору ООН та ООН Жінки, яка пропонує бізнесу настанови щодо утвердження гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок у робочому середовищі, у бізнесі й суспільстві загалом. Принципи WEPs базуються на міжнародних стандартах у сфері праці та прав людини і ґрунтуються на визнанні того, що бізнес відіграє важливу роль в утвердженні гендерної рівності та розширенні прав і можливостей жінок. Підписання семи принципів — найоптимальніший спосіб, завдяки якому бізнес може досягти мети щодо впровадження гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок, як зазначено в Порядку денному у сфері сталого розвитку до 2030 року та в 17 Цілях сталого розвитку. Детальніше: <https://www.weps.org>

лізу виявлених практик з економічного уповноваження жінок, тому це може стати одним із завдань наступного дослідження;

- до аналізу увійшли практики компаній під час повномасштабної війни, які матимуть потенціал до поширення, зокрема й під час відбудови країни;
- дослідження не передбачало проведення аналізу стану працевлаштування жінок, розвитку жіночого підприємництва й інших пов'язаних тем. Дослідження на ці тематики можуть стати предметом окремого аналізу.

Обговорення методології дослідження відбулось у серпні 2022 року на валідаційному засіданні за участі представників і представниць органів державної влади, міжнародних партнерів з розвитку та громадських організацій, які реалізують програми економічного уповноваження жінок в Україні. Попередні результати й рекомендації дослідження презентовано на Конгресі з економічного уповноваження жінок (WEE Congress), який ООН Жінки провела в Україні 21–22 листопада 2022 року. Результати й рекомендації дослідження також було обговорено на валідаційному засіданні 2-го грудня 2022 року, у якому взяли участь представниці урядових партнерів, міжнародних партнерів з розвитку та громадських організацій.



2

ЕКОНОМІЧНЕ УПОВНОВАЖЕННЯ ЖІНОК В УКРАЇНІ: АКТУАЛЬНИЙ КОНТЕКСТ, МІЖНАРОДНІ ТА НАЦІОНАЛЬНІ ЗОБОВ'ЯЗАННЯ

Економічне уповноваження жінок є важливою рушійною силою економічного розвитку країни й передумовою створення інклюзивного та стійкого миру й безпеки. На жаль, у світі продовжує існувати багато культурних, інституційних і структурних бар'єрів для економічного уповноваження жінок. Ці бар'єри посилюються в ситуаціях конфлікту й військової агресії. У 36 країнах⁵, де відбуваються конфлікти, лише 4 з 10 жінок мають оплачувану роботу (для порівняння: серед чоловіків цей показник 7 з 10). У країнах із затяжним конфліктом ситуація ще гірша⁶ через небезпеку й насильство. На глобальному рівні насильство щодо жінок щороку коштує світу 12 трильйонів доларів через втрати на ринку зайнятості й нестачу добробуту жінок⁷.

Повномасштабне російське вторгнення в Україну 24 лютого 2022 року негативно вплинуло на економічне становище жінок у країні, призвело до зміни гендерних ролей і зростання загроз для жінок у багатьох сферах, зокрема у зв'язку із втратою роботи й доходів, зростанням обсягів домашньої роботи та навантаження через догляд за дітьми й іншими членами родини, а також у зв'язку з різними формами насильства й торгівлею людьми. Через повномасштабну війну та військовий стан, коли здебільшого чоловіки пішли на військову службу, жінки частіше почали виконувати роль голови домогосподарства й більше часу приділяти догляду за дітьми, часто за рахунок працевлаштування, а також активно займатися волонтерством⁸. Усі ці чинники погіршили становище жінок і дівчат в Україні, що поставило під загрозу дотримання норм Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (КЛФДЖ). Стаття 11 Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок проголошує необхідність вжиття заходів для забезпечення рівності чоловіків і жінок у сфері зайнятості та ліквідації дискримінації щодо жінок, зокрема в умовах збройного конфлікту.

За результатами Глобального звіту про гендерний розрив 2022 (The Global Gender Gap Report 2022), оприлюдненого у липні 2022 року, Україна посіла 81 місце у порівнянні із 74 місцем у 2021 році (Таблиця 1). Всесвітній економічний форум щороку готує цей звіт, щоб оцінити,

«наскільки добре країни розподіляють свої ресурси й можливості серед своїх чоловіків і жінок, незалежно від загального рівня цих ресурсів і можливостей»⁹. Основні показники (13 із 14) є загальнодоступними офіційними показниками міжнародних організацій (Міжнародна організація праці, Програма розвитку ООН та Всесвітня організація охорони здоров'я). Звіт розглядає чотири загальні сфери нерівності між чоловіками й жінками (субіндекси):

1. економічна участь і можливості — рівень заробітної плати, рівень участі й доступу до висококваліфікованої зайнятості;
2. рівень освіти — показники доступу до базової та вищої освіти;
3. політичні повноваження — показники представництва у структурах прийняття рішень;
4. здоров'я та виживання.

Методологія розрахунку індексу за 2022 рік частково включала дані, отримані після початку повномасштабного російського вторгнення 24.02.2022, чим, імовірно, можна пояснити зниження значення індексу.

Найбільше Україна близька до повної рівності між чоловіками й жінками у сфері здоров'я та виживання (0,978 бала, 37 місце)¹⁰ та за рівнем освіти (0,995 бала, 53 місце). Проте, внаслідок російської військової агресії існує висока вірогідність того, що ці показники значно погіршаться, як і показники інших індексів і рейтингів.

Індекс миру та безпеки жінок (WPS Index)¹¹ від Джорджаунського інституту жінок, миру та безпеки аналізує дані про вимірювання залученості, справедливості та безпеки жінок у 170 країнах за трьома критеріями: залучення (освіта, фінансове залучення, зайнятість, користування мобільними пристроями, представництво в парламенті), справедливість (юридична дискримінація, гендерні упередження, дискримінаційні норми) і безпека (насильство з боку партнерів, безпека в громаді, організоване насильство). Останній, третій, індекс було оприлюднено в жовтні 2021 року. Тенденції змін індексу WPS показують, що глобальне підвищення статусу жінок сповільнилося, а відмінності між країнами збільшилися.

5 Це країни, класифіковані Світовим банком як нестабільні та постраждалі від конфліктів.

6 Klugman Jeni, Yvonne Quek (2018). Women's Financial Inclusion and Economic Opportunities in Fragile and Conflict-Affected States. An overview of challenges and prospects. Див. за посиланням: <https://giwps.georgetown.edu/resource/womens-financial-inclusion-and-economic-opportunities-in-fragile-and-conflict-affected-states/>

7 Дані ООН

8 UN Women and CARE International (2022). Rapid Gender Analysis of Ukraine. Див. за посиланням: <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2022/05/rapid-gender-analysis-of-ukraine>

9 World Economic Forum (2022). Global Gender Gap Report. Див. за посиланням: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2022.pdf

10 World Economic Forum (2022). Global Gender Gap Report. Див. за посиланням: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2022.pdf

11 GIWPS (2022). Women Peace and Security Index 2021–2022. Див. за посиланням: <https://giwps.georgetown.edu/wp-content/uploads/2021/11/WPS-Index-2021.pdf>

ТАБЛИЦЯ 1. Глобальний індекс гендерного розриву та його субіндекси, Україна, 2021—2022 рр.

Індекс і субіндекси	Місце, 2022 р.	Місце, 2021 р.	Коментарі
Глобальний індекс гендерного розриву	81	74	У 2022 році позиція України в рейтингу погіршилася на 7 пунктів.
Економічна участь і можливості	62	44	Україна знаходиться на першому місці за показником залучення жінок до професійних і технічних сфер, однак лише 15% компаній належать жінкам, і лише в 17,70% бізнесів жінки входять до складу керівництва.
Рівень освіти	53	27	Україна знаходиться на першому місці за показником залучення дівчат до навчання в закладах середньої та вищої освіти, проте зберігається гендерний розрив серед кількості випускників і випускниць таких спеціальностей, як педагогіка, ІТ, сільське господарство, медицина, соціальні науки.
Здоров'я та виживання	37	41	Україна знаходиться на першому місці за показником очікуваної тривалості життя, однак 13,20% жінок зазнавали гендерно зумовленого насильства впродовж життя.
Політичні повноваження	100	103	Серед парламентарів і парламентарок лише 20,60% жінок, серед керівництва міністерств жінки займають лише 13,64% керівних посад.

Україна посіла 66 місце з 0,748 бала разом із Руандою та Південно-Африканською Республікою. Трохи кращі позиції відносно України мають Туркменістан (60 місце), Філіпіни (61), Чилі (62), Нікарагуа (63), Маврикій (64) і Молдова (64). Попри те, що протягом проведення індексу у 2017–2021 роках Україна змогла покращити свої позиції, війна вплине на позицію країни у 2022 році.

За час повномасштабної війни збільшилася кількість українських мігранток і внутрішньо переміщених осіб. За даними Управління Верховного комісара ООН у справах біженців, станом на 02.05.2023 Україну залишили 8,2 мільйона українок та українців¹², а кількість внутрішньо переміщених осіб станом на 23.01.2023 року становила 5,4 мільйона осіб¹³. За оцінками швидкого

12 UNHCR. Портал оперативних даних. Ситуація з біженцями в Україні. Див. за посиланням: <https://data.unhcr.org/en/situations/ukraine> (Updated 02.05.2023)

13 UNHCR. Портал оперативних даних. Ситуація з біженцями в Україні. Див. за посиланням: <https://data.unhcr.org/en/country/ukr/751?secret=unhcrrestricted> (Updated 23.01.2023)

гендерного аналізу, проведеного ООН Жінки та CARE International у травні 2022 року, серед тих, хто залишив країну, 90% становлять жінки та діти¹⁴, серед дорослих внутрішньо переміщених осіб жінки становлять 60%¹⁵. За результатами фокус-групових дискусій, частина переміщених жінок зберегла роботу й може працювати онлайн, деякі знайшли нову роботу в місцях переміщення. Досить часто жінки стають єдиними, хто працює в родині. Це зумовлено тим, що гнучкість зайнятості жінок вища, ніж у чоловіків (можливість працювати онлайн) і що частина родин втратила чоловіків на війні. Водночас, за оцінками експертів, рівень безробіття наразі сягає 35%¹⁶. Нова хвиля міграції з України відбулася через нищення критичної енергетичної інфраструктури ракетами та дронами з білоруської і російської території та окупованих територій, починаючи з 10 жовтня 2022 року¹⁷. Так, за період з 07.10.2022 до 04.11.2022 кількість українців та українок, які перемістилися за кордон, зросла на 141 570 осіб¹⁸.

Як бачимо, повномасштабна російська військова агресія спровокувала зростання безробіття та рівня бідності, що також пояснюється знеціненням національної валюти й наявністю високої інфляції. Усе це підвищило соціально-економічне навантаження на жінок: жінки доглядають за дітьми та членами родини похилого віку, збільшилося їхнє навантаження, пов'язане з виконанням неоплачуваної домашньої роботи через відсутність соціальної інфраструктури й порушення стабільної роботи закладів освіти різного рівня, якщо вони взагалі є та працюють. Особливо сильного впливу зазнали родини переселенців і переселенок, оскільки економічна активність переселенок і біженок більшою мірою залежить від розвитку соціальної та освітньої інфраструктури в містах їхнього перебування, передусім роботи дитячих садків і шкіл. Нищення енергетичних та інфраструктурних об'єктів підвищує нестабільність і створює нові виклики, що негативно впливають на рівень добробуту родин.

Відбуваються зміни в секторальному розвитку економіки країни: деякі сектори, у яких зазвичай працювало

багато жінок (наприклад, у готельно-ресторанному бізнесі) потерпають, а деякі, навпаки, розвиваються через динамічну трансформацію економіки задля зміцнення обороноздатності країни, зокрема ті сектори економіки, у яких задіяні переважно жінки: легка промисловість (виготовлення одягу для військових), харчова промисловість (харчування для військових) та охорона здоров'я (лікування поранених). Багато жінок зараз присутні в сервісному бізнесі, малому та мікробізнесі.



«Зараз економіка великою мірою працює, і наповнюється бюджет завдяки тому, що жінки інтегрувались у сферу праці потужніше», — учасник глибинного інтерв'ю.

Водночас, експерти погоджуються, що під час конфліктів відбувається трансформація гендерних ролей і норм, як-от: жінки стають головними годувальницями родини (наприклад, військові дії та окупація території Донецької та Луганської областей призвели до руйнування підприємств важкої промисловості, на яких традиційно були зайняті чоловіки) і починають обирати нетипові професії (наприклад, трактористки в аграрному секторі). Фактично, наразі відбувається балансування гендерних диспропорцій у суспільстві та, зокрема, в економічному житті.

За даними фокус-групових дискусій і глибинних інтерв'ю, серед наслідків російської повномасштабної агресії для жінок можна виділити такі: зростання безробіття та рівня бідності, підвищення соціально-економічного навантаження на жінок, зокрема навантаження, пов'язаного з виконанням неоплачуваної домашньої роботи й доглядом за дітьми та іншими членами родини через відсутність соціальної та освітньої інфраструктури, нищення енергетичних та інфраструктурних об'єктів, трансформація гендерних ролей у суспільстві, зниження рівня добробуту родин, психологічні проблеми. Стан ментального здоров'я жінок потребує особливої уваги під час війни. Жінки набагато частіше, ніж

- 14 United Nations (24 March 2022). „One month of war leaves more than half of Ukraine’s children displaced“. Available at link: <https://news.un.org/en/story/2022/03/1114592>
- 15 IOM (17 April 2022). Ukraine Internal Displacement Report Round 3. Available at: <https://displacement.iom.int/reports/ukraine-internal-displacement-report-general-population-survey-round-3-11-17-april-2022>
- 16 УНІАН (19.08.2022). Війна змінює ринок праці: як державі разом з українцями побороти безробіття. Див за посиланням: <https://www.unian.ua/economics/finance/vijna-zminyuje-rinok-praci-yak-derzhavi-razom-z-ukrajincyami-poboroti-bezrobittya-novini-ukrajina-11946903.html>
- 17 Zn.ua (20.10.2022). Росія проковує чергову хвилю міграції українців в ЄС — Зеленський. Див за посиланням: <https://zn.ua/ukr/UKRAINE/rosija-provokuje-cherhovu-khvilju-mihratsiji-ukrajintsiv-v-jes-zelenskij.html>
- 18 UNHCR. Портал оперативних даних. Ситуація з біженцями в Україні. Див. за посиланням: <https://data.unhcr.org/en/situations/ukraine>

чоловіки, повідомляють про погіршення психічного здоров'я¹⁹ (69% жінок і 46% чоловіків), а також майже вдвічі частіше — про погіршення фізичного здоров'я (51% жінок та 29% чоловіків). Також можна спостерігати зміни в секторальному розвитку економіки країни через зосередження уваги на обороноспроможності країни. Міжнародні експерти й експертки також відзначали зростання ґендерно зумовленого насильства²⁰.

Жінки стикаються з великою кількістю викликів, але знаходять способи подолати перепони, працюють і роблять великий внесок у розвиток економіки України — як співробітниця, керівниця компаній і споживачки. Жінки потребують підтримки, тому їм варто надати дієві інструменти економічного уповноваження, які допоможуть пройти перекваліфікацію і знайти нову роботу, а підприємцям — перезапустити власну справу. За таких складних обставин у країні важливим є налагодження партнерства між державою, міжнародними організаціями та приватним сектором у галузі впровадження практик економічного уповноваження жінок як на рівні компаній, так і на рівні громади й держави загалом. Деякі практики вже були впроваджені компаніями-підписантами WEPs в Україні, але, враховуючи невелику кількість інформації про такі практики, можна зробити висновок, що ця тенденція ще не стала загально поширеною в приватному секторі. Причинами цього, на думку дослідницької команди, може бути нерозуміння бізнесом, що можна зробити за цих обставин, і незадовільне економічне становище самого бізнесу²¹.

Забезпечення участі жінок в економічному відновленні в конфліктних і постконфліктних ситуаціях, зокрема шляхом розширення можливостей підтримки самозайнятості й підприємництва для жінок, також із числа внутрішньо переміщених осіб, ветеранок та інших осіб, які постраждали від конфлікту (Національний план дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року²²) і досягнення Цілей сталого розвитку (Ціль 5 — ґендерна рівність,

національне завдання 5.6 — розширити економічні можливості жінок²³) передбачають впровадження нових практик економічної підтримки жінок як на рівні приватних компаній, так і на рівні держави.

У жовтні 2022 року за результатами розгляду Дев'ятої періодичної доповіді України щодо виконання Конвенції з ліквідації всіх форм дискримінації щодо жінок, Комітет ООН надав Кінцеві зауваження²⁴, у яких привітав зусилля щодо ратифікації у 2022 році Конвенції Ради Європи № 210 про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами, скасування у 2021 році переліку з понад 450 професій, заборонених для жінок, і схвалення рекомендацій щодо ґендерного аудиту на підприємствах, в установах та організаціях, а також привітав зусилля щодо прийняття таких документів:

- Державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року (у 2022 році);
- Кодексу поведінки для організацій роботодавців щодо ґендерної рівності та недискримінації, розробленого Конфедерацією роботодавців (у 2021 році);
- Інструкції щодо інтеграції ґендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів, Рекомендацій щодо оцінювання ґендерного впливу галузевих реформ, Концепції комунікації у сфері ґендерної рівності, Переліку індикаторів для моніторингу ґендерної рівності та Плану дій щодо впровадження міжнародної ініціативи «Партнерство Біарріц» з утвердження ґендерної рівності» (у 2020 році).

З огляду на зростання рівня безробіття серед жінок, поточну горизонтальну й вертикальну сегрегацію на ринку праці, сталий ґендерний розрив в оплаті праці, відсутність у законодавстві прямої заборони сексуальних

19 Барсукова О. (01.06.2022) Мають фінансові проблеми, але жертвують ЗСУ: які труднощі українцям принесла війна. Див. за посиланням: <https://life.pravda.com.ua/society/2022/07/1/249371/>

20 Матеріали Конференції SOS Дитячі містечка Україна (01–02 грудня 2022 р.). Див. за посиланням: <https://sos-ukraine.org>

21 Advanter Group (вересень 2022 року). Дослідження стану та потреб бізнесу в Україні. Див. за посиланням: https://epo.org.ua/downloads/business_september_2022.pdf?utm_source=newsletter&utm_medium=email&utm_campaign=doslidzhennya_stanu_potreb_ta_perspektiv_ukrajinskogo_biznesu_za_7_misyaciv_povnomashtabnoji_viyini&utm_term=2022-10-07

22 Постанова КМУ від 28.10.2020. Про затвердження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року. Див. за посиланням: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1544-2020-p#Text>

23 Національна доповідь «Цілі сталого розвитку: Україна», Міністерство економічного розвитку і торгівлі України, 2017 р. Див. за посиланням: <https://www.kmu.gov.ua/storage/app/sites/1/natsionalna-dopovid-csr-Ukrainy.pdf>

24 Комітет ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок надав державі Україна свої Кінцеві зауваження (31 жовтня 2022 року). Див. за посиланням: https://kgsi.org.ua/news_n_events/komitet-oon-z-likvidacii-diskriminacii-schodo-zhinok-nadav-derzhavi-ukraina-svoi?fbclid=IwAR3QHvotZIWZ3PIYQ5aYFWyUEcO4P9ny4xoSy942b5Wp-bYpVxWTVoln8BA

домагань на робочому місці й постійно низьку кількість чоловіків, які користуються відпусткою для догляду за дитиною віком до 3 років, Комітет ООН рекомендував Україні:

- знизити рівень безробіття серед жінок, зокрема шляхом реалізації цільових заходів Державної служби зайнятості й Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства з особливою увагою до жінок, які належать до вразливих груп населення;
- вжити заходів для усунення горизонтальної та вертикальної професійної сегрегації, зокрема тимчасові спеціальні заходи, як-от професійне навчання та квоти, щоб розширити доступ жінок до офіційної зайнятості, зокрема до керівних посад, і зайнятості в секторах, раніше заборонених для жінок, а також забезпечити декларування роботодавцями доходів усіх працівниць для цілей оподаткування та соціального захисту;
- усунути гендерні стереотипи в професійній орієнтації, зокрема шляхом проведення тренінгів з питань протидії дискримінації жінок на робочому місці для центрів зайнятості, інспекцій з питань праці, організацій роботодавців і профспілок;
- ефективно забезпечувати дотримання принципу рівної оплати за працю рівної цінності як у державному, так і в приватному секторах, щоб зменшити та зрештою усунути гендерний розрив в оплаті праці;
- внести зміни до законодавства про працю, якими чітко заборонити сексуальні домагання на робочому місці й передбачити належне покарання для відповідальних осіб, а також прийняти заходи для запобігання дискримінації та сексуальним домаганням на робочому місці; передбачити проведення гендерного аудиту компаній, розроблення системи подання скарг, забезпечення ефективного доступу жертв до відшкодування;
- сприяти рівному розподілу домашніх обов'язків та обов'язків з догляду за дітьми між жінками й чоловіками, зокрема шляхом збільшення кількості відповідних дитячих закладів і пропаганди цінності й використання відпустки для догляду за дитиною через інформаційно-просвітницькі

кампанії, а також виділяти необхідні людські, технічні й фінансові ресурси для повного виконання Конвенції МОП про працівників із сімейними обов'язками 1981 року (№ 156);

- ратифікувати Конвенцію МОП про охорону материнства 2000 року (№ 183), Конвенцію МОП 2011 року про домашніх працівників (№ 189) і Конвенцію МОП про насильство та домагання 2019 року (№ 190).

З початком повномасштабної війни багато підприємств були вимушені припинити свою роботу, зокрема й підприємства, якими володіють та/або керують жінки, спостерігається фемінізація бідності в уражених конфліктом регіонах. Комітет ООН рекомендував Україні:

- сприяти підприємництву серед жінок, розширювати їхній доступ до низьковідсоткових позик без застави й інших форм фінансових кредитів, створювати сприятливе середовище для підприємців у всіх секторах, зокрема в галузях науки, фінансів, зв'язку та інформаційних технологій, і забезпечити рівну й значущу участь жінок у всіх зусиллях з відновлення, спрямованих, зокрема, на сільських жінок і жінок з регіонів, що постраждали від конфлікту;
- забезпечити достатнє державне фінансування та гендерно-чутливе бюджетування, щоб гарантувати належний доступ до соціального захисту для незахищених або маргіналізованих груп жінок,
- забезпечити довгострокові рішення для внутрішньо переміщених жінок, з особливою увагою до жінок і дівчат з інвалідністю, жінок похилого віку й жінок з дітьми, а також прийняти закони, які передбачають забезпечення доступу до фінансової компенсації для жінок, чиє майно було знищено.

У 2020 році було зареєстровано Проект Закону № 3193 «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо забезпечення рівних прав та можливостей громадян із представництва у наглядових радах та органах правління державних унітарних підприємств, господарських товариств та державних банків та справедливого формування і ефективної діяльності таких наглядових рад із врахуванням національних інтересів України». Його ухвалення є важливим кроком для забезпечення рівної участі жінок і чоловіків в управлінні підприємствами.



3

ВПЛИВ ПОВНОМАСШТАБНОЇ ВІЙНИ НА РОБОТУ ТА РОЗВИТОК БІЗНЕСУ В УКРАЇНІ

Повномасштабне російське вторгнення станом на грудень 2022 року включало дві основні хвилі ескалації. Перша хвиля відбулася після 24 лютого, коли російська армія здійснила повномасштабне вторгнення на територію України, а друга хвиля пов'язана зі знищенням більш ніж 30% об'єктів критичної інфраструктури ракетами та дронами, запущеними в Україну з білоруської, російської та окупованих територій після 10 жовтня 2022 року. Для дослідження економічного впливу повномасштабної війни було проаналізовано вплив окремо на великі компанії, а також на малий і середній бізнес у співвідношенні з основними хвилями ескалації.

Американська торговельна палата та Європейська Бізнес Асоціація постійно проводять оцінювання впливу війни на компанії, що входять до їхнього складу і здебільшого представлені великими підприємствами, які мають міжнародний капітал.

За даними Американської торговельної палати в Україні²⁵, станом на 25.08.2022 в межах опитування 117 респондентів і респонденток, які є членами палати в Україні, майже три чверті компаній повністю функціонували після шести місяців війни, а чверть продовжувала функціонувати частково. Понад 80% компаній продовжували виплачувати зарплату в повному обсязі, 16% компаній скоротили виплати, а 1% зовсім не виплачували зарплату. 22% респондентів і респонденток зазначили, що майно компаній (заводи, склади, офіси) було пошкоджено. І хоча в серпні 2022 року компанії демонстрували стриманий оптимізм щодо свого подальшого розвитку, ракетні обстріли об'єктів енергетичної інфраструктури суттєво негативно вплинули на бізнес.

За даними Європейської Бізнес Асоціації (ЄБА)²⁶, майже половина компаній (47%) відчували вплив ракетних атак на свою роботу, а деякі призупинили діяльність через відсутність електроенергії та інтернету, а також з міркувань безпеки. Це вплинуло на операційну діяльність: відбулись простої, часткова втрата замовлень і призупинення деяких проєктів. Серед членів ЄБА 44% працювали в повному обсязі (у липні цей показник був вищий на 5% (49% відповідно), 53% працювали з обмеженнями (деякі обмежили географію, деякі закрили офіси й перевели співробітників і співробітниць на роботу в дистанційному режимі) і тільки 3% компаній взагалі не працювали.

Суттєво збільшилася кількість компаній, які виплачують своїм співробітникам і співробітницям зарплату в повному обсязі (79% у жовтні проти 61% в липні), а 18% робили це з авансовими або додатковими виплатами. 15% бізнесів серед компаній-членів ЄБА зменшили розмір зарплати, 8% були змушені відправити працівників і працівниць у неоплачувану відпустку, ще 7% бізнесів скоротили кількість персоналу (проти 10% у липні). У 61% опитаних компаній за кордоном перебуває до 10% персоналу, у 20% компаній — 10–40%, і ще 4% CEO повідомили, що в них понад 40% команди перебувало за кордоном.

У майже половини респондентів і респонденток (47%) є втрати майна або активів безпосередньо внаслідок бойових дій. При цьому 40% опитаних повідомили про втрати в розмірі до 1 мільйона доларів США, ще 35% — про втрати в діапазоні 1–10 мільйонів доларів США, 15% — про втрати понад 10 мільйонів доларів США. Жодних втрат не зазнали тільки 5% бізнесів. Сукупні задокументовані втрати складають не менше ніж 437,5 мільйона євро.

Серед ТОП-5 найактуальніших викликів для бізнес-спільноти (за даними Американської торговельної палати в Україні) такі:

- безпека та захист співробітників і співробітниць (71%);
- зруйновані ланцюги логістики та транспортування (44%);
- відсутність клієнтів, клієнток чи замовлень (34%);
- спад діяльності партнерів (33%);
- складність здійснення експортно-імпортних операцій (22%).

Таким чином, повномасштабна війна вплинула на 95% великого бізнесу, і це відобразилося на безперервному функціонуванні компаній, їхніх співробітниках і співробітницях та подальших планах розвитку. Варто зазначити, що до початку війни на великих підприємствах працювало 25% населення (1,6 мільйона українців та українок), на малих і середніх — 75%²⁷.

25 AmCham (25.08.2022). Півроку війни. Як змінилося ведення бізнесу в Україні. Див. за посиланням: <https://biz.nv.ua/ukr/economics/yak-pivroku-viyni-vplivuli-na-ukrajinskiy-biznes-na-shcho-chekayut-i-poboyuyutsya-kompaniji-doslidzhennya-50265418.html>

26 ЄБА (21.10.2022). Останні масовані ракетні обстріли вплинули на роботу половини бізнесів. Див. за посиланням: <https://eba.com.ua/ostanni-masovani-raketni-obstrily-vplynuly-na-robotu-polovyny-biznesiv-eva/>

27 Ливч Дмитро (29.08.2022). Нове обличчя українського підприємництва. Див. за посиланням: <https://www.epravda.com.ua/columns/2022/08/29/690937/>

Щодо впливу війни на малий і середній бізнес, то він суттєвий. Основні сфери діяльності малого та середнього бізнесу — це оптова й роздрібна торгівля, яка географічно прив'язана до регіону. Така особливість МСБ значно вплинула на можливість ведення бізнесу в інших регіонах та його релокації. Під час військових дій можна виділити чотири типи регіонів²⁸:

- частково окуповані регіони;
- «прифронтові» регіони (де ведуться бойові дії, є ризик вторгнення);
- «опорні регіони» (регіони, які відіграють ключову роль у логістиці оборонних і гуманітарних вантажів);
- відносно безпечні регіони (де існує мінімальний ризик вторгнення).

У «прифронтових» і частково окупованих регіонах зареєстровано понад 45% компаній, які формують більш ніж 40% ВВП України²⁹. Для них існують ризики фізичного знищення активів, падіння попиту, відсутність висококваліфікованих працівників і працівниць (наприклад, у сфері дизайну трикотажних виробів), здорожчання логістики. Водночас, релокація не є виходом для малого та середнього бізнесу цієї зони, оскільки цим компаніям важко відновити свою діяльність в інших регіонах, зокрема й через прив'язку до споживача та співробітників і співробітниць. Понад 70% респондентів і респонденток, згідно з опитуванням Advanter Group³⁰, станом на початок травня зазначили, що не проводили релокацію бізнесу частково через віру в ЗСУ, частково через чинник споживача та співробітників і співробітниць, які не хотіли виїжджати. Загалом, краще себе почували тільки підприємства малого та середнього бізнесу, які забезпечують базові потреби населення — виробляють їжу, одяг чи взуття. Наприклад, 34% підприємств харчової промисловості тримали виробництво майже на довоєнному рівні, а 24% — навіть перевищили довоєнні обсяги.

Якщо порівняти виклики, що стоять перед МСБ і великим бізнесом, то вони здебільшого схожі незалежно від типу регіону. Так, великий бізнес говорить про виклики, пов'язані з безпекою та захистом співробітників і співробітниць, логістикою та транспортуванням, відсутністю клієнтів, клієнок чи замовлень, спадом діяльності партнерів, експортно-імпортними операціями. Для

малого та середнього бізнесу основні виклики — нестача замовлень, проблеми з логістикою, нестача сировини, дефіцит робочої сили.

За різними оцінками, лише 3–5% малого та середнього бізнесу збільшили зарплати своїм співробітникам і співробітницям, 20% компаній змогли зберегти зарплату на довоєнному рівні. Інші бізнеси або знизили, або взагалі перестали виплачувати зарплату.

У перші місяці повномасштабного російського вторгнення на територію України Центр «Розвиток КСВ» створив Каталог внеску бізнесу в перемогу України.³¹ У Каталогі представлені практики внеску компаній на підтримку українського суспільства під час повномасштабної війни. Каталог містить 328 практик, зокрема й практики МСБ, і тільки 26 із них спрямовані на підтримку працівниць і працівників. Здебільшого це практики надання екстреної допомоги:

- релокація працівників і працівниць та членів їхніх родин (15 практик). Наприклад, команда KPMG в Україні організувала евакуацію працівниць і працівників та їхніх родичів з Києва. З початку воєнних дій у готелях, які забронювала KPMG в Україні, зупинилися 673 співробітники, співробітниця та члени їхніх родин. Деякі компанії (SAP, ELEKS) допомагали з евакуацією співробітників і співробітниць (переважно жінок) за кордон;
- надання психологічної підтримки працівникам і працівницям (11 практик). Наприклад, в ELEKS оперативно створили центр психологічної та медичної підтримки. Якщо працівникам, працівницям або їхнім рідним потрібна допомога, вони заповнюють форму, і відповідні спеціалісти та спеціалістки надають її. Також проводяться лекції, пов'язані з психологічним здоров'ям, керуванням емоціями під час війни;
- фінансова підтримка працівників і працівниць (11 практик). Наприклад, через закриття більшості проєктів та/або напрямів, компанія EVO звільнила майже 40% співробітників і співробітниць (450 людей). Звільненим співробітникам і співробітницям виплатили дві «воєнні» зарплати, дозволили не повертати робочу техніку, допомагають з працевлаштуванням. GeoComply запровадила компенсацію для всіх фахівців і

28 Київ не входить в цю статистику. Там само.

29 Там само.

30 Ливч Дмитро (29.08.2022). Нове обличчя українського підприємництва. Див. за посиланням: <https://www.epravda.com.ua/columns/2022/08/29/690937/>

31 Центр «Розвиток КСВ» (2022) Каталог дій компаній. Див. за посиланням: <https://csr-ukraine.org/catalog-actions-of-companies-in-the-russian-ukrainian-war>

фахівчинь, навіть якщо в них немає змоги працювати. ПУМБ підтримує працівниць і працівників, які втратили житло. За такими випадками компанією вже сплачено понад 5 мільйонів гривень матеріальної допомоги;

- програми для дітей співробітників і співробітниць (2 практики). Фармацевтична компанія «Дарниця» організувала для дітей співробітників і співробітниць власний освітній діджитал-проект. Разом з міжнародним агентством інфлюенсер-маркетингу «Air Brands», компанія проводить онлайн-навчання на тему TikTok, Youtube, цифрового дизайну. Організовано три вікові групи — молодша (2–7 років), середня (8–12 років), старша (13–18 років). Компанія SAP у межах спеціальної програми працевлаштування людей, які вимушено покинули Україну, пропонує спеціальні навчальні програми й мовні курси, підтримку психічного здоров'я, допомогу з догляду за дітьми у вибраних країнах і можливості завчасних виплат за умови підписання контракту на роботу.³²

Практики інших компаній, які не ввійшли до Каталогу внеску бізнесу в російсько-українській війні, свідчать, що їхні зусилля також були спрямовані на переміщення співробітників і співробітниць, надання психологічної та матеріальної підтримки працівникам і працівницям та їхнім родинам, а також на впровадження програм підтримки працівників і працівниць, які мають дітей:

- Мережа АЗК ОККО впровадила програми переміщення співробітників і співробітниць та їхніх родин (допомога з пошуком житла, компенсація витрат на оренду протягом березня — квітня; надання робочих місць в інших регіонах співробітникам і співробітницям, а за необхідності також членам їхніх родин),³³ запровадила програму психологічної підтримки, профспілка надає мате-

ріальну допомогу, а працівникам і працівницям, які працюють у небезпечних регіонах, компанія збільшила розмір премії.³⁴

- Агроіндустріальний холдинг МХП (Миронівський хлібопродукт) провів евакуацію 600 співробітників, співробітниць та їхніх родин з Ірпеня, Бучі та Гостомеля, а також часткову релокацію співробітників і співробітниць на захід України.³⁵ Також компанія започаткувала нову програму психологічної підтримки працівників і працівниць «Школа життєстійкості».³⁶
- «Київстар» запровадив віддалений режим роботи з можливістю працювати з-за кордону. Станом на липень 2022 року понад 400 працівників і працівниць із сім'ями перебували за кордоном, для їхньої підтримки був розроблений посібник з інформацією про те, як облаштуватись у нових умовах: «Парасолька захисту». Збірник містить інформацію за 12 країнами й постійно доповнюється. Також компанія запустила програму матеріальної підтримки, яка була розрахована на перші 6 місяців війни й передбачала передчасну виплату річної премії за 2021 рік та за перше півріччя 2022 року.³⁷ Крім того, компанія започаткувала програми психологічної підтримки для батьків та дітей.
- В Eldorado був розроблений і запущений проєкт психологічної підтримки «Бережи себе», події якого відвідують 100–120 працівників і працівниць.³⁸

Становище, у якому опинився бізнес під час повномасштабної війни, безпосередньо впливає і на ринок праці. Насамперед постраждали співробітники та співробітниці малого та середнього бізнесу, які відчувають брак коштів або стали безробітними. Це впливає і на жінок, особливо через те, що згідно з даними Державної служ-

32 Центр «Розвиток КСВ» (2022) Каталог дій компаній. Див. за посиланням: <https://csr-ukraine.org/catalog-actions-of-companies-in-the-russian-ukrainian-war>

33 Блог OLX (17.05.2022). Як працювати й підтримувати команди під час війни: досвід Eldorado, ОККО, Meest та KFC. Див. за посиланням: <https://blog.olx.ua/28375/jak-pracjuvati-j-pidtrimuvati-komandi-pid-chas-vijni-dosvid-eldorado-okko-meest-ta-kfc>

34 Там само.

35 Forbes (25.08.2022) Топменеджмент їде на виробництво. Рішення МХП, що допомогли зберегти бізнес. Див. за посиланням: <https://forbes.ua/company/topmenedzhment-ide-na-virobnitstvo-rishennya-mkhp-shcho-dopomogli-zberegti-biznes-24082022-7868?fbclid=IwAR2e7wZjvyxkh229kzEagcSYy9eHTQ9jCBNpm0-VW2r4CCGqRvYTtwlBmA>.

36 Forbes (25.08.2022) Топменеджмент їде на виробництво. Рішення МХП, що допомогли зберегти бізнес. Див. за посиланням: <https://forbes.ua/company/topmenedzhment-ide-na-virobnitstvo-rishennya-mkhp-shcho-dopomogli-zberegti-biznes-24082022-7868?fbclid=IwAR2e7wZjvyxkh229kzEagcSYy9eHTQ9jCBNpm0-VW2r4CCGqRvYTtwlBmA>.

37 Forbes (21.04.2022). HR під час війни. Як підтримувати та спрямовувати тисячі співробітників під час кризи. Кейси трьох великих українських компаній. Див. за посиланням: <https://forbes.ua/inside/hr-pid-chas-vijni-yak-pidtrimuvati-ta-spryamovuvati-tisyachi-spivrobitnikiv-pid-chas-krizi-keys-trokh-velikikh-ukrainskikh-kompaniy-21042022-5566>

38 Блог OLX (17.05.2022). Як працювати й підтримувати команди під час війни: досвід Eldorado, ОККО, Meest та KFC. Див. за посиланням: <https://blog.olx.ua/28375/jak-pracjuvati-j-pidtrimuvati-komandi-pid-chas-vijni-dosvid-eldorado-okko-meest-ta-kfc>

би статистики України до повномасштабної війни розмір офіційної зарплати жінок становив 80%³⁹ від розміру зарплати чоловіків, а в неофіційному секторі цей розрив був ще більшим. Ситуація, що склалася, свідчить про те, що сьогодні важливо підтримати малий та середній бізнес, а також заохочувати жінок, які стали безробітними, започатковувати власний бізнес на інших територіях, куди вони переселилися через небезпеку. Крім того, фінансові запаси великого бізнесу залежатимуть від тривалості війни, і в разі її продовження вони закінчатимуться. Тому вже зараз потрібні програми економічного уповноваження жінок, зокрема створення нових бізнесів, до яких може долучитись, або започаткування великих бізнесів.

Практики компаній демонструють, що на початку повномасштабної війни вони не розділяли допомогу та проекти за ґендерною ознакою і намагалися допомогти працівникам і працівницям, чим могли, залежно від власних можливостей, розміру, географії та сектору діяльності компанії. Ґендерний аналіз таких заходів не проводився, тому на майбутнє це варто зробити, щоб проаналізувати вплив заходів компанії на чоловіків і жінок. Водночас, із продовженням повномасштабної війни компанії стикнулися з мобілізацією співробітників і з тим, що здебільшого серед переселенців і переселенок переважають жінки з дітьми, тому почали поступово впроваджувати практики підтримки та залучення жінок (докладніше про це в наступному розділі).

39 Wonderzine (28.10.2022) Жінкам дійсно платять менше, ніж чоловікам? Розбираємось з ґендерним розривом. Див. за посиланням: <https://www.wonderzine.com.ua/wonderzine/career/money/2667-pay-gap>



4

НАЦІОНАЛЬНІ ТА МІЖНАРОДНІ ПРОГРАМИ ЕКОНОМІЧНОЇ ПІДТРИМКИ ЖІНОК

Уряди держав і приватні компанії по всьому світу все частіше впроваджують програми економічного уповноваження жінок. Останнім часом через розвиток руху DEI (Diversity, Equity and Inclusion — різноманіття, рівність та інклюзія) жінкам у компанії надається більше підтримки, ніж раніше. Компанії вже намагаються залучати жінок до керівництва, запрошувати на зустріч з партнерами

команди, які складаються з жінок і чоловіків, і започатковувати програми розвитку кар'єри жінок у межах компаній. Як результат, збільшуються обсяги інвестицій компаній у розвиток жінок та підтримку жіночого лідерства на глобальному й національному рівнях, компанії започатковують партнерства з органами державної влади та міжнародними організаціями.

4.1 МІЖНАРОДНІ ІНІЦІАТИВИ З ЕКОНОМІЧНОГО УПОВНОВАЖЕННЯ ЖІНОК. ПРИНЦИПИ РОЗШИРЕННЯ ПРАВ І МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК ТА ПРАКТИКА ЇХ УПРОВАДЖЕННЯ У СВІТІ

У 2010 році Глобальний договір ООН та ООН Жінки виступили з міжнародною ініціативою, спрямованою на впровадження гендерної рівності, розширення прав і можливостей жінок на робочому місці, під назвою «Принципи розширення прав і можливостей жінок» (Women's Empowerment Principles, WEPs⁴⁰). Принципи WEPs базуються на міжнародних стандартах у сфері праці та прав людини й охоплюють питання рівної оплати праці, рівних можливостей кар'єрного зростання, надання оплачуваної відпустки для догляду за дитиною та забезпечення нульової терпимості до сексуальних домагань на робочому місці. На сьогодні більше ніж 8 000 компаній стали підписантами WEPs⁴¹, серед них 23 українські компанії (станом на 23 травня 2023 року).

За даними дослідження Глобального договору ООН та ООН Жінки «Розширення прав жінок та бізнес у 2022 році: тенденції та можливості. Прогрес в умовах викликів пандемії. Регіональний аспект»⁴² у Східній Європі підписантами WEPs є 42% компаній.

Серед найпопулярніших практик економічного уповноваження жінок, що впроваджуються компаніями Східної Європи, такі:

- популяризація гендерної рівності (47% компаній проводять інформаційну діяльність);
- розробка стратегій гендерної рівності (38% компаній мають такі стратегії, а 58% мають окремі політики або зобов'язання в межах ширшої стратегії);
- постановка цілей у сфері кар'єрного зростання жінок (25% визначили подібні цілі, а 38% відстежують наймання працівниць і працівників та причини звільнення за ознакою статі);
- постановка цілей у залученні жінок на традиційно недостатньо представлені ролі/посади (34% компаній упроваджують такі практики);⁴³
- заохочення постачальників до просування гендерної рівності (ці вимоги висувають 24% компаній, хоча тільки 12% упровадили процеси забезпечення належної обачності (due diligence) під час оцінювання постачальників)⁴⁴.

Загалом, якщо порівнювати з глобальними практиками, приблизно половині підприємств Східної Європи бракує

40 WEPs. Див. за посиланням: <https://www.weps.org/>

41 WEPs. Див. за посиланням: <https://www.weps.org/companies>

42 WOMEN'S EMPOWERMENT AND BUSINESS 2022 TRENDS AND OPPORTUNITIES: Progress Amid Pandemic Challenges Across Regions (Опитано представників 2682 компаній із 117 країн для вибраних показників станом на 1 грудня 2021 року), 2022, р. 6. — Див. за посиланням: <https://www.weps.org/sites/default/files/2022-03/GAT%20report%202022.pdf>

43 WOMEN'S EMPOWERMENT AND BUSINESS 2022 TRENDS AND OPPORTUNITIES: Progress Amid Pandemic Challenges Across Regions (Опитано представників 2682 компаній із 117 країн для вибраних показників станом на 1 грудня 2021 року), 2022, р. 9. — Див. за посиланням: <https://www.weps.org/sites/default/files/2022-03/GAT%20report%202022.pdf>

44 Там само.

більш стратегічного підходу щодо досягнення гендерної рівності в межах компанії. Наприклад, більшість глобальних компаній, як демонструє Індекс гендерної рівності (Gender Equality Index) за 2022 рік:

- намагаються призначити окрему посаду для фахівця чи фахівчині, яка займатиметься питаннями гендерної рівності та різноманітності (72% компаній мають головного директора або головну директорку з різноманітності або керівника чи керівницю, які відповідають за різноманітність і залучення, у середньому 39% жінок займають посади, які приносять прибуток, і понад половина (61%) вимагають гендерно різноманітного складу кандидатів і кандидаток на керівні посади);
- мають стратегію наймання жінок для збільшення їхньої кількості та проводять аудити заробітної плати (83% мають безпосередню стратегію наймання жінок, а 66% з них проводять глобальні гендерні аудити заробітних плат та інших винагород);
- підтримують родини працівників і працівниць та корпоративну культуру, дружню до родини (75% компаній пропонують кімнати для лактації на робочому місці для молодих матерів, а 59% з них

надають субсидії для догляду за дітьми або іншу фінансову підтримку);

- підтримують жінок на рівні громади й суспільства (63% компаній спонсорують програми фінансової освіти для жінок, а 65% спонсорують програми, присвячені навчанню жінок у сфері STEM (S — наука, T — технології, E — інженерія, M — математика).⁴⁵

Загалом, практики економічного уповноваження жінок у компаніях охоплюють такі сфери:

- процеси наймання та працевлаштування;
- підтримка жінок на робочому місці й у професійній кар'єрі;
- баланс між роботою та сім'єю;
- підтримка жінок на рівні громади й суспільства.

Ці практики є актуальними в мирний час і набувають особливого значення під час військових дій, коли співробітницям потрібна ще більша допомога через збільшення кількості викликів, які стоять як перед ними, так і перед підприємствами.

4.2. ПРАКТИКИ ОКРЕМИХ КРАЇН, У ЯКИХ ВІДБУВАЛИСЯ ЧИ ВІДБУВАЮТЬСЯ ВОЄННІ КОНФЛІКТИ

Дослідницька команда розглянула закордонні практики економічного уповноваження жінок у країнах, які перебували або перебувають у стані воєнного конфлікту: у Молдові, Грузії, Азербайджані та Ізраїлі.

В обраних країнах і в країнах, які стали прихистком для біженок, основні зусилля держави та громадських організацій спрямовуються на розвиток жіночого підприємництва та підвищення економічної активності жінок. У таких країнах компанії впроваджують практики балансу між сім'єю та професійним життям, а фінансові установи

надають мікрогранти жінкам як окремій групі клієнтів.

4.2.1. Ресурсні центри та акселератори для жінок в Азербайджані

В Азербайджані за ініціативи Уряду створена мережа ресурсних центрів, діяльність яких спрямована на розвиток підприємництва серед жінок, підвищення можливості їхнього працевлаштування та/або збільшення доходів. За період 2011–2020 років було створено 9 таких центрів⁴⁶. Для 6 000 жінок проведено тренінги

⁴⁵ Bloomberg's 2022 Gender-Equality Index Shows Companies Increasingly Committed to Reporting ESG Data. Див. за посиланням: <https://www.bloomberg.com/company/press/bloomberg-2022-gei/>

⁴⁶ UN Women Georgia and UNDP Azerbaijan (2020). Women's resource centres in Azerbaijan: hope lives here. Див. за посиланням: https://georgia.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Georgia/Attachments/Publications/2020/WRC_brochure.pdf

з фінансової та цифрової грамотності, використання ресурсозберігаючих сільськогосподарських технологій, бухгалтерського обліку, маркетингу та розвитку бізнесу, написання резюме, навичок презентації та методів спілкування. Крім того, реалізовано програми наставництва, а жінки в сільській місцевості Азербайджану отримали гранти на відкриття бізнесу⁴⁷. У 2018 році до роботи цих центрів почали долучати приватний сектор. Компанія «Coca-Cola Азербайджан» долучилась до створення ресурсних центрів для жінок у двох районах, а також окремо започаткувала програму «Youth Inc.» для підтримки молодих жінок через курси з розвитку підприємницького потенціалу⁴⁸.

Ще однією ініціативою в Азербайджані є створення акселераторів для підприємниць «SCALE UP», що ініційована й реалізована організацією «Азербайджанські ділові жінки» у партнерстві з Агентством розвитку малого та середнього бізнесу (SMB) Азербайджанської Республіки, Міністерством економіки Азербайджанської Республіки, Державним комітетом у справах сім'ї, жінок та дітей, Посольством США в Азербайджані, PASHA Bank і PwC в Азербайджані. Мета акселераторів — допомогти мікро-, малим і середнім підприємствам, якими володіють і керують жінки, досягти зростання.⁴⁹

Навесні 2021 року в Азербайджані розпочався глобальний проєкт Visa «She's Next Empowered» (проєкт реалізовано в п'яти країнах регіону Європи та Центральної Азії переважно в контексті реагування на негативні наслідки пандемії Covid-19). У межах першої хвилі проєкту понад 1 000 жінок взяли участь в безкоштовній освітній онлайн-програмі для жінок у бізнесі — тих, хто вже розвиває бізнес, або тільки планує його створити. Програма складалася з восьми вебінарів із провідними підприємцями, тренерками, експертками й мотиваційними спікерками. Друга хвиля має допомогти жінкам навчитись ефективно презентувати свій бізнес, що допоможе в майбутньому залучати інвестиції.⁵⁰ Серед прикладів успішних практик місцевих компаній Азербайджану з економічного уповноваження жінок слід відзначити перше азербайджанське соціальне підприємство BUTA Art and Sweets (онлайн-платформа, яка продає традиційні десерти ручної роботи,

виготовлені жінками з інвалідністю). На підприємстві, випічку якого регулярно замовляють для своїх заходів понад 20 корпоративних партнерів, працює приблизно 30 осіб.⁵¹

4.2.2. Програми для розвитку бізнесу в Ізраїлі

Практики створення власного бізнесу задля досягнення фінансової самозарядності є популярними і в Ізраїлі. Некомерційна організація «Економічне розширення прав і можливостей жінок» (EEW) розробила типові програми для державних і некомерційних організацій з метою надання жінкам із низьким рівнем доходу знань та інструментів для створення бізнесу. Програма EEW має певні особливості:

- Курс «Власний бізнес» передбачає проведення щотижневих занять, присвячених розширенню можливостей, розвитку бізнес-навичок і розробленню бізнес-планів для нових підприємств.
- Послуги з розвитку бізнесу надаються протягом п'яти років для розвитку зареєстрованого бізнесу та збільшення особистого доходу, отриманого від бізнесу. Такі послуги включають: поглиблене бізнес-навчання та семінари, пов'язані з особливостями роботи в секторах економіки; бізнес-інкубацію; інтенсивні тренінги (Marathon Business training); комп'ютерні тренінги; регіональні бізнес-форуми, індивідуальний і груповий бізнес-коучинг.
- Програма «Фінансова грамотність і створення активів» сприяє розробці стратегій створення та розвитку активів серед власників і власниць бізнесу з низькими доходами.

З початку своєї діяльності EEW відкрила понад 140 курсів з розвитку бізнесу по всій країні для приблизно 5 000 жінок (більшість з них — із географічної та соціальної периферії, нові іммігрантки, матері-одиначки та жінки похилого віку). Як результат, випускницями програми було створено 1800 малих підприємств, а 35% жінок, які пройшли програми EEW, отримують постійний дохід.⁵²

47 FundsforNGOs (1.08.2022). The US Embassy offering \$500,000 to create a network of Women Economic Empowerment Centers in Azerbaijan. Див. за посиланням: <https://www2.fundsforngos.org/latest-funds-for-ngos/the-us-embassy-offering-500000-to-create-a-network-of-women-economic-empowerment-centers-in-azerbaijan/>

48 American Chamber of Commerce in Azerbaijan (03.02.2021). Coca-Cola Wins U.S. Secretary of State's Award for Corporate Excellence for Women's Economic Empowerment Efforts in Azerbaijan. Див. за посиланням: <https://amcham.az/en/post/393>

49 Azerbaijan Business Women. SCALE UP Accelerators for women entrepreneurs. Див. за посиланням: <http://www.abw.az/#about>

50 Azernews (03.09.2022). Visa to finance women's business dev't in Azerbaijan. Див. за посиланням: <https://www.azernews.az/business/198804.html>

51 Azeri Observer (18.04.2022). Women Doing Business in Azerbaijan. Див. за посиланням: <https://azeriobserver.az/2020/04/18/women-doing-business-in-azerbaijan/>

52 Business Support Services. Див. за посиланням: <https://www.womensown.org.il/eedonorprojects>

4.2.3. Залучення жінок до STEM та мікрокредитування, а компаній — до підписання WEPs у Грузії

У 2017–2020 роках ООН Жінки реалізували в Грузії проєкт «Спільні дії щодо розширення економічних можливостей жінок у Грузії» за підтримки Міністерства закордонних справ Норвегії. За результатами проєкту загальна кількість компаній-підписантів WEPs станом на липень 2022 року склала 130⁵³, до кінця 2022 року очікується, що кількість підписантів сягне 200⁵⁴. Із 2017 року реалізовані підписантами проєкти підтримки професійного розвитку жінок, надання їм стипендій або грантів, менторської підтримки та стажування охопили 12 000 жінок. Протягом 2018–2021 років лише 35 компаній інвестували понад 1,7 мільйона ларі (527 000 доларів США) на розширення прав і можливостей жінок⁵⁵. А за результатами дослідження впливу впровадження Принципів розширення прав і можливостей жінок на приватний сектор у Грузії, яке компанія PwC провела у 2020 році, із 40 опитаних компаній-підписантів WEPs 75% запровадили механізм подання скарг на сексуальні домагання на робочому місці, а 13% компаній уже отримали й розглянули скарги щодо сексуальних домагань. Крім того, компанії-підписанти закуповували товари та послуги в підприємстві, пропонували навчання та надавали стипендії як власному персоналу, так і іншим жінкам. Загалом, 40 компаній-підписантів змогли змінити життя 7 000 жінок: 33% з них отримали підтримку в професійному розвитку, 17% пройшли навчання з питань гендерної рівності, а 9% пройшли онлайн-курс із запобігання сексуальним домаганням.⁵⁶

У результаті співпраці в попередньому проєкті ООН Жінки в Грузії разом з Агентством інновацій та техно-

логій Грузії та приватним сектором у січні 2022 року започаткували програму для підтримки 500 жінок у сфері технологій, яку реалізує Університет бізнесу та технологій у партнерстві із 16 IT-компаніями.⁵⁷

Серед інших прикладів — нова освітня платформа для жінок We-Tech, реалізована Грузино-Американським університетом, Академією Канта та GeoLab для розвитку технологічних і підприємницьких навичок жінок; Школа кодування для жінок від Liberty Bank та Університету бізнесу та технологій у регіонах.⁵⁸

4.2.4. Підтримка жінок через інвестиції та створення Центру для жінок у Туреччині

Прикладом підтримки жінок під час військових конфліктів є створення Жіночого центру SADA⁵⁹ в Газіантепі (південна Туреччина) для біженок із Сирії у 2017 році. Економічна активність сирійських біженок в Туреччині є низькою, лише 15% з них мають регулярну, нерегулярну або сезонну роботу. Серед бар'єрів для сирійських жінок можна назвати погані фізичні умови праці, низьку зарплату, відсутність доступної соціальної інфраструктури, культурні упередження⁶⁰. Близько 1 800 жінок і 800 дівчат, переважно сирійських біженок, зареєструвалися в Центрі, щоб скористатися соціальними консультаціями, курсами професійної підготовки й курсами турецької мови. Навчання допомогло жінкам знайти роботу або відкрити бізнес. Приблизно 800 жінок до 2019 року пройшли курси з перукарського мистецтва, маркетингу, комп'ютерної грамотності тощо. У Жіночому центрі SADA також є дитяча кімната для жінок із дітьми, які відвідують тренінги й майстер-класи.⁶¹ У березні 2019 року на базі центру відкрився Жіночий кооператив SADA, який має виробничі цехи для виготовлення сумок і взуття, домашнього текстилю,

53 UN Women (2019). A joint action for Women's economic empowerment in Georgia. Див. за посиланням: <https://georgia.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Georgia/Attachments/Publications/2019/JAWE%20brief-eng-2019.pdf>

54 UNDP (25.07.2022). Див. за посиланням: <https://www.unjobnet.org/jobs/detail/44823982>

55 UN Women (16.12.2021). More than 100 business companies show support for the empowerment of women and gender equality. Див. за посиланням: <https://georgia.unwomen.org/en/news/stories/2021/12/more-than-100-business-companies-show-support-for-the-empowerment-of-women>

56 UN Women (2021) Baseline study on the impact of the Women's empowerment principles (weps) on businesses in Georgia. Див. за посиланням: <https://georgia.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Georgia/Attachments/Publications/2021/Womens%20Empowerment%20Principles%20WEPs.pdf>

57 UN Women Georgia (04.01.2022). 500 Women in Technology — UN Women initiative to support girls in IT. Див. за посиланням: <https://georgia.unwomen.org/en/stories/news/2022/01/500-women-in-technology-un-women-initiative-to-support-girls-in-it>

58 UN Women Georgia (16.12.2021). More than 100 business companies show support for the empowerment of women and gender equality. Див. за посиланням: <https://georgia.unwomen.org/en/news/stories/2021/12/more-than-100-business-companies-show-support-for-the-empowerment-of-women>

59 Жіночий центр SADA був створений за фінансової підтримки уряду Японії в межах проєкту «Жіночий центр у Газіантепі: підтримка засобів до існування», який реалізується під керівництвом ООН Жінки в тісній співпраці з МОП, SGDD — ASAM.

60 IOM (February 2022). Needs Assessment Report on Women Empowerment in Adana and Gaziantep. Див. за посиланням: <https://reliefweb.int/report/turkey/iom-needs-assessment-report-women-empowerment-adana-and-gaziantep-february-2022>

61 UN Women (08.03.2018). Women and girls of SADA Women Centre gather to mark a new beginning with International Women's Day. Див. за посиланням: <https://eca.unwomen.org/en/news/stories/2018/03/news-women-and-girls-of-sada-women-centre-gather-to-mark-international-womens-day>

надає послуги громадського харчування. Жіночий кооператив SADA є першим кооперативом у Туреччині, що об'єднав сирійських, афганських, іракських і турецьких жінок, які не тільки заробляють кошти, а й отримують психологічні, юридичні й медичні послуги.⁶² У 2020 році Жіночий кооператив SADA був визнаний на Паризькому форумі миру одним із 10 найуспішніших проєктів зі 100.⁶³

У 2017 році компанія D-MARKET Electronic Services & Trading (Hepsiburada) — провідна турецька платформа електронної комерції, запустила Програму розширення можливостей підприємців у сфері технологій, яка пропонує їм технічну й маркетингову підтримку, спеціалізоване навчання електронній комерції та доступ до спеціальної гарячої лінії обслуговування клієнтів і клієнок. З того часу понад 32 000 підприємців заснували свій бізнес на платформі,⁶⁴ а компанія Hepsiburada в липні 2022 року стала Підписантом WEPs.

4.2.5. Корпоративні практики підтримки жінок на робочому місці в Туреччині

Туреччина: практики Турецького Банку інвестицій та розвитку TSKB, текстильної компанії Yeşim та інновації від L'Oréal.

Проєкт Турецького Банку інвестицій та розвитку TSKB «Сприяння гендерній рівності на робочому місці в Туреччині» спрямований на посилення інтеграції турецьких жінок на ринку праці в компаніях-клієнтах. У межах проєкту TSKB надає фінансову підтримку для оцінювання стану гендерної рівності в компанії за допомогою «Інструмента керування зайнятістю жінок». Початково цей інструмент був розроблений Французьким національним агентством з покращення умов праці у Франції (ANACT), потім TSKB адаптував його до турецького контексту й удосконалив після першого етапу впровадження.

Проведене оцінювання допомагає усунути недоліки, виявлені за його результатами⁶⁵.

Компанія Yeşim, виробник текстильних виробів для дому, ще у 1988 році відкрила безкоштовний дитячий садок для своїх працівниць і працівників⁶⁶ (відповідно до законодавства Туреччини приватні компанії, у яких працює понад 150 жінок, мають відкрити дитячий садок, проте ця норма законодавства фактично не виконується, бо не передбачено жодних відчутних наслідків для компаній, коли вони не виконують цю норму⁶⁷). Компанія має Політику з питань гендерної рівності⁶⁸, заснувала Комітет з питань гендерної рівності, жіночий і дитячий клуб, а також є підписантом WEPs із 2015 року⁶⁹.

У 2013 році компанія Yeşim, 50% персоналу якої становлять жінки, запустила проєкт Butterfly's World, спрямований на підвищення обізнаності жінок, які проживають у неблагополучних районах міста, щодо питань здоров'я, захисту прав та особистого розвитку, а у 2016 році — проєкт «Рівність удома й на роботі» для розвитку культури праці без насильства щодо жінок. У 2021 році Yeşim увійшла до Top-50 компаній, дружніх до жінок, посівши 42 місце (опитування журналу Capital).⁷⁰

L'Oréal Turkey в межах своєї глобальної політики відповідального батьківства пропонує для працівниць, які повертаються на роботу після декретної відпустки, шість зустрічей з коучем. Ці заняття проводяться кожні два тижні під керівництвом професійного тренера або тренерки на робочому місці чи за межами компанії⁷¹.

4.2.6. Грузія: практики підтримки компаній від GIZ і розвиток бізнесу від Crystal

Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ, Німецьке товариство міжнародного співробітництва) впро-

62 The Global Compact on Refugees (10.12.2019). SADA Women's Cooperative. Див. за посиланням: <https://globalcompactrefugees.org/article/sada-womens-cooperative>

63 United Nations Türkiye (27.02.2020). Women from Gaziantep rank among the top 10 projects at the Paris Peace Forum. Див. за посиланням: <https://turkiye.un.org/en/36191-women-gaziantep-rank-among-top-10-projects-paris-peace-forum>

64 Cision. PR Newswire (27.07.2022). Hepsiburada Becomes a Signatory to the UN's Women's Empowerment Principles. Див. за посиланням: https://www.prnewswire.com/news-releases/hepsiburada-becomes-a-signatory-to-the-uns-womens-empowerment-principles-301594820.html?fbclid=IwAR1VPE0FWZL_A3Po_Z0MDIgrgW-p6I2M8L0pAKmK6VqFjvwmmR60AkEfh9y8

65 Agence Française de Développement (11.01.2019). Promoting gender equality at work in Turkey. Див. за посиланням: <https://www.afd.fr/en/carte-des-projets/promoting-gender-equality-work-turkey>

66 Yeşim. Women-friendly company. Див. за посиланням: <https://english.yesim.com/icerik/1496/women-friendly-company/>

67 IOM (February 2022). Needs Assessment Report on Women Empowerment in Adana and Gaziantep. Див. за посиланням: <https://reliefweb.int/report/turkey/iom-needs-assessment-report-women-empowerment-adana-and-gaziantep-february-2022>

68 Yeşim. Політика з гендерної рівності. Див. за посиланням: <http://www.yesim.com/assets/content/toplumsal%20cinsiyet%20esitligi%20politikasi.jpg>

69 Yeşim. Women-friendly company. Див. за посиланням: <https://english.yesim.com/icerik/1496/women-friendly-company/>

70 Там само.

71 L'Oréal. Coaching For Young Mothers. Див. за посиланням: <https://www.loreal.com/en/articles/sharing-beauty-with-all/turkey-coaching-for-young-mothers/>

вадило проєкт «Сприяння працевлаштуванню молодих жінок шляхом прикладного управління гендерною різноманітністю в компаніях у регіоні MENA⁷²» (2015–2020 рр.), у межах якого було оцінено ситуацію з гендерною рівністю в компанії до та під час реалізації програми. Результатами стали значні зміни у ставленні керівництва та співробітників до гендерної рівності, а також у сприйнятті працівниць.⁷³

Цікавим є випадок розвитку мікрофінансової установи Crystal (Грузія) з проєкту некомерційної організації, заснованої у 1999 році групою внутрішньо переміщених осіб з Абхазії, до найбільшої мікрофінансової установи в Грузії. На сьогодні компанія має 115 000 клієнтів і клієток, її активи становлять 140 мільйонів доларів, 60% клієнтів і клієток складають жінки. Crystal працює над підвищенням фінансової грамотності жінок і молодих людей, надає підприємцям доступ до фінансування. Компанія Crystal першою в Грузії випустила жіночі облігації у 2017–2018 роках, що допомогло розробити спеціальні пропозиції для підприємців і знизити плату за кредитні послуги на 5% відсотків. У результаті 2 500 підприємців отримали фінансування за ринковими ставками.⁷⁴ Crystal Fund за фінансової підтримки USAID та Ініціативи жіночого глобального розвитку та процвітання (W-GDP) започаткував програму USAID «Підтримка молодіжного та жіночого підприємництва в Грузії» (USAID YES-Georgia), що спрямована на підтримку розширення економічних можливостей грузинської молоді та жінок шляхом розвитку підприємницьких навичок, проведення бізнес-тренінгів, наставництва та забезпечення доступу до фінансування. USAID YES-Georgia працює в кількох напрямках, серед яких окремим є компонент Buzz Georgia, що представляє унікальний набір тренінгів, спрямованих на вдосконалення особистих, лідерських, підприємницьких і фінансових навичок і компетенцій. Із 2020 року 1 300 жінок пройшли навчання на тренінгах Buzz Georgia, які допомогли їм розвинути свої фінансові навички й навички планування, 200 жінок було обрано на роль амбасадорок Buzz. Слід підкреслити, що тренінги проводилися в селах і маленьких містечках, де проживали учасниці тренінгових програм.⁷⁵

Компанія є підписантом WEPs із 2016 року. Після підписання WEPs компанія Crystal провела гендерний аналіз розриву

в оплаті праці в компанії та ініціювала процес вирівнювання оплати праці, провела низку тренінгів з питань економічного уповноваження жінок для працівників, працівниць, клієнтів, клієток і широкої громадськості, оновила Кодекс етики, Політику управління персоналом і процедури відповідно до принципів WEPs, запровадила гендерно чутливу рекламу та збільшила представництво жінок у Наглядовій раді до 40% (станом на серпень 2022 року).⁷⁶

Узагальнюючи досвід інших країн, компаній та організацій, слід зазначити, що найкращі результати мають проєкти багатостороннього партнерства, які ініціює міжнародна організація (наприклад, ООН Жінки Грузія) та уряд (наприклад, в Азербайджані та Туреччині зі створення ресурсних центрів для жінок). Компанії в таких проєктах інвестують свої ресурси (часові, людські, партнерські). Позитивними прикладами є діяльність Crystal (Грузія) та TSKB (Туреччина).

Розвиток жіночого підприємництва в сільській місцевості завжди був актуальним питанням для України, оскільки переважна більшість жінок була залучена в неформальну зайнятість у сільськогосподарському секторі економіки (підсобні господарства) і тільки 20,8% жінок очолюють фермерські господарства⁷⁷.

Для України релевантними можна назвати практику створення ресурсних центрів для жінок за моделлю Жіночого центру SADA (Туреччина), проєкти Crystal (Грузія) щодо залучення сільських жінок до підприємництва (освітня програма і мікрофінансування) через те, що сьогодні склалися подібні соціально-економічні умови:

- не працюють в повному обсязі об'єкти соціальної інфраструктури (дитячі садочки та школи);
- мільйони жінок є внутрішніми переселенками, яким важко адаптуватися до громад і знайти в них роботу;
- більшість з жінок мають професії, які є неконкурентоспроможними на ринку праці та за якими важко знайти роботу.

72 MENA — Middle East and North Africa.

73 European Committee of the Regions (2017). Women's Empowerment in the Mediterranean Region. Див. за посиланням: https://cor.europa.eu/en/engage/studies/Documents/Women%E2%80%99s%20Empowerment.pdf?fbclid=IwAR0RRuZ67nGfEm3pNgBbNpdYS3t5w1Z_F6jtsC-MivUB1PGcF0SFVwv9SqE

74 Crystal (23.09.2022) Presentation at the UN Women Moldova Conference.

75 GEORGIA TODAY (06.05.2021). USAID YES-Georgia Program «Buzz Georgia BUS» Makes a Buzz Telling Local Women They Can Be Successful Women Entrepreneurs. Див. за посиланням: <https://georgiatoday.ge/usaids-yes-georgia-program-buzz-georgia-bus-makes-a-buzz-telling-local-women-they-can-be-successful-women-entrepreneurs/>

76 Crystal (23.09.2022) Presentation at the UN Women Moldova Conference.

77 Розпорядження Кабінету Міністрів України «Про схвалення Державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року та затвердження операційного плану з її реалізації на 2022-2024 роки» № 752-р від 12 серпня 2022 р. Див. за посиланням: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/752-2022-%D1%80#Text>

4.3. ПРАКТИКИ ЕКОНОМІЧНОГО УПОВНОВАЖЕННЯ ЖІНОК ПІДПРИЄМСТВАМИ УКРАЇНИ ТА ЗМІНИ, ЩО ВІДБУЛИСЬ

4.3.1. Національний вимір

Національне законодавство у сфері рівних прав і можливостей жінок та чоловіків на робочому місці зазнало певних змін внаслідок повномасштабної російської військової агресії, особливо це стосується змін до трудового законодавства (Таблиця 2). Певні введені обмеження є допустимими в умовах воєнного часу, але за відсутності чітко розроблених механізмів їх реалізації та контролю їх застосування роботодавцем вони можуть значно погіршити становище працівників і працівниць.

ТАБЛИЦЯ 2. Зміни до трудового законодавства України в умовах воєнного часу

ЗМІНИ	НОВЕ ПОЛОЖЕННЯ	ЗАКОНОДАВСТВО
Порядок укладання трудових договорів	Роботодавець може укласти з новими працівниками або працівницями трудові договори в період дії воєнного стану або на період заміщення тимчасово відсутнього працівника або тимчасово відсутньої працівниці	ст. 2 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» № 2136-ІХ від 15 березня 2022 року ⁷⁸
Умови праці	Роботодавець має право перевести працівника або працівницю на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його або її згоди (крім переведення на роботу в іншу місцевість, на території якої тривають активні бойові дії), якщо така робота не протипоказана працівникові або працівниці за станом здоров'я. Зміна роботи можлива лише для відвернення або ліквідації наслідків бойових дій, а також інших обставин, що ставлять або можуть становити загрозу життю чи нормальним життєвим умовам людей	ст. 3 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» № 2136-ІХ від 15 березня 2022 року ⁷⁹ ;
Припинення трудових договорів	Допускається звільнення працівника або працівниці з ініціативи роботодавця у період його або її тимчасової непрацездатності, а також у період перебування працівника або працівниці у відпустці (крім відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку)	ст. 5 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» № 2136-ІХ від 15 березня 2022 року ⁸⁰ .

78 Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» № 2352-ІХ від 1 липня 2022 р. Див. за посиланням: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20#Text>

79 Там само.

80 Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» № 2136-ІХ від 15 березня 2022 року. Див. за посиланням: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#n4>

ЗМІНИ	НОВЕ ПОЛОЖЕННЯ	ЗАКОНОДАВСТВО
	<p>Новими підставами припинення трудового договору є смерть роботодавця – фізичної особи або набрання законної сили рішенням суду про визнання такої фізичної особи безвісно відсутньою чи про оголошення її померлою; смерть працівника або працівниці, визнання його або її судом безвісно відсутнім або відсутньою чи оголошення померлим або померлою; та відсутність працівника або працівниці на роботі й інформації про причини такої відсутності понад чотири місяці поспіль. З'явилась і додаткова підстава розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця – неможливість забезпечення працівника або працівниці роботою у зв'язку із знищенням (відсутністю) виробничих, організаційних та технічних умов</p>	<p>Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» № 2352-IX від 1 липня 2022 р.⁸¹;</p>
<p>Виплата середнього заробітку мобілізованим працівникам і працівницям</p>	<p>Обов'язок роботодавця виплачувати середній заробіток мобілізованим працівникам працівницям скасовано</p>	<p>Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» № 2352-IX від 1 липня 2022 р.⁸²</p>
<p>Випробувальний термін</p>	<p>Право встановлювати випробувальний термін для будь-якої категорії працівників і працівниць</p>	<p>Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» № 2352-IX від 1 липня 2022 р.⁸³</p>
<p>Праця жінок на важких роботах</p>	<p>Дозволено застосування праці жінок на важких роботах, на роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці та на підземних роботах (крім вагітних жінок і жінок, які мають дитину віком до одного року) за їхньою згодою. Працівників і працівниць, які мають дітей (крім вагітних жінок і жінок, які мають дитину віком до одного року), у період дії воєнного стану можна залучати за їхньою згодою до нічних і надурочних робіт, робіт у вихідні, святкові та неробочі дні, направляти у відрядження</p>	<p>Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» № 2136-IX від 15 березня 2022 року⁸⁴</p>
<p>Строки оплати праці</p>	<p>Звільнення роботодавця від відповідальності за порушення зобов'язання щодо строків оплати праці, якщо це порушення сталося внаслідок ведення бойових дій або дії інших обставин непереборної сили. Однак це не звільняє його від обов'язку її виплати загалом</p>	<p>Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» № 2136-IX від 15 березня 2022 року⁸⁵</p>

81 Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» № 2352-IX від 1 липня 2022 р. Див. за посиланням: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20#Text>

82 Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» № 2352-IX від 1 липня 2022 р. Див. за посиланням: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20#Text>

83 Там само.

84 Там само.

85 Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» № 2136-IX від 15 березня 2022 року. Див. за посиланням: <https://zakon.rada.gov.ua/>

ЗМІНИ	НОВЕ ПОЛОЖЕННЯ	ЗАКОНОДАВСТВО
Надання працівникам і працівницям відпустки (на їхнє прохання)	Дозволено надання працівникам і працівницям відпустки (на їхнє прохання) без збереження заробітної плати на весь час воєнного стану в Україні без обмежень і зменшення терміну оплачуваної щорічної відпустки до 24 днів	Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» № 2352-IX. від 1 липня 2022 р. ⁸⁶

У забезпеченні рівності прав та можливостей жінок і чоловіків та протидії дискримінації значну роль відіграла ратифікація Україною Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами (Стамбульської конвенції) у червні 2022 р.⁸⁷ Стаття 17 Конвенції передбачає, що держава заохочує приватний сектор до розроблення та здійснення політики й запровадження керівних принципів і стандартів саморегулювання для запобігання насильству стосовно жінок та підвищення поваги до їхньої гідності.

Забезпечення участі жінок в економічному відновленні в конфліктних і постконфліктних ситуаціях, зокрема шляхом розширення можливостей підтримки самозайнятості та підприємництва для жінок, також із числа внутрішньо переміщених осіб, ветеранок та інших осіб, які постраждали від конфлікту (Національний план дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року)⁸⁸, та досягнення Цілей сталого розвитку (5. Гендерна рівність, національне завдання 5.6) передбачають впровадження нових практик економічної підтримки жінок як на рівні приватних компаній, так і на рівні держави.

У серпні 2022 року Уряд схвалив Державну стратегію забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоло-

віків на період до 2030 року.⁸⁹ Стратегія передбачає досягнення рівної участі чоловіків і жінок у різних сферах економічної діяльності, використання ними результатів сталого економічного розвитку й користування рівним доступом до всіх видів економічних ресурсів (стратегічна ціль 4). Очікується, що гендерний розрив в оплаті праці буде зменшено; підвищиться рівень економічної активності жінок; збільшиться частка дівчат, які навчаються за спеціальностями, що традиційно вважалися «чоловічими», і частка хлопців, які навчаються за спеціальностями, що традиційно були фемінізовані; збільшиться частка чоловіків, які використовують відпустку для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку; буде створено дієвий механізм запобігання та протидії дискримінації за ознакою статі, сексуальним домаганням, психологічному насильству (мобінгу) на робочому місці; збільшиться частка жінок, які є власницями середнього та великого бізнесу; збільшиться кількість жінок і чоловіків із вразливих груп, які займаються підприємницькою діяльністю, і збільшиться кількість наглядових рад державних та комунальних підприємств, до складу яких входить не менше ніж 30% жінок⁹⁰.

4.3.2. Урядові програми підтримки бізнесу

Релокація підприємств

Державна Програма релокації підприємств здійснюєть-

[laws/show/2136-20#n4](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#n4)

86 Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» № 2352-IX від 1 липня 2022 р. Див. за посиланням: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20#Text>

87 Рада Європи. Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами. Див. за посиланням: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_001-11#Text

88 Розпорядження Кабінету Міністрів України «Про затвердження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року» № 1544-р. від 28 жовтня 2020 р. Див. за посиланням: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1544-2020-%D1%80#Text>

89 Розпорядження Кабінету Міністрів України «Про схвалення Державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року та затвердження операційного плану з її реалізації на 2022-2024 роки» № 752-р від 12 серпня 2022 р. Див. за посиланням: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/752-2022-%D1%80#Text>

90 Розпорядження Кабінету Міністрів України «Про схвалення Державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року та затвердження операційного плану з її реалізації на 2022-2024 роки» № 752-р від 12 серпня 2022 р. Див. за посиланням: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/752-2022-%D1%80#Text>

ся Міністерством економіки України із середини березня 2022 року й розрахована на підприємства, які знаходяться в зоні активних бойових дій або на території, де є загроза початку активних бойових дій. Пріоритет мають стратегічні підприємства й підприємства, які виробляють товари першої необхідності. Релокація здійснюється в безпечні регіони України. Переміщення підприємств відбувається безкоштовно силами АТ «Укрзалізниця» та АТ «Укрпошта». Підприємства, які мають змогу самотужки перевезти своє обладнання, отримають допомогу з логістичних питань. Релоковане підприємство отримує пакет державної підтримки, що включає: підбір місця розташування підприємства; допомогу з перевезенням; допомогу в розселенні працівниць і працівників, які переїхали з підприємством, і пошуку нових співробітників і співробітниць; підтримку у відновленні логістики, закупівлі сировини й пошуку ринків збуту.⁹¹ Станом на 25.10 за програмою релокації в безпечніші регіони було переміщено 761 підприємство, 80% з них відновили роботу на новому місці⁹².

Підтримка працевлаштування ВПО

Урядом була запроваджена програма компенсації за працевлаштування ВПО. Роботодавцю за рахунок коштів резервного фонду державного бюджету компенсували витрати на оплату праці в розмірі 6500 гривень щомісяця за кожну працевлаштовану особу з числа внутрішньо переміщених унаслідок проведення бойових дій під час воєнного стану в Україні і протягом 30 днів після його завершення⁹³.

Гранти для бізнесу

В умовах війни Уряд України затвердив низку програм фінансової підтримки бізнесу. Найбільш відома з них — це урядова програма підтримки бізнесу «eРобота». Цю програму вважають ефективною і представники та представниці бізнесу (за результатами фокус-групових дискусій). Наприкінці червня 2022 року Уряд розпочав грантову програму для започаткування бізнесу, розвитку підприємництва та навчання.⁹⁴ У межах цієї програми

можна отримати гранти:

- для започаткування або розвитку власної справи (до 250 тис. грн);
- для створення або розвитку переробного підприємства (до 8 млн грн), для першої тисячі заявників і заявниць надається 70% від вартості проекту, для наступних підприємств, які подали заявки, надається 50% вартості проекту⁹⁵;
- на розвиток власного садівництва, ягідництва та виноградарства (до 400 тис. грн за гектар);
- для розвитку тепличного господарства (до 7 млн. грн за 2 гектари), для першої тисячі заявок надається 70% від вартості проекту, для всіх подальших заявок — 50%;
- грант або конвертована позика на створення чи розвиток стартапу (від 750 тис. грн до 8 млн грн).⁹⁶

Для участі у програмі підприємці та підприємці (точні й ті, хто хоче ними стати) мають підготувати бізнес-план або типовий проект і разом із заявкою подати його через портал Дія або через сайт Фонду розвитку інновацій (для грантів на розвиток стартапів). Банки здійснюють оцінювання бізнес-плану та/або типового проекту. Рішення про надання гранту приймається Державною службою зайнятості (у разі створення або розвитку підприємства), Міністерством економіки (у разі створення переробних підприємств), Міністерством аграрної політики та продовольства (у разі створення тепличного господарства й розвитку власного садівництва, ягідництва та виноградарства) і конкурсною комісією (у разі створення стартапів).

Кошти грантів можна витратити на придбання нового обладнання, матеріалів та інструментів. Гранти передбачають співфінансування з боку власника або власниці бізнесу. Обов'язковими умовами є сплата податків і

91 Міністерство економіки України. Програма релокації підприємств. Див. за посиланням: <https://me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=3e766cf9-f3ca-4121-8679-e4853640a99a&title=ProgramaRelokatsiiPidprimstv>

92 Міністерство економіки України. Програма релокації підприємств. Див. за посиланням: <https://me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=3e766cf9-f3ca-4121-8679-e4853640a99a&title=ProgramaRelokatsiiPidprimstv>

93 Постанова Кабінету Міністрів України від 20 березня 2022 р. № 331 «Про затвердження Порядку надання роботодавцю компенсації витрат на оплату праці за працевлаштування внутрішньо переміщених осіб внаслідок проведення бойових дій під час воєнного стану в Україні». Див. за посиланням: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/331-2022-%D0%BF#Text>

94 Постанова Кабінету Міністрів України від 21 червня 2022 р. № 738 «Деякі питання надання грантів бізнесу». Див. за посилання: <https://www.kmu.gov.ua/npas/deyaki-pitannya-nadannya-grantiv-biznesu-738-210622>

95 Постанова Кабінету Міністрів України від 21 червня 2022 р. № 739 «Деякі питання надання грантів для переробних підприємств». Див. за посиланням: <https://www.kmu.gov.ua/npas/deyaki-pitannya-nadannya-grantiv-dlya-pererobnih-pidприємств-739-240622>

96 Постанова Кабінету Міністрів України від 24.06.2022 № 736 «Про реалізацію експериментального проекту щодо надання на конкурсних засадах фінансової підтримки стартапам в Україні, у тому числі в сфері інформаційних технологій». Див. посилання: <https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-realizaciyu-eksperimentalno-go-projektu-s736-240622>

зборів, створення визначеної кількості робочих місць (відповідно до кожного виду гранту).

Станом на 04.11.2022 було отримано понад 14 600 заявок, для яких ухвалено 2131 позитивне рішення на загальну суму 1,8 млрд грн⁹⁷. Переважна більшість підтриманих заявок проходить за програмою мікрогрантів «Власна справа». Прикладом гранту є проєкт, коли підприємець вирішив розширити асортимент пошиття військової форми й започаткував виробництво форми для жінок. Після запиту дослідницької команди Державна служба зайнятості відсортувала заявки за статтю і надала такі дані: серед 12 977 заявок від ФОП (фізичних осіб-підприємців) 7363 (56,74%) отримано від ФОП-чоловіків і 5614 (43,26%) — від ФОП-жінок.

Додаткові ефективні програми підтримки бізнесу (за результатами фокус-групових дискусій та глибинних інтерв'ю):

- Серед інших ефективних державних програм експерти назвали Програму «Доступні кредити 5-7-9%» та проєкт «Дія.Бізнес» — безкоштовні консультації, новини, допомога підприємцям і підприємцям у виставках. У межах проєкту залучено понад 2 млн користувачів і користувачок та надано понад 19 тис. консультацій. Експерти й експертки з числа урядових партнерів до ефективних державних програм віднесли й надання компенсації роботодавцям єдиного соціального внеску за працевлаштування на новому робочому місці безробітних із соціально вразливих категорій на період до 2 років (жінки з дітьми до 6 років, жінки з дітьми з інвалідністю до 14 років). Якщо рівень заробітної плати становить 3 мінімальні зарплати, то Державна служба зайнятості компенсує 50% єдиного соціального внеску.
- Серед державних практик економічного уповноваження жінок експерти й експертки назвали також ініціативу Першої леді Олени Зеленської «Безбар'єрність», програму Мінсоцполітики «Рука допомоги» (надання грантів на безвідсотковій основі малозабезпеченим жінкам, жінкам з числа ВПО) та програми з питань запобігання та протидії насильству за ознакою статі, зокрема домашньому насильству.

4.3.3. Програми підтримки бізнесу міжнародними партнерами з розвитку та громадськими організаціями

Значну грантову підтримку українським підприємцям надають міжнародні програми. Програма USAID «Конкурентоспроможна економіка України» підтримує стартапи й малі та середні підприємства (МСП) з метою підвищення їхньої конкурентоспроможності на внутрішньому ринку України та на міжнародних ринках. У межах програми надаються гранти на реалізацію діяльності з підтримки безперервності та відновлення бізнесу. Діяльність компанії може бути зосереджена на вирішенні таких потреб: покращення бізнес-процесів і моделей; розбудова організаційного потенціалу; розвиток виробництва; продажі, а також цифрові та торгові можливості. Ці потреби можуть включати: інформаційно-технологічні (IT) рішення; розроблення продуктів та інновації; інструменти та стратегії; створення або відновлення ланцюгів постачання; посилення підготовки персоналу та забезпечення персоналом; покращення онлайн-маркетингу та просування на внутрішньому й зовнішньому ринках; підвищення конкурентоспроможності бізнесу; покращення доступу до фінансування для МСП, а також подібну діяльність, що пов'язана з підтримкою безперервності та відновлення бізнесу. У межах цієї грантової програми протягом 07.2022–07.2023 рр. буде надано 50 грантів для українських МСП на загальну суму 36 мільйонів гривень.⁹⁸

Проєкт «Women For The Future» реалізується платформою Happy Monday (ГО «Професіонали майбутнього») за підтримки проєкту ООН Жінки «Трансформаційні підходи для досягнення гендерної рівності в Україні», що фінансується Урядом Швеції, та у співпраці з Офісом Віцепрем'єр-міністра з питань європейської та євроатлантичної інтеграції. У межах проєкту жінки, які постраждали від війни, беруть участь у навчальних сесіях для формування технічних і комунікативних навичок, які допоможуть їм у пошуку роботи та працевлаштуванні. Також жінки і дівчата отримують менторську підтримку, діляться досвідом і беруть участь у сесіях мережування.⁹⁹

У межах проєкту «Women Career Hub» (WCH) від Фонду ООН у галузі народонаселення в Україні (UNFPA Ukraine) за підтримки уряду Великої Британії¹⁰⁰ консультанти та

97 Міністерство економіки України. Єробота: Уряд виділив 33,3 млн гривень на мікрогранти. Див. за посиланням: <https://www.me.gov.ua/News/Detail?lang=uk-UA&id=1b548f74-448c-438c-8021-89be67fea71f&title=Robota>

98 Прийом грантових заявок на реалізацію діяльності з підтримки безперервності та відновлення бізнесу. 25.07.2022. Див. за посиланням: <https://www.prostir.ua/?grants=pryjom-hrantomvih-zayavok-na-realizatsiyu-diyalnosti-z-pidtrymky-bezperervnosti-ta-vidnovlennya-biznesu&fbclid=IwAR2Z17NUFg6MCugUHGzdlp3MqZGQ-1ClIqhMb7qoy1p3JSA1k4rENiM4B8k>

99 Більше про проєкт за посиланням: <https://women.happymonday.ua>

100 Вона хаб. Див. за посиланням: <https://www.vonahub.org.ua/>

консультантки з питань кар'єри надають допомогу щодо здобуття професійних навичок та індивідуально підтримують у пошуку роботи, організують курси із здобуття нової професії або надання стартового фінансування для запуску ініціатив соціального підприємництва.

Центр «Розвиток КСВ» створив жіночий підприємницький хаб UWE_Hub (Ukrainian Women Entrepreneurs Hub) для жінок в Україні та за її межами, які вимушено виїхали після 24 лютого 2022 року, мають власну справу або лише планують її розпочати чи перемістити територіально. Хаб було створено в межах програми «Мріємо та діємо», що впроваджується за фінансової підтримки Агентства США з міжнародного розвитку (USAID) та виконується IREX¹⁰¹. У межах цієї ініціативи була проведена тренінгова програма, яка допомогла українкам створити або розвинути власну справу в Україні чи у країні перебування, досягти фінансової незалежності. Наступним кроком є відкриття UWE_Hub у деокупованих регіонах і регіонах, де проживає багато внутрішньо переміщених жінок.

Програма ПРООН із підвищення стійкості та відновлення підтримує програму релокації West Business Hub, що реалізується Українським центром сприяння інвестиціям і торгівлі. У межах проекту також проводиться серія семінарів «Платформа сталого розвитку бізнесу». Програма West Business Hub пропонує фінансову підтримку, зокрема для оплати оренди площі у West Business Hub (м. Львів або м. Тернопіль) на строк до 6 місяців, організації розміщення та облаштування робочого місця, виробництва чи офісу; консультацій і менторської підтримки; розвитку та масштабування бізнесу у співпраці з менеджером або менеджеркою з розвитку бізнесу.¹⁰² Серія семінарів «Платформа життєстійкості бізнесу», яка розпочалась у серпні 2022 року — це онлайн- та офлайн-семінари для підприємниць, власниць сімейного бізнесу та жінок, які потребують розвитку своїх навичок, з питань виходу на міжнародні ринки, життєстійкості бізнесу, а також психологічної підтримки та вдосконалення навичок надання першої медичної допомоги. Для 50 підприємниць з числа учасниць семінарів здійснюється групове менторство з питань правового ведення бізнесу.¹⁰³

Організація Pact наразі реалізує три проекти, спрямовані на економічне уповноваження жінок:

- Проект «Крила. Жінки залучені: шлях до зростання та економічної безпеки» (за підтримки Уряду Канади) спрямований на посилення економічної безпеки жінок і впроваджується у громадах Київської, Львівської, Полтавської та Харківської областей. Проект зосереджується насамперед на сільських жінках, які стикаються з додатковими перешкодами для реалізації свого особистого й економічного потенціалу через негативні стереотипи, обмежений доступ до ресурсів та обмежені можливості працевлаштування. Упродовж повномасштабних військових дій проект продовжив свою роботу, 3 000 жінок отримали консультаційну підтримку, а також стартовий капітал для тих, хто планує започаткувати або масштабувати свій бізнес¹⁰⁴.
- Проект «Жіноче лідерство: на шляху відновлення України» (з вересня 2022 року) має на меті підвищення потенціалу і здатності жіночих організацій впливати та брати на себе лідируючу роль у процесі координації і надання гендерно чутливої відповіді на потреби швидкого реагування та відновлення, а також активно залучатися до виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки. Мир. Безпека». Проект реалізовуватиметься у 26 територіальних громадах Івано-Франківської, Львівської, Тернопільської, Рівненської, Кіровоградської та Полтавської областей. Окрім жіночих організацій, прямими бенефіціарками проекту є жінки та дівчата, зокрема ВПО; постраждалі від насильства, пов'язаного з конфліктом; жінки з інвалідністю та маломобільні групи; жінки похилого віку. Для них створюють програми та послуги з надання гендерно чутливої гуманітарної відповіді у громадах.¹⁰⁵
- У межах проекту «Жінки України: залучені, спроможні, незламні», мета якого — підвищення рівня реалізації прав людини жінками та дівчатами і просування гендерної рівності в Україні,

101 Про проект UWE_Hub. Див. за посиланням: <https://www.uwehub.org/>

102 Український центр сприяння інвестиціям та торгівлі (26.07.2022). Релокація жінок-підприємниць у West Business Hub: деталі проекту та кейси. Див. за посиланням: <http://tradecenter.org.ua/ukr/news/471>

103 Український центр сприяння інвестиціям та торгівлі (30.06.2022). Семінари «Платформа життєстійкості бізнесу» — вектор розвитку для жіночого підприємництва в умовах війни. Див. за посиланням: <http://tradecenter.org.ua/ukr/news/472>

104 КРИЛА. Жінки залучені: шлях до зростання та економічної безпеки. Див. за посиланням: https://pactukraine.org.ua/sites/default/files/pdf/Project%20Description_WINGS_UKR.pdf

105 Центр гендерної культури (31.08.2022). Презентували проект «Жіноче лідерство: на шляху відновлення України». Див. за посиланням: <https://www.genderculturecentre.org/prezentovali-proiekt-zhinoche-liderst/>

у серпні 2022 року було проведено конкурс «Адвокаційні зусилля для забезпечення доступу до послуг для жінок та дівчат, які постраждали від війни». Як результат, було підтримано п'ять проектів громадських організацій, діяльність яких спрямована на посилення економічної спроможності жінок та інтеграції внутрішньо переміщених жінок у приймаючі громади.¹⁰⁶

Глобальний Договір ООН в Україні реалізує програму Mental Help¹⁰⁷ для забезпечення психологічної підтримки працівників і працівниць. Програма створювалася для працівників і працівниць компаній-підписантів Глобального договору ООН, але потім була розширена для всіх бажаючих. 70% тих, хто отримує допомогу, є жінками, 75% усіх отримувачів та отримувачок допомоги перебувають на території України (дані з глибинного інтерв'ю).

Проект взаємодії компаній і ГО на рівні громад «Help Women Agro in Ukraine» Українського центру сприяння інвестиціям та торгівлі надає допомогу фермеркам, бізнес яких постраждав. Фермерки надсилають свої запити (про потребу в добривах, засобах захисту рослин, садженцях тощо), а приватні компанії їх задовольняють (наприклад, «Сингента», Yara тощо).

Узагальнюючи спрямованість державних і міжнародних грантових програм у сфері економічного уповноваження жінок, слід підкреслити, що більшість донорів спрямовують проекти та програми на фінансову (гранти на відкриття власної справи або її фінансову підтримку) та консультативну (навчальні та менторські сесії) підтримку підприємців і підприємниць, надання релокованим підприємствам приміщень у безкоштовне користування. Частина проектів спрямована на підтримку жіночого підприємництва та посилення життєстійкості жіночих громадських організацій. Деякі міжнародні проекти активно співпрацюють з приватним сектором для підтримки жіночого підприємництва (наприклад, проект «Крила» співпрацює з «Астартою» та МХП у напрямку розвитку жіночого підприємництва в сільській місцевості). Варто зазначити, що для основних урядових програм підтримки бізнесу не проводиться ґендерне оцінювання впливу програм на чоловіків і жінок. Після

запиту дослідницької команди була надана статистика виграних грантів за програмою «eРобота» щодо чоловіків і жінок, які є фізичними особами-підприємцями. Загалом, це свідчить про те, що першим кроком до оцінювання програм є забезпечення доступу до даних і впровадження нових ґендерно чутливих індикаторів, а також використання ґендерно чутливих інформаційних панелей (дашбордів) на рівні компаній.

4.3.4. Практики підприємств і бізнес-асоціацій в Україні

Протягом останніх років зростала частка українських компаній, які впроваджували політики та практики ґендерної рівності — із 3% (за результатами Transparency Index 2019) до 27%¹⁰⁸ (ESG Index 2020 — Індекс 2020 з економічних, соціальних та управлінських факторів). Станом на 23 травня 2023 року підписантами WEPs в Україні є 23 компанії: Yakaboo Trade Ltd., IT.Integrator, Kindgeek, Avenga, CIVITTA Ukraine, Film.UA, 1+1 media, Metlife, ДТЕК, Укрідроенерго, StarLight Media, Intellias, Shell Retail Ukraine, Arzinger Law Firm, DP Caparol Ukraina, EY Ukraine, Linguistic Centre® Translation and Localization Company, BuroMT, Apple Consulting LLC, Schneider Electric Ukraine, «Мрія Агрохолдинг» (у 2021 році суд визнав компанію банкрутом і відкрив ліквідаційну процедуру)¹⁰⁹. Компанія «Vivat» та Європейська Бізнес Асоціація стали підписантами WEPs під час повномасштабної війни в Україні — восени 2022 року.

Майже половина компаній-підписантів WEPs в Україні — це представництва міжнародних компаній, які реалізують глобальні політики з економічного уповноваження жінок¹¹⁰ (наприклад, Shell або Schneider Electric) і масштабують їх в Україні, організовуючи локальні заходи. Наприклад, Shell в Україні під час Тижня розвитку персоналу у 2021 році провели зустрічі на теми «Рівна оплата праці», «Вплив ґендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок на інновації та ефективність бізнесу» та «Найкращі практики з HeForShe Congress 2020». Цікавим є кейс StarLight Media, першої медійної компанії, що долучилася до реалізації WEPs у 2019 році. Уже через рік компанія підготувала перший в Україні звіт про досягнутий нею прогрес за

106 Pact Ukraine: building the world of equal opportunities (25.08.2022 р.) Презентуємо нові адвокаційні ініціативи у рамках проекту «Жінки України: залучені, спроможні, незламні» для посилення економічної спроможності та інтеграції внутрішньо переміщених жінок у приймаючі громади. Див. за посиланням: <https://www.facebook.com/profile.php?id=100067181017038>

107 Глобальний договір ООН. Див за посиланням: <https://globalcompact.org.ua/projects/mental-help/>

108 Центр «Розвиток КСВ», СІРЕ, ПАКУ (2021). ESG Transparency Index 2020. Див. за посиланням: https://cgpa.com.ua/wp-content/uploads/2022/02/Transp_index_2020-FULL_ua_web.pdf

109 WEPs. Див. за посиланням: <https://www.weps.org/companies>

110 Там само.

2019–2020 роки¹¹¹ й почала популяризувати WEPs серед українського медійного бізнесу.

Повномасштабна військова агресія змінила практики компаній з гендерної рівності, і не всі з них вдалося продовжувати реалізовувати через різні причини: співробітниці виїхали за кордон, компанія знаходиться в скрутному фінансовому становищі, відсутність координатора чи координаторки. Як вже було зазначено, під час воєнного стану компанії здебільшого намагалися реалізовувати заходи, спрямовані на всіх співробітників і співробітниць (Таблиця 3), як-от релокація, запрова-

дження гнучкого графіку роботи, надання психологічної підтримки, переважно без позиціонування своїх дій як спрямованих на підтримку жінок або задля розвитку політики гендерної рівності в компанії. Саме тому проведення гендерного оцінювання впливу впроваджених заходів могло би дати більше інформації про те, хто переважно користувався запропонованою підтримкою, і про її вплив на життєдіяльність різних груп жінок і чоловіків. З нових напрямів, які з'явилися у компаній, — навчання жінок новим спеціальностям, працевлаштування ВПО (здебільшого жінок), організація дитячої кімнати для співробітників і співробітниць тощо.

ТАБЛИЦЯ 3. Приклади заходів компаній з економічного уповноваження жінок до та після початку повномасштабної війни в Україні (підготовлено на основі даних кабінетного дослідження, фокус-групових дискусій і глибинних інтерв'ю)¹¹²

ЗАХОДИ З ЕКОНОМІЧНОГО УПОВНОВАЖЕННЯ ЖІНОК	ПРИКЛАДИ ЗАХОДІВ КОМПАНІЙ	ЗМІНИ, ЩО ВІДБУЛИСЯ ПІСЛЯ 24.02.2022
Внутрішні програми компаній		
Навчальні програми з питань гендерної рівності (наприклад, щоб 50% керівних посад займали жінки)	ІП «Кока-Кола Беверіджиз Україна Лімітед», НЕК «Укренерго» проводили навчальні програми для персоналу для досягнення гендерної рівності.	Додаткову інформацію не знайдено.
Програми жіночого лідерства	StarLight Media проводить щорічну конференцію з жіночого лідерства, Intellias – Школу лідерства, UKRSIBBANK BNP Paribas Group – Школу лідерства, 90% слухачів і слухачок якої є жінками.	Додаткову інформацію не знайдено.
Психологічна підтримка	Компанії надають можливість працівникам і працівницям пройти групові заняття та індивідуальні консультації психолога чи психологині (Ferrexpo, StarLight Media, Intellias, EY, «1+1» тощо).	Компанія Ferrexpo Poltava Mining розширила програму психологічної підтримки і на членів родини працівників і працівниць та переселенців і переселенок, проводяться зустрічі груп психологічної підтримки «Сильні разом».

111 <https://drive.google.com/file/d/1aOCKEDvAHtcibf96oRo72EIEymHCcj3J/view>

112 Таблиця не може вважатися повною картиною того, які практики реалізовували компанії в Україні.

Intellias пропонує безкоштовний сервіс IntelliCare, де спеціалісти і спеціалістки можуть обрати оптимальний формат психологічної підтримки: індивідуальні чи групові сесії з психотерапевтом. Окрім цього, у компанії проводяться регулярні зустрічі з різними спеціалістами зі сфери охорони здоров'я, існує підбірка онлайн-ресурсів для допомоги собі, а також відеобібліотека ментального здоров'я. Будь-хто може обрати компенсаційний пакет Mental Health, який відшкодовує витрати на консультації психотерапевта.

Компанія StarLight Media проводить для працівників і працівниць групові та індивідуальні зустрічі з психологом чи психологінею.

«Астарта» запровадила програми для родин, члени яких мобілізовані, роботу груп підтримки, також провела навчання для відділів управління персоналом з метою удосконалення навичок надання екстреної психологічної допомоги. МХП започаткував програму «Школа життєстійкості».

«Київстар» започаткував програми психологічної підтримки для батьків і дітей.

В Eldorado був розроблений і запущений проєкт психологічної підтримки «Бережи себе», заходи якого відвідують 100–120 працівників і працівниць.¹¹³

Програми психологічної підтримки мають також компанії «Фармак», ЕУ, «1+1», SoftServe, АЗК «ОККО».

Корпоративні програми з підтримки батьківства

StarLight Media запровадила програму підтримки батьківства «Зірочки»¹¹⁴ та програму добробуту New Philosophy; ЕУ – Програму підтримки працюючих матерів і батьків; Intellias – Політику відповідального батьківства (обладнані дитячі кімнати в офісах, а також в компанії діє програма IntelliFamily, у межах якої майбутні мам-спеціалістки, а також батьки малюків до одного року, можуть отримати компенсацію на медичні обстеження та аналізи); «Київстар» – програму «Крутософія», серед складових якої – «Сім'я, відпочинок та хобі», «Баланс між особистим життям та роботою»¹¹⁵. Компанія Ferrexpo Poltava Mining запровадила надання відпустки для догляду за дитиною на вибір мамі або татові, у разі коли вони обоє працюють у компанії.

Intellias реалізовувала проєкти з підтримки дітей працівників і працівниць (проєкт Intellias «МріяТи» та байк-пул – безкоштовний прокат дитячих велосипедів).

113 Блог OLX (17.05.2022). Як працювати й підтримувати команди під час війни: досвід Eldorado, ОККО, Meest та KFC. Див. за посиланням: <https://blog.olx.ua/28375/jak-pracjuvati-j-pidtrimuvati-komandi-pid-chas-vijni-dosvid-eldorado-okko-meest-ta-kfc>

114 StarLight Media реалізовує програму підтримки молодих батьків «Зірочки», яка включає різноманітні заходи, зокрема оплату аналізів для майбутніх мам, оплату таксі на проїзд до роботи, оплату послуг кур'єра для підписання документів у разі віддаленої роботи, оплату курсів підтримки батьківства, додаткові дні відпустки для татусів.

115 UNFPA. Центр «Розвиток КСВ» (2021). Рейтинг компаній, дружніх до родин 2021. У рамках проєкту «Трамплін до рівності» за підтримки Швеції та за сприяння Офісу Віцепрем'єрки з питань європейської та євроатлантичної інтеграції України. Див. за посиланням: https://csr-ukraine.org/wp-content/uploads/2021/10/ranking_results_report_final.pdf

**ЗАХОДИ З ЕКОНОМІЧНОГО
УПОВНОВАЖЕННЯ ЖІНОК****ПРИКЛАДИ ЗАХОДІВ КОМПАНІЙ****ЗМІНИ, ЩО ВІДБУЛИСЯ ПІСЛЯ 24.02.2022**

Протидія дискримінації на робочому місці та домашньому насильству

Avon ухвалила Протокол щодо ґендерно зумовленого насильства і ввела посаду амбасадорки ґендерно зумовленого насильства¹¹⁶.

Додаткову інформацію не знайдено.

StarLight Media запровадила першу в країні корпоративну програму протидії домашньому насильству, що охоплює психологічну, юридичну, матеріальну, безпекову допомогу, а також надає додаткові можливості гнучкого графіку та/або тимчасової відмови від виконання робочих завдань зі збереженням повної заробітної плати.

Додаткову інформацію не знайдено.

Компанія Intellias має політику протидії дискримінації та долучалася до акції «16 днів протидії ґендерно зумовленому насильству» (розробила благодійну інстаграм-маску, за використання якої переказувала кошти у Фонд підтримки жінок, що постраждали від домашнього насильства «Горіховий дім» і провела збір коштів на внутрішній платформі).

Дитячі кімнати в офісах

АЗК «ОККО» створила дитячу кімнату «Грифончики» у своєму офісі у Львові. StarLight Media облаштувала спеціальний сімейний простір в офісі: це кімната, оснащена ігровою зоною, освітніми дитячими матеріалами, місцем для дитячого харчування і робочим місцем для батьків поруч.

Компанія Ferrexpo Poltava Mining у Дитячому центрі (з бомбосховищем) забезпечила дітей працівників і працівниць харчуванням, різноманітними програмами, психологічною підтримкою.

Компанія «Астарта» відкрила дитячий садочок (з літа 2022 року до 01.09.2022) з розвиваючими та навчальними програмами в головному офісі (м. Київ). Компанія МХП у своєму центральному офісі створила дитячу кімнату, найняла окремого вихователя та оформила окремий кабінет для школярів і школярок, які навчаються дистанційно.

В «ОККО» дитяча кімната продовжує функціонувати.

Intellias має дитячі кімнати у Львівському офісі й у Кракові, а також незабаром відновлює роботу дитяча кімната в Києві.

116 <https://ukraine.unfpa.org/uk/BADVarticle>

**ЗАХОДИ З ЕКОНОМІЧНОГО
УПОВНОВАЖЕННЯ ЖІНОК****ПРИКЛАДИ ЗАХОДІВ КОМПАНІЙ****ЗМІНИ, ЩО ВІДБУЛИСЯ ПІСЛЯ 24.02.2022**

Програми медичного страхування

«Shell Пітейл Україна» запровадила програми медичного страхування, що покривають вагітність, народження, питання репродуктивного здоров'я жінок. Компанія «1+1» надавала можливість жінкам пройти щорічний огляд у мамолога й інших лікарів безпосередньо в компанії.

Компанія Intellias додала до компенсаційних пакетів додаткові послуги для спеціалісток компанії, у межах яких майбутні мами, а також батьки малюків до одного року, можуть отримати компенсацію на медичні обстеження та аналізи.

Intellias пропонує на вибір три компенсаційні пакети: «Здоров'я», у який входить медичне страхування, «Спорт» з річним абонементом на заняття в тренажерних і кардіозалах, або «Мікс». Окрім цього, усі спеціалісти/-ки можуть скористатися послугами корпоративного лікаря, отримати компенсацію витрат на стоматологічні послуги, пройти осінню вітамінну профілактику чи вакцинацію.

StarLight Media має корпоративну програму страхування, що поширюється на всіх співробітників/-ць, і додаткову знижку на страхування членів сім'ї співробітників і співробітниць.

Інклюзивний та ґендерно нейтральний рекрутинг

StarLight Media та Intellias проводили тренінги з ґендерно нейтрального рекрутингу.

Додаткову інформацію не знайдено.

Гнучкий графік роботи

Пандемія COVID-19 прискорила перехід компаній на гнучкий графік роботи (якщо це дозволяє зробити виробничий процес).

Запровадження або розширення на більшу кількість співробітників і співробітниць гнучкого графіку роботи та дистанційного формату роботи в компаніях StarLight Media, Intellias, Projector, UkrSibbank BNP Paribas Group, EY тощо.

Компанія «Київстар» запровадила віддалений режим роботи з можливістю працювати з-за кордону та створила посібник про те, як облаштуватись у нових умовах: «Парасолька захисту».

Створення жіночих спільнот

У StarLightMedia створена корпоративна жіноча спільнота (працює у форматі Employee Resource Group), щоб жінки підтримували одна одну, Intellias заснувала IntelliWomen Community, спільноту, що об'єднує спеціалісток компанії для обміну досвідом, підтримки та сприяння професійному розвитку, обміну ідеями й викликами.

Спільноти в StarLight Media та Intellias продовжують існувати.

**ЗАХОДИ З ЕКОНОМІЧНОГО
УПОВНОВАЖЕННЯ ЖІНОК****ПРИКЛАДИ ЗАХОДІВ КОМПАНІЙ****ЗМІНИ, ЩО ВІДБУЛИСЯ ПІСЛЯ 24.02.2022**

Просування практик економічного уповноваження жінок в програмі роботи з постачальниками

Ukrsibbank BNP Paribas Group проводить тренінги для жінок з метою започаткування або розвитку бізнесу.

Про плани залучення підрядників для забезпечення ґендерної рівності в ланцюгах постачання та створення доданої вартості в післявоєнний час заявили представники та представниці Ferrexpro, StarLight Media та Intellias. Вони планували це зробити у 2022 році, але війна порушила ці плани. Ukrsibbank BNP Paribas Group продовжує свою програму тренінгів для жінок.

Зовнішні програми компаній для громади та суспільства

Навчання новим професіям у сфері ІТ

Beetroot спільно з UNFPA навчали жінок професіям у сфері ІТ.

Projector Institute започаткував програму навчання 5 000 жінок навичкам у сфері ІТ.

Програма жіночого підприємництва

ІП «Кока-Кола Беверіджиз Україна Лімітед», «AVON в Україні», «Астарта» (у сільській місцевості), Ukrsibbank BNP Paribas Group (проект «Жінки в бізнесі» передбачає проведення семінарів з основ підприємництва, консультації з цих питань, надання банківських послуг).

Ukrsibbank BNP Paribas Group продовжив програму «Жінки в бізнесі», тематика семінарів 2022 року стосувалося питань ведення бізнесу у воєнний час, а консультації – теми релокації, перенесення бізнесу, захисту активів.

Підтримка жінок, які постраждали від домашнього насильства

Avon в Україні допомагала своїми продуктами жінкам, які постраждали від домашнього насильства.

Avon в Україні почала надавати підтримку жінкам, які постраждали від сексуального чи фізичного насильства внаслідок військових дій в Україні.

StarLight Media створила понад 500 матеріалів (ефір і діджитал) задля інформування про проблему домашнього насильства та популяризації сервісів з допомоги постраждалим. StarLight Media реалізовано спеціальну кампанію з протидії домашньому насильству в партнерстві з Інститутом когнітивного моделювання. Медіагрупа також долучилася до міжнародної акції «16 днів протидії ґендерно зумовленому насильству».

Жінки у STEM

Intellias регулярно долучається до проектів ОГС для заохочення дівчат та жінок до вивчення STEM-наук (IT Nation від Глобального договору, проекти Lviv Open Lab, День дівчат у STEM, «БУДЬ» від INSCIENCE тощо).

Проекти продовжуються.

StarLight Media стала інформаційним партнером кампанії «Наука – це вона».

**ЗАХОДИ З ЕКОНОМІЧНОГО
УПВНОВАЖЕННЯ ЖІНОК****ПРИКЛАДИ ЗАХОДІВ КОМПАНІЙ****ЗМІНИ, ЩО ВІДБУЛИСЯ ПІСЛЯ 24.02.2022**

Проект ІТ-освіти в сільській місцевості.

«Астарта» навчає дітей і дорослих у сільській місцевості, серед яких більшість – жінки середнього віку.

«Астарта» продовжує навчання дітей і дорослих у сільській місцевості.

Заходи після 24.02.2022

Релокація

Intellias організувала евакуацію понад 1 200 співробітників і співробітниць, з них понад 200 жінок з родинами були евакуйовані за межі України. Компанія надавала допомогу з транспортом і поселенням, виділяла фінансову допомогу.

«Астарта» забезпечувала перевезення працівників, працівниць і їхніх родин, проживання та фінансову підтримку.

Компанія «Миронівський хлібопродукт» (МХП) провела евакуацію 600 співробітників, співробітниць і їхніх родин з Ірпеня, Бучі та Гостомеля, а також здійснила часткову релокацію співробітників і співробітниць на захід України.

ЕУ здійснювала релокацію співробітників і співробітниць у центр і на захід України або за кордон, виплачувала працівникам і працівницям кошти на переїзд та облаштування на новому місці або на потреби, які виникли з початку повномасштабного вторгнення; працівницям, які виїхали за кордон, була надана можливість влаштуватися в офісах компанії в інших країнах на період повномасштабної війни (офіси компанії є в 150 країнах світу).

Програми релокації впровадили також компанії «Shell Пітейл Україна», «1+1», Johnson&Johnson, «Метінвест», АЗК «ОККО» тощо.

Деякі компанії впровадили також програми релокації своїх підприємств, як-от: МХП релокувала своє підприємство з Костянтинівки в Житомирську область, також були перевезені всі бажуючі працівники та працівниці з родинами.

Обладнання бомбосховищ

StarLight Media та інші компанії обладнали бомбосховища. Intellias має містке й обладнане усім необхідним (вода, снеки, місця для сидіння та роботи, обігрівачі, генератори тощо) бомбосховище у Львівському офісі й поблизу Київського. У будівлях, де знаходяться офіси компанії в Івано-Франківську, Ужгороді та Одесі, або поряд є укриття, куди колеги переміщуються під час повітряної тривоги.

Підтримка жінок, які постраждали від сексуального чи фізичного насильства внаслідок військових дій в Україні

Avon в Україні започаткувала програму для жінок, які постраждали від сексуального чи фізичного насильства внаслідок військових дій в Україні.

**ЗАХОДИ З ЕКОНОМІЧНОГО
УПОВНОВАЖЕННЯ ЖІНОК****ПРИКЛАДИ ЗАХОДІВ КОМПАНІЙ****ЗМІНИ, ЩО ВІДБУЛИСЯ ПІСЛЯ 24.02.2022**

Працевлаштування ВПО	<p>«Ельдорадо» має окрему програму працевлаштування ВПО.</p> <p>ЕУ здійснює підтримку жінок, які беруть участь у партнерських проєктах кар'єрної платформи Happy Monday та інших організацій.</p> <p>«Астарта» намагається залучати жінок з числа ВПО до переробки агропродукції, яку холдинг закуповує в місцевих мешканок, працевлаштовує ВПО на вільні вакансії, допомагає знайти квартиру, влаштувати дитину в дитячий садок.</p>
Програми матеріальної підтримки працівників і працівниць	<p>«Астарта» запровадила програми допомоги працівникам і працівницям, у яких внаслідок військових дій пошкоджені будинки, StarLight Media допомагає співробітникам і співробітницям, які втратили житло. Компанія МХП запровадила виплату річного бонусу заздалегідь.</p> <p>Intellias надає матеріальну підтримку всім працівникам і працівницям, компанія створила внутрішню краудфандингову платформу, що допомагає закупити військове обладнання для мобілізованих членів родин працівників і працівниць та їхніх знайомих.</p> <p>«Shell Пітейл Україна» оплачує перші тижні проживання для працівниць, які виїхали за кордон.</p> <p>«Фармак» забезпечує працівників і працівниць ліками, товарами першої необхідності.</p> <p>Профспілка АЗК «ОККО» надає матеріальну допомогу, а компанія збільшила премії працівникам і працівницям, які працюють у небезпечних регіонах.</p>
Програми перекваліфікації для працівниць, зокрема навчання новим професіям у галузі ІТ	<p>Ferrexpro відкрила програми перекваліфікації і для переселенців та переселенок. МХП має практику перекваліфікації працівниць (2 випадки, коли жінки зайняли посади водійок вантажівок), коли не було вільних робочих місць за їхньою кваліфікацією.</p> <p>«Астарта» розглядає необхідність і можливість реалізації програми перекваліфікації жінок на посади чи професії, які традиційно займають чоловіки (наприклад, тракториста).</p> <p>Projector Institute реалізує масштабну програму з перекваліфікації жінок, що має на меті допомогти 5 000 жінкам освоїти нові професії у сфері ІТ та креативних індустріях.</p>
Розширення програм підвищення кваліфікації	<p>Ferrexpro запустила онлайн Школу комунікативних навичок з питань керування стресом, емоційного інтелекту, майстерності створення презентацій, мистецтва надання фідбеку, лідерства, інструментів залучення та впливу, кар'єрного розвитку лідера/-ки.</p>
Організація волонтерства працівниць для допомоги переселенцям і ЗСУ	<p>Ferrexpro Poltava Mining і StarLight Media підтримують волонтерство серед працівниць.</p>

Підтримка українських жінок

Ferrexpo Poltava Mining запустила Школу жіночого лідерства Femunity.ua для представниць бізнесу, організацій громадянського суспільства й органів влади. Школа розпочиналася як внутрішня програма для жінок у межах компанії, але згодом почала розширюватись і зараз стала програмою розвитку, менторської та психологічної підтримки жінок в Україні. Партнером компанії є ГО «Післязавтра». Організатори й організаторки отримали 400 анкет і зарахували на програму 120 учасниць, які отримують підтримку та знання від 25 спікерок, персональне менторство від 50 менторок і професійний самоаудит. Програма включає теми актуалізації своїх амбіцій і пошуку себе; розроблення стратегії розвитку проєктів; керування змінами, часом і проєктами; самопрезентації та вирішення конфліктів; управління ризиками та інші.

Як можна побачити з таблиці, під час повномасштабної війни приватні компанії продовжили реалізовувати програми на підтримку економічного уповноваження жінок і змінили їхні цілі відповідно до потреб працівників і працівниць.



«Війна ще більше об'єднала команди, і в нас ще більше людяності з'явилось» — учасниця фокус-групової дискусії.

Дослідження зафіксувало, що найпоширенішими прикладами підтримки працівників і працівниць та їхніх родин під час війни стали забезпечення безпеки (релокація, укріплення офісних приміщень та обладнання бомбосховищ, забезпечення їх водою, їжею, інтернет-зв'язком), надання психологічної та матеріальної підтримки. Переважна більшість учасників та учасниць дослідження зазначили, що підтримка під час повномасштабної війни надавалась усім працівникам і працівницям, не виділяючи окремих груп жінок чи чоловіків, у яких були специфічні потреби. Загалом, програми релокації забезпечили безпеку співробітників і співробітниць та були названі одними з ефективних програм підприємств щодо підтримки працівників і працівниць у період війни.



«Мені не потрібно було в дуже великому стресі приймати додаткові рішення стосовно логістики. Це зробила компанія. Відбувалось оперативно, швидко, ефективно і легко», — учасниця фокус-групової дискусії.

Деякі компанії призупинили програми економічного уповноваження жінок з початком повномасштабного вторгнення, частина з них була трансформована в програми безпеки для співробітників і співробітниць та підтримки переселенців і переселенок. Серед відомих

практик з економічного уповноваження жінок в умовах війни експерти й експертки з числа представників і представниць міжнародних, громадських та урядових організацій, назвали тільки практики «Метінвесту» та Ferrexpo Poltava Mining (вказані в Таблиці 3), що може свідчити про низьке висвітлення практик компаній у медіа і серед широкої громадськості.

Усі перелічені учасниками й учасницями дослідження напрями ініціатив і програм з економічного уповноваження жінок спрямовувалися передусім на працівниць, а також на жінок, які стали учасницями зовнішніх проєктів компаній (клієнток, представниць місцевих громад, де розташовуються виробничі потужності компанії або її підрозділи тощо). Жодна з компаній, представники та представниці яких брали участь у дослідженні, не заявила, що просуває практики економічного уповноваження жінок у межах програм роботи з постачальниками, однак про такі плани у післявоєнний час повідомили представники та представниці Ferrexpo, StarLight Media та Intellias. Важливо, що дві компанії (МХП та UkrSibbank BNP Paribas Group) мають в опитувальниках для постачальників пункт щодо дотримання принципів гендерної рівності, але соціальних аудитів не проводять та обирають постачальників лише за принципом співвіднесення ціни-якості, без урахування критерія забезпечення гендерної рівності.

4.3.5. Відповідність практик компаній потребам співробітниць після початку повномасштабної війни в Україні

Після повномасштабного російського вторгнення більшість компаній будували свої програми на основі даних опитування щодо потреб та задоволеності працівників і працівниць. Під час проведених фокус-групових дискусій працівниці компаній зазначили, що зусилля їхніх компаній у підтримці працівників і працівниць під час війни відповідають їхнім потребам. Додатково вони мо-

жуть висувати ідеї щодо корпоративних програм, якщо їм щось потрібно, які пізніше розглядаються на засіданні Правління. Наприклад, у StarLight Media співвідношення між ініціативами компанії та працівників і працівниць складає 50/50 або 60/40. Наприклад, програма відповідального батьківства — це ідея співробітниць, створення Благодійного фонду — ініціатива компанії, а Програма ментального здоров'я — це ідея CEO.

Звіт ООН Жінки «Вплив війни в Україні на жіночі організації громадянського суспільства» також частково підтверджує, що програми компаній відповідали потребам працівників і працівниць, оскільки основними загрозами і проблемами в перші місяці війни були такі: загроза безпеці, проблеми евакуації та відсутності предметів першої необхідності, погіршення психологічного стану, випадки сексуального та гендерно зумовленого насильства, а також відсутність комунікаційних, інформаційних та соціальних послуг (відсутність правової допомоги або прогалини в послугах для догляду за дітьми).¹¹⁷

У межах проведеного дослідження вдалося уточнити актуальні основні потреби співробітниць, які можуть задовольнятися на рівні компанії (за результатами фокус-групових дискусій). Мова йде, зокрема, про:

- релокацію;
- гнучкий графік роботи;
- програми підтримки ментального здоров'я;
- матеріальну підтримку працівників і працівниць, підвищення їхньої заробітної плати;
- відкриття садочків або дитячих центрів при компаніях;
- організацію батьківського дня в компанії, аби можна було привести дітей на роботу;
- можливості відвідування лікаря в робочий час;
- проведення навчання в межах компанії задля просування кар'єрними сходами й підвищенні кваліфікації;
- вирішення проблеми оренди житла для тих працівників і працівниць, які вимушено перемістилися в межах України або за кордон, та для працівників і працівниць, які перебувають на простоті (представники 2 компаній), і потреба

в підвищенні заробітної плати.

- Крім того, було також зафіксовано основні потреби співробітниць, які можуть задовольнятися на рівні держави (за результатами фокус-групових дискусій). Це, зокрема:
 - запровадження механізмів стимулювання компанії (з боку держави чи бізнес-асоціацій) для впровадження нею ініціатив або програм з економічного уповноваження жінок;
 - організація зустрічей та обміну практиками з колежанками в межах сектору економіки на національному й міжнародному рівнях;
 - забезпечення доступу жінок з дітьми до закладів міської інфраструктури (ЦНАПи, банківські установи тощо) з обладнаними місцями, де можна перепеленати й погодувати дитину тощо;
 - створення або перебудова з урахуванням принципів безбар'єрності інфраструктури міст та сіл — забезпечення доступності для людей з дитячими візками, людей, які пересуваються в колісних кріслах;
 - створення єдиної загальнодоступної платформи, де можна знайти інформацію про різні програми підтримки для жінок (особливо це важливо для жінок з маленьких міст і селищ), які надають держава, компанії та донори;
 - проведення навчання з питань гендерної рівності та боротьби з гендерними стереотипами серед вчительства загальноосвітніх шкіл, вихователів і виховательок дитячих садочків, впровадження відповідних освітніх програм для школярства.

Кейс Projector Institute

У квітні 2022 року Projector Institute за підтримки Мінцифри та Дія.Бізнес запустив фонд для безоплатного навчання 5 000 жінок креативним або ІТ-професіям. Курси пропонуються для внутрішньо переміщених осіб і вимушено переміщених за кордон. Projector Institute пропонує 10 інтенсивних коротких курсів: Interface Design, Graphic Design, Project Management, SEO, PPC, Motion Design, Data Science, Data Analytics, у процесі розроблення —

117 ООН Жінки в Україні (4–10 березня 2022 р.). Швидка оцінка: вплив війни в Україні на організації жіночого громадянського суспільства. Див. за посиланням: https://www.un.org/sexualviolenceinconflict/wp-content/uploads/2022/03/Rapid-Assessment-Womens-CSOs_UKR.pdf

Front-End та QA. Крім того, надається кар'єрна підтримка — доступ до бази вакансій, комунікація з потенційними tech-компаніями, консультації з написання резюме, проходження співбесіди тощо.¹¹⁸ Важливо відзначити, що збільшується кількість жінок на інших навчальних курсах з інформаційних технологій. Наприклад, у Школі програмування GoIT на безкоштовних курсах, що розпочались у березні 2022 року, три чверті учасників і учасниць становлять жінки, а на курсах Mate Academy — 35-40% (до лютого 2022 року — приблизно 25% жінок були слухачками курсів).¹¹⁹ У новій професії жінок приваблює конкурентна зарплатня, гнучкий графік роботи й можливість працювати онлайн.

Підсумовуючи, варто підкреслити той факт, що загалом потреби жінок були враховані великими компаніями. Утім, дослідницька група має сумніви щодо врахування потреб жінок малим і середнім бізнесом через обмеженість ресурсів. З іншого боку, щоб допомогти МСБ, допомогу жінкам могла би надати держава, якби працювали садки та школи або були введені стимули для компаній підтримувати жінок. Тому відповідь на потреби жінок під час повномасштабної війни може полягати в партнерстві державного та приватного сектору, як це продемонструвала на практиці компанія Projector Institute.

4.3.6. Робота бізнес-асоціацій

Під час повномасштабної війни основними напрямками роботи бізнес-асоціацій стала підтримка членів і компаній, які не є членами асоціацій, допомога переселенцям і переселенкам та допомога ЗСУ. Задля підтримки компаній бізнес-асоціації заохочували бізнес купувати продукти українських підприємств і підтримувати економіку України. Деякі бізнес-асоціації зараз активно залучають кошти для розвитку й відновлення бізнесу. Крім того, на думку представників і працівниць бізнес-асоціацій, збільшився запит на нові програми з економічної підтримки жінок від компаній, які працюють у сфері управління персоналом (підтримка команд, робота з жінками, які виїхали за кордон), і необхідність юридичних консультацій з питань організації роботи жінок, які перебувають за кордоном, переведення жінок на інші посади, пов'язані з більшим фізичним навантаженням.

Для підтримки громад Жіноча ділова палата (м. Львів) допомагала переселенцям і переселенкам, передавала допомогу від міжнародних партнерів на Схід, організувала відправлення понад 3 000 жінок з дітьми з інвалідністю в партнерські готелі, а мам з дітьми — у спеціальні заклади для реабілітації дітей.

Під час повномасштабної війни програми переміщення, психологічної та матеріальної підтримки, підтримки працівників і працівниць із дітьми, забезпечення можливості працювати віддалено стали основою стратегій управління персоналом багатьох українських компаній. Бізнеси швидко переформовували й доповнили свої політики роботи з персоналом, орієнтуючись першочергово на його потреби. До того ж, більшість компаній уже мали досвід релокації своїх працівників і працівниць, забезпечення їхньої матеріальної та психологічної підтримки у 2014 році. Вплив оновлених стратегій роботи з персоналом можна буде оцінити тільки згодом. Безумовно, вони будуть змінюватися залежно від тривалості й інтенсивності війни, потреб працівників і працівниць, наслідків військових дій для компанії, громад і держави.

Бізнес-асоціації також займалися важливими питаннями, які виникали тут і зараз, як-от: підтримка членів і компаній, які не є членами асоціацій, допомога переселенцям і переселенкам та допомога ЗСУ. Водночас, потрібно розвивати потенціал бізнес-асоціацій для того, щоб вони могли впроваджувати стимули для компаній-членів і виступати рушійною силою у впровадженні практик економічного уповноваження жінок.

118 Projector Institute. Ми прагнемо надихнути та навчити новим професіям у креативних та IT індустріях 5000 українських жінок, які тимчасово залишили рідні міста. Див. за посиланням: <https://prjctrfoundation.com/ua>

119 Forbes (25.03.2022). Валентина Дудко. Вимушені переселенки, вимушені світчерки. Як війна прискорила прихід українських жінок в IT-індустрію. Див. за посиланням: <https://forbes.ua/inside/viyna-zminila-genderniy-balans-v-it-yak-ta-kudi-naumayut-zhinok-u-chasi-viyni-25032022-5025>



5

ТРУДНОЩІ В РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАКТИК
ЕКОНОМІЧНОГО УПОВНОВАЖЕННЯ
ЖІНОК І ШЛЯХИ ЇХ ПОДОЛАННЯ
(ВИКЛИКИ, ВИВЧЕНІ УРОКИ)

Повномасштабна війна негативно впливає на всі сфери життя, нав'язує свої пріоритети в діяльності організацій і унеможливорює планування та ефективну реалізацію запланованих програм. Попри це, компанії в Україні продовжують підтримувати жінок, про що свідчать результати аналізу практик компаній (інформацію наведено в попередньому розділі).

На думку переважної частини учасниць дослідження, серед основних бар'єрів для реалізації практик економічного уповноваження жінок — низький рівень розуміння важливості проблеми гендерної нерівності в Україні керівниками компаній і спротив людей у команді. Така м'яка протидія базується на гендерних стереотипах у суспільстві щодо зайняття жінками керівних посад та «жіночих» і «чоловічих» спеціальностей. Для подолання цієї перешкоди потрібні систематичні інформаційні кампанії за участі лідерів і лідерок думок — представників і представниць влади, бізнесу та громадських організацій. Для розвінчання стереотипів про «чоловічі» та «жіночі» професії важливо створити комфортні й безпечні умови праці в компанії, щоб одну й ту ж роботу могли виконувати як чоловіки, так і жінки.

Ще однією вагомою перешкодою для впровадження програм економічного уповноваження жінок на рівні держави, громади й у компаніях, яку відмітили учасники та учасниці дослідження, є відсутність достатніх фінансових ресурсів. Відповідно, це може стати одним з головних бар'єрів для компаній під час повномасштабної війни. Саме тому міжнародні організації мають взяти лідерство в реалізації масштабних проєктів економічного уповноваження жінок і залучення компаній до реалізації цих проєктів. Також, компанії можуть отримувати гранти для реалізації внутрішніх проєктів

підтримки жінок, як це робив GIZ у Грузії, а компанії можуть використовувати для підтримки проєктів співробітників і співробітниць (див. розділ 5.1).

Досить часто відсутність системності у впровадженні цих програм є основною перешкодою для боротьби з гендерними стереотипами та проявами дискримінації на робочому місці. Подолання цієї проблеми можливе шляхом впровадження політик та ініціатив з економічного уповноваження жінок та інформування про їх наявність, про зусилля компанії щодо їх дотримання. Ще однією перешкодою є відсутність комунікації зі співробітниками та співробітницями, невключення їх до процесу формування корпоративних програм з економічного уповноваження жінок. Компаніям важливо отримувати запити співробітниць і на їхній основі формувати проєкти, активно залучати їх до проєктних команд, заохочувати їхню ініціативність.

Учасники й учасниці дослідження відзначили також труднощі щодо підписання WEPs: у процесі приєднання компаній до глобальної спільноти підписантів через сайт WEPs спостерігається недостатня комунікація з компаніями з питань реалізації принципів і звітування. Потрібна підтримка міжнародних організацій у навчанні нових підписантів і тих, хто є потенційним підписантом, з питань впровадження WEPs, висвітлення найкращих практик компаній, які впровадили принципи WEPs.

Головною перешкодою для економічного уповноваження жінок на рівні держави є те, що соціальна інфраструктура для родин з дітьми не працює в повному обсязі — дитячі садки закриті, шкільні заняття проводяться в дистанційному форматі, заклади позашкільної освіти закриті або працюють дистанційно.

ТАБЛИЦЯ 4. Труднощі в реалізації практик економічного уповноваження жінок та можливі шляхи вирішення (за результатами фокус-групових дискусій)

ПРОБЛЕМА	ТРУДНОЦІ	МОЖЛИВІ ШЛЯХИ ВИРІШЕННЯ
Виклики реалізації приватними компаніями практик економічного уповноваження жінок	Відсутність розуміння важливості проблеми гендерної рівності в Україні керівниками компаній	Систематичні інформаційні кампанії та просвітництво за участі лідерів і лідерок думок
	Спротив чоловіків у компанії через наявні гендерні стереотипи	Створення гендерно чутливої корпоративної культури

ПРОБЛЕМА	ТРУДНОЦІ	МОЖЛИВІ ШЛЯХИ ВИРІШЕННЯ
	Відсутність достатніх фінансових ресурсів для підтримки жінок	Підтримка міжнародних донорів, зокрема гранти Поширення випадків реалізації практик економічного уповноваження жінок, які вимагають більшого перелаштування в підходах до роботи, ніж великих фінансових затрат
	Відсутність системності у впровадженні програм економічного уповноваження жінок	Впровадження політик та ініціатив з економічного уповноваження жінок системно й регулярно та інформування про їх наявність
	Відсутність комунікації зі співробітниками та співробітницями, невключення їх до процесу формування проєктів	Збір запитів співробітниць, заохочення їхньої ініціативності й формування проєктів на основі отриманих запитів
	Труднощі щодо підписання WEPs, недостатня комунікація з компаніями з питань реалізації принципів і звітування	Підтримка міжнародних організацій у навчанні нових підписантів і тих, хто є потенційним підписантом, з питань впровадження WEPs
	Заклади соціальної інфраструктури для родин з дітьми не працюють в повному обсязі	На рівні держави забезпечити створення бомбосховищ у дитячих садках і школах, створити дитячі кімнати на рівні компанії
	Труднощі, пов'язані із законодавчими аспектами, зокрема з нещодавніми змінами до трудового законодавства після запровадження воєнного стану. Труднощі зі збором статистичних даних і застарілі підходи щодо їх аналізу в аспекті ґендерної рівності.	Потрібно окремо дослідити вплив цих чинників на економічне уповноваження жінок і сформулювати рекомендації для уряду та Верховної Ради

Результати аналізу труднощів, з якими стикаються приватні компанії у впровадженні програм економічного уповноваження жінок, і підходів до їх вирішення демонструють важливість підтримки міжнародних організацій, які за поточних умов мають стати драйверами позитивних змін на рівні компаній. Міжнародні організації можуть підтримувати такі заходи: інформаційні кампанії на рівні суспільства про переваги підтримки жінок у компаніях, надання грантів компаніям на впровадження проєктів економічного уповноваження жінок (наприклад, на створення дитячої кімнати), розробка тренінгів для компаній із впровадження практик економічного уповноваження жінок. Важливими є також інвестиції міжнародних донорів у соціальну інфраструктуру (дитячі садочки, школи), що буде створювати засади для ефективного реалізації програм економічного уповноваження жінок. Також важливо розпочати діалог на найвищому рівні з керівництвом компаній для поглиблення розуміння ними переваг досягнення ґендерної рівності й підтримки лідерства в цьому питанні в компаніях.



6

ПЕРЕВАГИ ПРАКТИК ЕКОНОМІЧНОГО УПОВНОВАЖЕННЯ ЖІНОК ДЛЯ КОМПАНІЙ

Практично всі учасники й учасниці дослідження зазначили, що реалізація компаніями програм досягнення гендерної рівності і, зокрема, економічного уповноваження жінок, покращує їхню репутацію, підвищує мотивацію працівників і працівниць, їхню лояльність, згуртованість і залученість. Відповідно, зменшується плинність кадрів. Ці програми забезпечують різноманітність думок в управлінні і, відповідно, прийняття виважених рішень.

«У сучасному світі складно уявити компанію, яка не є соціально відповідальною, не є прогресивною і не дбає про своїх співробітників і співробітниць. До таких компаній не йдуть працювати... Ера роботодавця, ера пошукача зараз змінилась ерою людей. Треба дбати про людей і бути людяним, особливо під час війни. Коронакриза підготувала нас до цього», — учасниця фокус-групової дискусії.

«Відчуття, що компанія про тебе турбується, це не просто місце, де ти працюєш. Усі програми компанії спрямовані на підтримку. І ти розумієш, що ти цінність, про тебе турбуються, тебе підтримують, тебе готові чути й тебе чують. І це дуже важливо», — учасниця фокус-групової дискусії.

Крім того, завдяки висвітленню політик економічного уповноваження, компанія має змогу залучити більше співробітників і співробітниць зі схожими цінностями. Однак, під час фокус-групових дискусій було з'ясовано, що компанії не висвітлюють свої практики, що стало би додатковою перевагою для поточних і потенційних співробітників та співробітниць. Серед переваг упроваджен-

Таким чином, співробітниця компаній сьогодні визнають суттєві переваги для тих компаній, які інвестують в економічне уповноваження жінок. Враховуючи той факт, що під час повномасштабної війни на ринку праці саме жінки переважно шукають роботу, то компаніям варто розуміти, що шляхом підтримки жінок вони скорочують плинність кадрів і збільшують свої переваги на ринку праці. Особливо це стосується малого та середнього бізнесу, для якого один з основних викликів — дефіцит працівників і працівниць.

ня практик економічного уповноваження жінок для компаній можна назвати такі:

- покращення репутації та бренду роботодавця;
- підвищення мотивації співробітників і співробітниць та покращення корпоративної культури;
- зменшення плинності кадрів;
- прийняття швидких, але виважених рішень;
- залучення нових клієнтів і клієнок, партнерів, споживачів і споживачок;
- зростання конкурентоспроможності, прибутків і стійкості.¹²⁰

На думку респонденток, робота в команді, яка є різноманітною, у довгостроковій перспективі збільшить інноваційність компанії удвічі, допоможе швидше приймати рішення та збільшить шанси розвитку бізнесу. Учасники й учасниці дослідження зазначили, що впровадження програм економічного уповноваження жінок допомагає компаніям залучати нових клієнтів і клієнок, партнерів, споживачів і споживачок як у межах країни, так і за її межами. Це підвищує конкурентоспроможність компанії, збільшує її прибутки та стійкість.



«... ми бачимо, що соціальна відповідальність і комерційні прибутки йдуть нога в ногу. Так буде створюватися позитивна додана вартість», — учасник глибинного інтерв'ю.

До того ж, на думку учасниць та учасників дослідження, впровадження практик економічного уповноваження жінок до війни зменшувало гендерний розрив в оплаті праці.

120 Investing in gender equality, 2019: <https://www.pwc.no/no/nyheter/annet/investing-in-gender-equality.pdf>



7

ЖІНКИ ТА ВІДНОВЛЕННЯ КРАЇНИ

Експерти й експертки та учасники й учасниці фокус-групових дискусій з числа урядових партнерів зазначили, що Україна на державному рівні докладає значних зусиль для виконання міжнародних зобов'язань та ініціює зміни у сфері забезпечення гендерної рівності й недискримінації. Питання досягнення гендерної рівності, надання рівних можливостей чоловікам і жінкам визначені як пріоритетні під час післявоєнного відновлення. Гендерна складова наскрізно внесена до всіх розділів Плану відновлення України. Крім того, держава підготувала проєкт Національної стратегії скорочення гендерного розриву в оплаті праці¹²¹, яка проходить етап громадського обговорення.

На думку експертів та експерток, у період відновлення відбудеться розвиток таких секторів економіки, як будівельна сфера й охорона здоров'я (реабілітаційні заклади). Через загибель чоловіків на війні, їхні поранення, ментальні проблеми й через руйнацію, закриття або релокацію тих підприємств, де до війни працювали чоловіки, жінки стануть частіше працювати в тих секторах економіки й на тих посадах, які вважалися традиційно «чоловічими», і будуть частіше обіймати керівні посади на підприємствах.

«Частина жінок зараз руйнують усі можливі стереотипи про поділ на «жіночі» та «чоловічі» професії. Коли настане мир, люди взагалі по-іншому почнуть дивитися на поділ професій», — учасник глибинного інтерв'ю.

«Жінки стають тими, хто буде відновлювати нашу економіку», — учасниця глибинного інтерв'ю.

Таким чином, очікується, що в часи післявоєнної відбудови жінки стануть тими, хто буде відновлювати країну, зокрема з активним залученням до сфер, у яких у довоєнний період домінували чоловіки. Саме тому сьогодні вкрай необхідним є навчання жінок новим навичкам і професіям — і це також може стати одним із завдань програм грантової підтримки, які можуть надавати компаніям міжнародні організації. Важливо підтримувати розвиток жіночого підприємництва, це має стати одним із пріоритетів на рівні держави. Також варто звернути особливу увагу на реалізацію проєктів надання психологічної допомоги жінкам, які постраждали від насильства, і жінкам, які звільняються зі Збройних Сил України, а також проєктів, спрямованих на підтримку повернення жінок в Україну.

Експерти й експертки прогнозують також збільшення частки жінок серед тих, хто приймає рішення на рівні місцевого самоврядування, у топ-менеджменті компанії і серед підприємців і підприємниць.

«Збільшиться кількість жінок на керівних посадах, вони готові бути новими лідерками», — учасниця глибинного інтерв'ю.

Саме тому важливим є створення умов для опанування жінками будь-якого фаху й підтримка розвитку жіночого підприємництва.

«Війна пришвидшить гендерний поступ. Дівчата в ЗСУ розвіяли багато стереотипів і упереджень», — учасниця глибинного інтерв'ю.

Приватні компанії розробили плани стосовно:

- впровадження проєктів з повернення жінок в Україну (запровадження нових форматів роботи для них) і програми адаптації для тих, хто повернувся (StarLight Media);
- розширення програм жіночого лідерства для охоплення підлітків (Ferrexpо — Femunity Teens);
- запровадження лідерських програм для вразливих верств населення, що постраждали під час війни (Intellias);
- допомога тим, хто постраждав від насильства, і впровадження програми психологічної підтримки для тих працівників і працівниць, які звільнилися зі Збройних Сил України («Астарта»).

¹²¹ Міністерство економіки України (31.08.2021). Проєкт розпорядження Кабінету Міністрів України «Про схвалення Національної стратегії щодо зменшення гендерного розриву в оплаті праці на період до 2023 року та затвердження плану заходів щодо її реалізації». Див. за посиланням: <https://me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=3d9c7947-fec4-4d24-9a4f-d2236db41be4&title=ProektRozporiadzhenniaKabinetuMinistrivUkrainiproSkhvalenniaNatsionalnoiStrategiiScho-doZmenshenniaGendernogoRozrivuVOplatiPratsiNaPeriodDo2023-RokuTaZatverdzhenniaPlanuZakhodivSchoDoYiiRealizatsii>

ВИСНОВКИ

Кожна країна, впроваджуючи практики економічного уповноваження жінок, враховує низку соціально-економічних і культурних чинників. Серед них — освітній рівень жінок, їхня економічна активність на ринку праці, залученість жінок до прийняття рішень, розгалуженість мережі закладів соціальної інфраструктури. Під час війни запити жінок змінюються у відповідь на нові виклики. У країні зростає безробіття та рівень бідності, підвищується соціально-економічне навантаження жінок, знижується рівень добробуту родин, що призводить до погіршення психологічного стану жінок. Особливо це стосується працівниць малого та середнього бізнесу, оскільки вони вразливіші через більший вплив війни на малий та середній бізнес. Тому сьогодні потрібно не тільки підтримувати жінок, а й підтримувати компанії, у яких вони працюють.

Для ООН Жінки тема економічного уповноваження жінок є пріоритетною, унаслідок чого були започатковані Принципи уповноваження жінок (WEPs, Women's Economic Principles). Саме вони є драйвером для компаній з підтримки жінок згідно з 7 принципами. Здебільшого, українські компанії, які підписали WEPs до війни, зберегли свої практики підтримки жінок і під час повномасштабного вторгнення, що свідчить про дотримання компаніями своїх зобов'язань і лідерство в цих питаннях, незважаючи на складну економічну ситуацію. За даними Європейської Бізнес Асоціації, після 10 жовтня 47% компаній втратили майно або активи, у 40% втрати сягнули 1 мільйона доларів США, а в 15% — 10 мільйонів доларів США. Лише 5% компаній не зазнали жодних втрат. Серед основних проблем компаній, як великих, так і МСБ, — безпека й захист співробітниць, логістика та транспортування, відсутність клієнтів чи замовлень, нестача сировини та людей.

За таких умов серед основних потреб жінок можна виділити: потреби в релокації та гнучкому графіку роботи, матеріальній підтримці й підвищенні заробітної плати, реалізації програм підтримки ментального здоров'я, відкритті садочків і дитячих центрів при компаніях або організації батьківського дня, щоб можна було привести дітей на роботу. Також у жінок є потреба в навчанні в межах компанії та підвищенні кваліфікації.

Повномасштабна війна та змінені потреби жінок впливають і на проаналізовані практики компаній з підтримки жінок. Раніше ці компанії більше інвестували в гендерно чутливі процеси наймання та працевлаштування, досягнення балансу між роботою та сім'єю і підтримку

жіночих громадських організацій. Під час повномасштабного вторгнення компанії, відповідаючи на виклики безпеки й потреби співробітників і співробітниць, провели їхню релокацію, запровадили віддалений режим роботи, впровадили матеріальну підтримку працівникам і працівницям, почали реалізовувати програми психологічної підтримки та програми для дітей працівників і працівниць. Впровадження цих заходів відбувалося переважно без їх позиціонування як спрямованих на підтримку жінок або задля розвитку політики гендерної рівності в компанії. Враховуючи той факт, що повномасштабна війна набуває все більш зтяжненого характеру, компанії можуть стикнутися зі збільшенням кількості вакансій у професіях, у яких зазвичай домінують чоловіки (водії вантажівок, трактористи тощо), і відсутністю вакансій у професіях, у яких переважають жінки (продавчиня, вихователька дитячого садочка тощо). Прогнозування змін на ринку праці та зміна стратегій розвитку компаній дозволять бізнесу передбачити потребу в працівниках і працівницях відповідної кваліфікації і за потреби запровадити програми перекваліфікації. Деякі компанії це вже роблять. Серед нових корпоративних практик компаній можна виділити навчання жінок новим спеціальностям, працевлаштування ВПО (здебільшого жінок), організацію дитячої кімнати для дітей співробітників і співробітниць, а також підтримку українських жінок, які відновлюватимуть країну. Деякі компанії мають плани щодо підтримки жінок у мережі постачальників (закупівля продукції та послуг у бізнесів, які очолюють жінки). Ці плани були в компанії і до повномасштабної війни, але через військові дії їх реалізацію було перенесено.

Важливо, що, на думку співробітниць, компанії, які впроваджують практики підтримки жінок, мають певні переваги, а саме: кращу репутацію, вищу мотивацію працівників і працівниць, нижчу плінність кадрів і кращі можливості для залучення нових клієнтів і клієнток. Також підтримка жінок і відповідне збільшення кількості жінок у складі керівництва компаній сприятимуть забезпеченню різноманітності підходів до управління компаніями і, відповідно, прийняттю виваженіших рішень та зростанню інноваційності.¹²²

Аналіз досвіду країн, у яких відбувалися військові конфлікти, свідчить, що на рівні громади й держави основні зусилля держави та міжнародних партнерів у сфері економічного уповноваження жінок спрямовані на

122 Investing in gender equality, 2019: <https://www.pwc.no/no/nyheter/annet/investing-in-gender-equality.pdf>

розвиток жіночого підприємництва. Для України релевантними є практики створення центрів навчання або ресурсних центрів для жінок. Досвід Азербайджану та Ізраїлю свідчить, що освітні програми з підприємництва, грантова підтримка жінок для створення ними власної справи, менторство для підприємиць є досить ефективними. Дозволяють успішно розвиватися створеним жінками мікро- та малим підприємствам і практики консультаційного супроводу й виділення кредитів. Ці проекти, згідно з прикладами інших країн, можуть реалізовуватися через багатостороннє партнерство, у якому бізнес інвестує свої ресурси: надає послуги з консультування та поширення знань про підприємництво. З метою підтримки місцевого підприємництва компанії можуть розглядати жіночі бізнеси як постачальників або дистриб'юторів.

Забезпечення участі жінок в економічному відновленні країни в конфліктних і постконфліктних ситуаціях,

зокрема шляхом розширення можливостей підтримки самозайнятості та підприємництва для жінок, також із числа внутрішньо переміщених осіб, ветеранок та інших осіб, які постраждали від конфлікту (Національний план дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року) та досягнення Цілей сталого розвитку (5. Гендерна рівність, національне завдання 5.6.) передбачають впровадження нових практик економічної підтримки жінок як на рівні приватних компаній, так і на рівні держави. Враховуючи високі витрати держави й компаній, для України роль міжнародних партнерів з розвитку є надзвичайно важливою, оскільки вони можуть допомогти і державі, і компаніям надавати системнішу підтримку жінкам, запускати програми перенавчання та підприємництва, реалізовувати програми психологічної допомоги для жінок, які постраждали від насильства, і жінок, які звільняються зі Збройних Сил України, а також реалізовувати проекти на підтримку повернення жінок в Україну.

РЕКОМЕНДАЦІЇ

Міжнародні організації

Міжнародні організації мають мандат підтримувати Уряд України у впровадженні соціально-економічних програм і сьогодні розглядаються представниками та представницями компаній, бізнес-асоціацій і громадських організацій як основні драйвери змін у контексті економічного уповноваження жінок. Міжнародні організації мають:

- у партнерстві з органами державної влади аналізувати українське й міжнародне законодавство задля розроблення рекомендацій з метою удосконалення законодавчих норм для підтримки жінок під час повномасштабної війни й у період відбудови;
- у партнерстві з громадськими організаціями та громадами підтримувати проведення гендерних аудитів і надавати фінансову й консультаційну підтримку, щоб допомогти бізнесу впроваджувати програми уповноваження жінок, що зменшить негативний вплив повномасштабної війни на бізнес і становище жінок, зокрема тих, хто проживає в сільській місцевості;
- проводити гендерно чутливі дослідження (швидкі оцінки ситуації), на основі яких про-

дитиметься оцінка потреби у працевлаштуванні та прийматимуться управлінські рішення щодо відкриття власної справи;

- підтримувати реалізацію інформаційних кампаній для підвищення рівня інформованості жінок про їхні права й доступні засоби правового захисту, зокрема жінок з уразливих категорій, у тому числі жінок, які проживають у сільській місцевості, а також кампанії на національному рівні про переваги підтримки жінок у компаніях;
- проводити навчання з питань гендерного оцінювання впливу програм компанії на різні групи чоловіків і жінок, роз'яснювати аспекти економічного уповноваження жінок, а також реалізовувати швидкі програми навчання та перекваліфікації на виробництві;
- реалізовувати освітні кампанії, спрямовані на залучення дівчат до навчання на технічних і креативних спеціальностях, а також підтримувати створення навчальних програм, акселераторів і надавати жінкам мікрогранти для відкриття власної справи за пропрацьованим форматом, оскільки досить часто тематика навчальних курсів повторюється, а кількість учасниць досить мала.

Органи державної влади

Впровадження практик економічного уповноваження жінок має будуватися на основі синергії співпраці держави, компаній, міжнародних і громадських організацій, та інших заінтересованих сторін. Державні органи влади мають:

- насамперед, відновити роботу та розширити мережу закладів соціальної інфраструктури для дітей і дорослих — дитячих садків, шкіл, позашкільних установ і закладів, пунктів незламності¹²³, з обов'язковим облаштуванням бомбосховищ, а також створити інфраструктуру для людей з інвалідністю, впроваджувати державні програми протезування, зокрема протезування жінок;
 - підтримувати розвиток системи надання соціальних послуг для людей, які потребують догляду, забезпечити роботу мережі установ паліативної допомоги й установ для людей похилого віку;
 - прийняти державні програми підтримки жінок, які брали участь у бойових діях, і жінок, які повертаються з-за кордону, — це можуть бути програми для заснування власної справи, перекваліфікації, підвищення кваліфікації та адаптації після війни, підтримки ментального здоров'я населення країни, надання психологічної допомоги жінкам, які постраждали від насильства під час війни;
 - створити на базі Центрів підтримки підприємців і підприємниць Дія.Бізнес й у закладах вищої освіти акселератори для підприємниць, а на рівні громади — кластери;
 - створити екосистему підтримки жіночого підприємництва, для цього — залучити стартовий капітал або грантову підтримку для відновлення бізнесу, запросити менторів і менторок для надання консультаційних послуг жінкам, які щойно відкрили власну справу, розширити перелік консультаційних послуг для жінок з фінансової грамотності й удосконалення фінансової моделі бізнесу, впровадити освітні економічні програми для жінок, які стали керувати бізнесом, коли чоловіки були мобілізовані;
 - створити на рівні громад механізми дофінансування бізнесу, який створює нові робочі місця,
- а також звільнити від податків на землю або від місцевих податків бізнес, який релокує підприємства або створює нове виробництво;
- внести зміни до системи державної реєстрації підприємств у Єдиному державному реєстрі юридичних осіб, фізичних осіб-підприємців і громадських формувань, а саме внести дані про стать засновника чи засновниці, що допоможе готувати якісні аналітичні звіти на основі аналізу даних діяльності підприємств, якими керують жінки й чоловіки, включити таку ж систему гендерних показників з розбивкою за ознакою статі в державні програми надання грантів, забезпечення релокації підприємств та інші програми (відповідно до рекомендації Комітету з ліквідації всіх форм дискримінації щодо жінок);
 - забезпечити підтримку експорту компаній, створених і/або очолюваних жінками (за прикладом програми SheExports), реалізацію програм перекваліфікації жінок-ВПО відповідно до потреб ринку праці у приймаючих громадах;
 - реалізовувати інформаційні кампанії для поширення історій успіху підприємниць і створення рольових моделей жінок у бізнесі, розробляти і запроваджувати економічні й неекономічні стимули (відзнаки, нагороди) для роботодавців, які реалізують програми економічного уповноваження жінок;
 - усувати законодавчі перешкоди для економічного уповноваження жінок (наприклад, запровадити оплачувану відпустку для догляду за дитиною з обов'язковим мінімумом часу і для батька, і для матері) та внести завдання щодо економічного уповноваження жінок до Концепції реалізації державної політики у сфері сприяння розвитку соціально відповідального бізнесу в Україні, сприяти просуванню найкращих практик з економічного уповноваження жінок в бізнес-середовищі й у суспільстві;
 - запровадити гендерні квоти як тимчасовий захід для забезпечення рівної участі жінок і чоловіків в управлінні компаніями: після ухвалення Європейським Парламентом директиви про гендерну рівність у керівництві компаній, усі європейські компанії, акції яких котуються на біржах, мають до 2026 року забезпечити присутність 40% жінок (статі, яка недостатньо представлена) на посадах невиконавчих директорок або 33% від усіх

123 Пункти незламності — пункти обігріву, які створюються урядом у всіх регіонах України через масові обстріли об'єктів критичної інфраструктури.

директорських посад. Відповідно, Україна як країна-кандидатка на вступ до ЄС має відповідати європейським директивам і дотримуватися цієї Директиви, тому рекомендовано прийняти Проект Закону № 3193 «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо забезпечення рівних прав та можливостей громадян із представництва у наглядових радах та органах правління державних унітарних підприємств, господарських товариств та державних банків та справедливого формування і ефективної діяльності таких наглядових рад із врахуванням національних інтересів України».

Компанії

Враховуючи важливість зобов'язань компаній у контексті досягнення гендерної рівності, дослідницька група рекомендує бізнесам підписувати і впроваджувати WEPs. Це дозволить компаніям доєднатися до глобальної мережі бізнесів, які просувають гендерну рівність, а також до національної мережі компаній, з якими співпрацює ООН Жінки.

Відповідно до семи принципів WEPs і на основі результатів дослідження компаніям рекомендовано:

- WEP 1. Призначити амбасадора або амбасадорку з гендерної рівності в компанії, зокрема з питань економічного уповноваження жінок.
- WEP 2. Вивчити потреби жінок й оцінити вплив на жінок і чоловіків програм, які компанії реалізували під час повномасштабної війни. Прийняти політику з гендерної рівності, політику недискримінації, політику підтримки родин (відповідального батьківства), забезпечити сімейні простори в офісі, впровадити ефективну систему розгляду скарг.
- WEP 3. Започаткувати (продовжити) програми підтримки ментального здоров'я для співробітників і співробітниць, зокрема для жінок, які зазнали насильства, а також для членів їхніх родин, відкрити дитячі кімнати в компанії.
- WEP 4. Започаткувати нові курси з підвищення кваліфікації та перекваліфікації жінок, а також курси з підприємництва для жінок, які звільняються.
- WEP 5. Запровадити практики підтримки жінок у ланцюгах постачання та створення доданої вартості.
- WEP 6. Реалізовувати ініціативи громад для підтримки жінок і жіночих організацій шляхом надання безоплатних послуг.
- WEP 7. Забезпечити внутрішню звітність, зокрема щодо розгляду скарг, пов'язаних із випадками дискримінації, проведення гендерного аудиту.

Важливо, щоб компанії продовжували реалізовувати програми й ініціативи на підтримку економічного уповноваження жінок і після завершення повномасштабної війни.

У період відновлення будуть актуальними такі практики компаній з економічного уповноваження жінок:

- поширення практик гібридної/гнучкої роботи для працівників і працівниць у тих секторах, де це можливо;
- підтримка працівників і працівниць, які мають сім'ї. Підтримка потрібна працівникам і працівницям, які мають дітей, та працівникам і працівницям, члени родини яких загинули, мобілізовані або повернулися з пораненнями. Наприклад, враховуючи, що більшість членів родин працівниць компаній після війни будуть потребувати реабілітації, то надання абонементів в спортзал і для працівниць, і для членів їхніх родин буде суттєвою підтримкою. Також важливо продовжувати запроваджувати практики відкриття дитячих кімнат чи садочків при компаніях;
- практики допомоги жінкам, які зазнали насильства. Компаніям рекомендовано розробити й запровадити механізми підтримки працівників і працівниць, які зазнали насильства. Це посилить відчуття безпеки для працівників і працівниць. Також потрібні корпоративні просвітницькі кампанії на тему протидії насильству;
- програми підвищення кваліфікації й адаптації ветеранок, які повертаються після війни;
- надання пакетів медичного страхування для працівників і працівниць та членів їхніх родин. Важливо також фінансувати реабілітацію працівників і працівниць або членів їхніх родин в організаціях, які проводять таку реабілітацію, і посилювати програми психологічної підтримки співробітників і співробітниць;
- програми розвитку жінок у команді, підтримка

їхнього професійного зростання та кар'єрного просування, запровадження корпоративних програм перекваліфікації співробітниць і надання фінансової підтримки для здобуття інших спеціальностей жінками в закладах професійно-технічної та вищої освіти, проведення корпоративних інформаційних кампаній з питань економічного уповноваження жінок для поглиблення розуміння цих питань усіма працівниками та працівницями компанії.

Бізнес-асоціації

Враховуючи важливу роль, яку відіграють бізнес-асоціації в об'єднанні та консолідації бізнесу, на базі цих організацій варто створити відповідні комітети з економічного уповноваження жінок для залучення членів асоціацій, проводити опитування щодо важливості питань економічного уповноваження та розробити освітні заходи для компаній-членів з метою посилення підтримки жінок.

Бізнес-асоціації та громадські організації можуть взяти активну участь у створенні й реалізації просвітницьких та освітніх проєктів для приватних компаній.

Для ООН Жінки також важливо працювати з бізнес-асоціаціями на національному й регіональному рівнях для просування ідей WEPs, починаючи із залучення до підписання WEPs самими бізнес-асоціаціями.

Громадські організації

Громадські організації можуть співпрацювати з урядом і міжнародними організаціями для реалізації програм економічного уповноваження жінок, зокрема шляхом проведення навчання компаній щодо цих питань, проведення ґендерних аудитів, оцінювання впливу корпоративних програм на жінок і чоловіків. Також громадські організації можуть спільно з міжнародними організаціями підтримувати компанії в реалізації уповноваження жінок, зокрема у створенні дитячих кімнат.

Громадські організації можуть проводити дослідження, аналізувати запити жінок, допомагати завчасно розуміти майбутні потреби у вакансіях — це все допомагатиме компаніям ефективно планувати.

Громадські організації можуть бути важливим партнером донорів та уряду в реалізації інформаційних кампаній щодо забезпечення компаніями економічного уповноваження жінок, а також у створенні стимулів для компаній у реалізації та підписанні WEPs, наприклад через організацію конкурсів, рейтингів, розповсюдження найкращих практик компаній. Такі стимули не тільки відзначатимуть бізнес-лідерів, а й формуватимуть запит на соціально відповідальну поведінку компаній. З іншого боку, громадські організації можуть проводити інформаційні кампанії для жінок, щоб вони розуміли та знали свої права, що також формуватиме запит на відповідну поведінку компаній.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. UN Women and CARE International (2022). Rapid Gender Analysis of Ukraine. Див. за посиланням: <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2022/05/rapid-gender-analysis-of-ukraine>
2. ЄБА (21.10.2022). Останні масовані ракетні обстріли вплинули на роботу половини бізнесів. Див за посиланням: <https://eba.com.ua/ostanni-masovani-raketni-obstrily-vplynuly-na-robotu-polovyny-biznesiv-eva/>
3. Принципи розширення прав і можливостей жінок. Див. за посиланням: <https://www.weps.org>
4. Klugman Jeni, Yvonne Quek (2018). Women’s Financial Inclusion and Economic Opportunities in Fragile and Conflict-Affected States. An overview of challenges and prospects. Див. за посиланням: <https://giwps.georgetown.edu/resource/womens-financial-inclusion-and-economic-opportunities-in-fragile-and-conflict-affected-states/>
5. World Economic Forum (2022). Global Gender Gap Report. Див. за посиланням: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2022.pdf
6. GIWPS (2022). Women Peace and Security Index 2021-2022. Див. за посиланням: <https://giwps.georgetown.edu/wp-content/uploads/2021/11/WPS-Index-2021.pdf>
7. UNHCR. Портал оперативних даних. Ситуація з біженцями в Україні. Див. за посиланням: <https://data.unhcr.org/en/situations/ukraine> (Updated 02.05.2023)
8. UNHCR. Портал оперативних даних. Ситуація з біженцями в Україні. Див. за посиланням: <https://data.unhcr.org/en/country/ukr/751?secret=unhcrrestricted> (Updated 23.01.2023)
9. United Nations (24 March 2022). „One month of war leaves more than half of Ukraine’s children displaced“. Available at link: <https://news.un.org/en/story/2022/03/1114592>
10. ІОМ (17 April 2022). Ukraine Internal Displacement Report Round 3. Available at: <https://displacement.iom.int/reports/ukraine-internal-displacement-report-general-population-survey-round-3-11-17-april-2022>
11. УНІАН (19.08.2022). Війна змінює ринок праці: як державі разом з українцями побороти безробіття. Див за посиланням: <https://www.unian.ua/economics/finance/viyna-zminyuye-rinok-praci-yak-derzhavi-razom-z-ukrajincyami-poboroti-bezrobittya-novini-ukrajina-11946903.html>
12. Zn.ua (20.10.2022). Росія проковує чергову хвилю міграції українців в ЄС — Зеленський. Див за посиланням: <https://zn.ua/ukr/UKRAINE/rosija-provokuje-cherhovu-khvilju-mihratsiji-ukrajintsiv-v-jes-zelenskij.html>
13. Барсукова О. (01.06.2022) Мають фінансові проблеми, але жертвують ЗСУ: які труднощі українцям принесла війна. Див. за посиланням: <https://life.pravda.com.ua/society/2022/07/1/249371/>
14. Матеріали Конференції SOS Дитячі містечка Україна (01–02 грудня 2022 р.). Див. за посиланням: <https://sos-ukraine.org>
15. Advanter Group (вересень 2022 року). Дослідження стану та потреб бізнесу в Україні. Див. за посиланням: https://epo.org.ua/downloads/business_september_2022.pdf?utm_source=newsletter&utm_medium=email&utm_campaign=doslidzhennya_stanu_potreb_ta_perspektiv_ukrajinskogo_biznesu_za_7_misyaciv_povnomasshtabnoji_viyeni&utm_term=2022-10-07
16. Постанова КМУ від 28.10.2020. Про затвердження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року. Див. за посиланням: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1544-2020-p#Text>
17. Національна доповідь «Цілі сталого розвитку: Україна», Міністерство економічного розвитку і торгівлі України, 2017 р. Див. за посиланням: <https://www.kmu.gov.ua/storage/app/sites/1/natsionalna-dopovid-csr-Ukrainy.pdf>
18. Комітет ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок надав державі Україна свої Кінцеві зауваження (31 жовтня 2022 року). Див. за посиланням: https://kgsi.org.ua/news_n_events/komitet-oon-z-likvidacii-diskriminacii-schodo-zhinok-nadav-derzhavi-ukraina-svoi?fbclid=IwAR3QHvotZIWZ3PIYQ5aYFWyUEcO4P9ny4xoSy942b5WpbYpvLxWTVoIn8BA
19. AmCham (25.08.2022). Півроку війни. Як змінилося ведення бізнесу в Україні. Див. за посиланням: <https://biz.nv.ua/ukr/economics/yak-pivroku-viyeni-vplynuli-na-ukrajinskiy-biznes-na-shcho-chekayut-i-poboyuyutsya-kompaniji-doslidzhennya-50265418.html>

20. Ливч Дмитро (29.08.2022). Нове обличчя українського підприємництва. Див. за посиланням: <https://www.epravda.com.ua/columns/2022/08/29/690937/>
21. Центр «Розвиток КСВ» (2022) Каталог дій компаній. Див. за посиланням: <https://csr-ukraine.org/catalog-actions-of-companies-in-the-russian-ukrainian-war>
22. Блог OLX (17.05.2022). Як працювати й підтримувати команди під час війни: досвід Eldorado, ОККО, Meest та KFC. Див. за посиланням: <https://blog.olx.ua/28375/jak-pracjuvati-j-pidtrimuvati-komandi-pid-chas-vijni-dosvid-eldorado-okko-meest-ta-kfc>
23. Forbes (25.08.2022) Топменеджмент їде на виробництво. Рішення МХП, що допомогли зберегти бізнес. Див. за посиланням: <https://forbes.ua/company/topmenedzhment-ide-na-virobnitstvo-rishennya-mkhp-shcho-dopomogli-zberegti-biznes-24082022-7868?fbclid=IwAR2e7wZjvyxkh229kzEagcSYy9eHHTQ9jCBNpm0-VW2r4CCGqRvYtTwlBmA>.
24. Forbes (21.04.2022). HR під час війни. Як підтримувати та спрямовувати тисячі співробітників під час кризи. Кейси трьох великих українських компаній. Див. за посиланням: <https://forbes.ua/inside/hr-pid-chas-viyni-yak-pidtrimuvati-ta-spryamovuvati-tisyachi-spivrobitnikiv-pid-chas-krizi-keys-trokh-velikikh-ukrainskikh-kompaniy-21042022-5566>
25. Wonderzine (28.10.2022) Жінкам дійсно платять менше, ніж чоловікам? Розбираємось з гендерним розривом. Див. за посиланням: <https://www.wonderzine.com.ua/wonderzine/career/money/2667-pay-gap>
26. WEPs. Див. за посиланням: <https://www.weps.org/companies>
27. WOMEN'S EMPOWERMENT AND BUSINESS 2022 TRENDS AND OPPORTUNITIES: Progress Amid Pandemic Challenges Across Regions, 2022. — Див. за посиланням: <https://www.weps.org/sites/default/files/2022-03/GAT%20report%202022.pdf>
28. Bloomberg's 2022 Gender-Equality Index Shows Companies Increasingly Committed to Reporting ESG Data. Див. за посиланням: <https://www.bloomberg.com/company/press/bloomberg-2022-gei/>
29. UN Women Georgia and UNDP Azerbaijan (2020). Women's resource centres in Azerbaijan: hope lives here. Див. за посиланням: https://georgia.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Georgia/Attachments/Publications/2020/WRC_brochure.pdf
30. FundsforNGOs (01.08.2022). The US Embassy offering \$500,000 to create a network of Women Economic Empowerment Centers in Azerbaijan. Див. за посиланням: <https://www2.fundsforngos.org/latest-funds-for-ngos/the-us-embassy-offering-500000-to-create-a-network-of-women-economic-empowerment-centers-in-azerbaijan/>
31. American Chamber of Commerce in Azerbaijan (03.02.2021). Coca-Cola Wins U.S. Secretary of State's Award for Corporate Excellence for Women's Economic Empowerment Efforts in Azerbaijan. Див. за посиланням: <https://amcham.az/en/post/393>
32. Azerbaijan Business Women. SCALE UP Accelerators for women entrepreneurs. Див. за посиланням: <http://www.abw.az/#about>
33. Azernews (03.09.2022). Visa to finance women's business dev't in Azerbaijan. Див. за посиланням: <https://www.azernews.az/business/198804.html>
34. Azeri Observer (18.04.2022). Women Doing Business in Azerbaijan. Див. за посиланням: <https://azeriobserver.az/2020/04/18/women-doing-business-in-azerbaijan/>
35. Business Support Services. Див. за посиланням: <https://www.womensown.org.il/eewdonorprojects>
36. UN Women (2019). A joint action for Women's economic empowerment in Georgia. Див. за посиланням: <https://georgia.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Georgia/Attachments/Publications/2019/JAWE%20brief-eng-2019.pdf>
37. UNDP (25.07.2022). Див. за посиланням: <https://www.unjobnet.org/jobs/detail/44823982>
38. UN Women (16.12.2021). More than 100 business companies show support for the empowerment of women and gender equality. Див. за посиланням: <https://georgia.unwomen.org/en/news/stories/2021/12/more-than-100-business-companies-show-support-for-the-empowerment-of-women>
39. UN Women (2021) Baseline study on the impact of the Women's empowerment principles (weps) on businesses in Georgia. Див. за посиланням: <https://georgia.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Georgia/Attachments/Publications/2021/Womens%20Empowerment%20Principles%20WEPs.pdf>
40. UN Women Georgia (04.01.2022). 500 Women in Technology — UN Women initiative to support girls in IT. Див. за посиланням: <https://georgia.unwomen.org/en/stories/news/2022/01/500-women-in-technology-un-women-initiative-to-support-girls-in-it>
41. UN Women Georgia (16.12.2021). More than 100 business companies show support for the empowerment of women

- and gender equality. Див. за посиланням: <https://georgia.unwomen.org/en/news/stories/2021/12/more-than-100-business-companies-show-support-for-the-empowerment-of-women>
42. IOM (February 2022). Needs Assessment Report on Women Empowerment in Adana and Gaziantep. Див. за посиланням: <https://reliefweb.int/report/turkey/iom-needs-assessment-report-women-empowerment-adana-and-gaziantep-february-2022>
 43. UN Women (08.03.2018). Women and girls of SADA Women Centre gather to mark a new beginning with International Women's Day. Див. за посиланням: <https://eca.unwomen.org/en/news/stories/2018/03/news-women-and-girls-of-sada-women-centre-gather-to-mark-international-womens-day>
 44. The Global Compact on Refugees (10.12.2019). SADA Women's Cooperative. Див. за посиланням: <https://globalcompactrefugees.org/article/sada-womens-cooperative>
 45. United Nations Türkiye (27.02.2020). Women from Gaziantep rank among the top 10 projects at the Paris Peace Forum. Див. за посиланням: <https://turkiye.un.org/en/36191-women-gaziantep-rank-among-top-10-projects-paris-peace-forum>
 46. Cision. PR Newswire (27.07.2022). Hepsiburada Becomes a Signatory to the UN's Women's Empowerment Principles. Див. за посиланням: https://www.prnewswire.com/news-releases/hepsiburada-becomes-a-signatory-to-the-un-womens-empowerment-principles-301594820.html?fbclid=IwAR1VPE0FWZL_A3Po_Z0MDIgrgWp6l2M8LOpAKmK6VqFjvwmnR60AkeFH9y8
 47. Agence Française de Développement (11.01.2019). Promoting gender equality at work in Turkey. Див. за посиланням: <https://www.afd.fr/en/carte-des-projets/promoting-gender-equality-work-turkey>
 48. Yeşim. Women-friendly company. Див. за посиланням: <https://english.yesim.com/icerik/1496/women-friendly-company/>
 49. Yeşim. Політика з гендерної рівності. Див. за посиланням: <http://www.yesim.com/assets/content/toplumsal%20cinsiyet%20esitligi%20politikasi.jpg>
 50. L'Oréal. Coaching For Young Mothers. Див. за посиланням: <https://www.loreal.com/en/articles/sharing-beauty-with-all/turkey-coaching-for-young-mothers/>
 51. European Committee of the Regions (2017). Women's Empowerment in the Mediterranean Region. Див. за посиланням: https://cor.europa.eu/en/engage/studies/Documents/Women%E2%80%99s%20Empowerment.pdf?fbclid=IwAR0RRuZ67nGfEm3pngGbNpdYS3t5w1Z_F6jtsC-MivUB1PGcF0SFYwv9SqE
 52. Crystal (23.09.2022) Presentation at the UN Women Moldova Conference.
 53. GEORGIA TODAY (06.05.2021). USAID YES-Georgia Program «Buzz Georgia BUS» Makes a Buzz Telling Local Women They Can Be Successful Women Entrepreneurs. Див. за посиланням: <https://georgiatoday.ge/usa-id-yes-georgia-program-buzz-georgia-bus-makes-a-buzz-telling-local-women-they-can-be-successful-women-entrepreneurs/>
 54. Розпорядження Кабінету Міністрів України «Про схвалення Державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року та затвердження операційного плану з її реалізації на 2022–2024 роки» № 752-р від 12 серпня 2022 р. Див. за посиланням: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/752-2022-%D1%80#Text>
 55. Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» № 2352-IX від 1 липня 2022 р. Див. за посиланням: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20#Text>
 56. Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» № 2136-IX від 15 березня 2022 року. Див. за посиланням: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#n4>
 57. Рада Європи. Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами. Див. за посиланням: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_001-11#Text
 58. Розпорядження Кабінету Міністрів України «Про затвердження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року» № 1544-р. від 28 жовтня 2020 р. Див. за посиланням: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1544-2020-%D1%80#Text>
 59. Міністерство економіки України. Програма релокації підприємств. Див. за посиланням: <https://me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=3e766cf9-f3ca-4121-8679-e4853640a99a&title=ProgramaRelokatsiiPidprimstv>
 60. Постанова Кабінету Міністрів України від 20 березня 2022 р. № 331 «Про затвердження Порядку надання роботодавцю компенсації витрат на оплату праці за працевлаштування внутрішньо переміщених осіб внаслідок проведення бойових дій під час воєнного стану в Україні». Див. за посиланням: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/331-2022-%D0%BF#Text>
 61. Постанова Кабінету Міністрів України від 21 червня 2022 р. № 738 «Деякі питання надання грантів бізнесу». Див. за посиланням: <https://www.kmu.gov.ua/npas/deyaki-pitannya-nadannya-grantiv-biznesu-738-210622>

62. Постанова Кабінету Міністрів України від 21 червня 2022 р. № 739 «Деякі питання надання грантів для переробних підприємств». Див. за посиланням: <https://www.kmu.gov.ua/npas/deyaki-pitannya-nadannya-grantiv-dlya-pererobnih-s739-240622>
63. Постанова Кабінету Міністрів України від 24.06.2022 № 736 «Про реалізацію експериментального проекту щодо надання на конкурсних засадах фінансової підтримки стартапам в Україні, у тому числі в сфері інформаційних технологій». Див. посилання: <https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-realizaciyu-eksperimentalnogo-projektu-s736-240622>
64. Міністерство економіки України. Єробота: Уряд виділив 33,3 млн гривень на мікрогранти. Див. за посиланням: <https://www.me.gov.ua/News/Detail?lang=uk-UA&id=1b548f74-448c-438c-8021-89be67fea71f&title=Robota>
65. Громадський простір (25.07.2022). Прийом грантових заявок на реалізацію діяльності з підтримки безперервності та відновлення бізнесу. Див. за посиланням: <https://www.prostir.ua/?grants=pryjom-hrantovyh-zayavok-na-realizatsiyu-diyalnosti-z-pidtrymky-bezperervnosti-ta-vidnovlennya-biznesu&fbclid=IwAR2Z17NUFg6MCugUHGzdIp3MqZGQ1iCLiqhMb7qoy1p3JSA1k4rENiM4B8k>
66. Проєкт Happy Monday. Див. за посиланням: <https://women.happy monday.ua>
67. Вона хаб. Див. за посиланням: <https://www.vonahub.org.ua/>
68. Проєкт UWE_Hub. Див. за посиланням: <https://www.uwehub.org/>
69. Український центр сприяння інвестиціям та торгівлі (26.07.2022). Релокація жінок-підприємниць у West Business Hub: деталі проєкту та кейси. Див. за посиланням: <http://tradecenter.org.ua/ukr/news/471>
70. Український центр сприяння інвестиціям та торгівлі (30.06.2022). Семінари «Платформа життєстійкості бізнесу» — вектор розвитку для жіночого підприємництва в умовах війни. Див. за посиланням: <http://tradecenter.org.ua/ukr/news/472>
71. КРИЛА. Жінки залучені: шлях до зростання та економічної безпеки. Див. за посиланням: https://pactukraine.org.ua/sites/default/files/pdf/Project%20Description_WINGS_UKR.pdf
72. Центр гендерної культури (31.08.2022). Презентували проєкт «Жіноче лідерство: на шляху відновлення України». Див. за посиланням: <https://www.genderculturecentre.org/prezentuvali-proiekt-zhinoche-liderst/>
73. Pact Ukraine: building the world of equal opportunities (25.08.2022) Презентуємо нові адвокаційні ініціативи у рамках проєкту «Жінки України: залучені, спроможні, незламні» для посилення економічної спроможності та інтеграції внутрішньо переміщених жінок у приймаючі громади. Див. за посиланням: <https://www.facebook.com/profile.php?id=100067181017038>
74. Глобальний договір ООН. Див за посиланням: <https://globalcompact.org.ua/projects/mental-help/>
75. Центр «Розвиток КСВ», СІРЕ, ПАКУ (2021). ESG Transparency Index 2020. Див. за посиланням: https://cgpa.com.ua/wp-content/uploads/2022/02/Transp_indes_2020-FULL_ua_web.pdf
76. StarLight Media (2021) Річний звіт Про досягнення цілей WEPs. Див. за посиланням: <https://drive.google.com/file/d/1aOCKEDvAHtcibf96oRo72EIEymHCCJ3J/view>
77. UNFPA. Центр «Розвиток КСВ» (2021). Рейтинг компаній, дружніх до родин 2021. У рамках проєкту «Трамплін до рівності» за підтримки Швеції та за сприяння Офісу Віцепрем'єрки з питань європейської та євроатлантичної інтеграції України. Див. за посиланням: https://csr-ukraine.org/wp-content/uploads/2021/10/ranking_results_report_final.pdf
78. UNFPA (09.11.2021). Курс на гендерну рівність! Як українські компанії борються із дискримінацією на робочому місці та протидіють домашньому насильству? Див. за посиланням: <https://ukraine.unfpa.org/uk/BADVarticle>
79. ООН Жінки в Україні (4–10 березня 2022 р.). Швидка оцінка: вплив війни в Україні на організації жіночого громадянського суспільства. Див. за посиланням: https://www.un.org/sexualviolenceinconflict/wp-content/uploads/2022/03/Rapid-Assessment-Womens-CSOs_UKR.pdf
80. Projector Institute. Ми прагнемо надихнути та навчити новим професіям у креативних та ІТ індустріях 5000 українських жінок, які тимчасово залишили рідні міста. Див. за посиланням: <https://prjctrfoundation.com/ua>
81. Forbes (25.03.2022). Валентина Дудко. Вимушені переселенки, вимушені світчерки. Як війна прискорила прихід українських жінок в ІТ-індустрію. Див. за посиланням: <https://forbes.ua/inside/viyna-zminila-genderniy-balans-v-it-yak-ta-kudi-naumayut-zhinok-u-chasi-viyni-25032022-5025>
82. Investing in gender equality, 2019: <https://www.pwc.no/no/nyheter/annet/investing-in-gender-equality.pdf>
83. Міністерство економіки України (31.08.2021). Проєкт розпорядження Кабінету Міністрів України «Про схвалення Національної стратегії щодо зменшення гендерного розриву в оплаті праці на період до 2023 року та затвердження плану заходів щодо її реалізації». Див. за посиланням: <https://me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=3d9c7947-fec4-4d24-9a4f-d2236db41be4&title=ProektRozporiadzhenniaKabinetuMinistrivUkrainiproSkhval>

enniaNatsionalnoiStrategiiSchodoZmenshenniaGendernogoRozrivuVOplatiPratsiNaPeriodDo2023-RokuTaZatverdzhenniaPlanuZakhodivSchodoYiiRealizatsii

84. Intellias. Gender equality and equal opportunity policy. Див. за посиланням: <https://www.intellias.ua/uploads/images/Gender%20equality%20and%20equal%20opportunity%20policy.pdf>
85. Intellias. Anti-harassment policy. Див. за посиланням: <https://www.intellias.ua/uploads/images/Anti-harassment%20policy.pdf>
86. Intellias. Responsible parenthood policy. Див. за посиланням: <https://www.intellias.ua/uploads/images/Responsible%20parenthood%20policy.pdf>
87. Intellias. Anti-modern slavery and human trafficking policy. Див. за посиланням: <https://www.intellias.ua/uploads/images/Anti%20modern%20slavery%20and%20human%20trafficking%20policy.pdf>
88. Intellias. Corporate Responsibility Див. за посиланням: <https://intellias.com/corporate-responsibility/>

ДОДАТКОВІ ДЖЕРЕЛА

1. Закон України «Про відпустки» № 504/96-ВР від 15.11.1996. Див. за посиланням: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#Text>
2. Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо забезпечення рівних можливостей матері та батька у догляді за дитиною» № 1401-ІХ від 15.04.2021 р. Див. за посиланням: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1401-20#Text>
3. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» № 2866-ІV від 8.09.2005. Див. за посиланням: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>
4. Наказ Міністерства охорони здоров'я України «Про визнання таким, що втратив чинність, наказу Міністерства охорони здоров'я України від 29 грудня 1993 року № 25» № 1254 від 13.10.2017. Див. за посиланням: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1508-17#Text>
5. Наказ Міністерства охорони здоров'я України «Про затвердження Переліку важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок» № 256 від 29.12. 1993 р. Див. за посиланням: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0051-94#Text>
6. Наказ Міністерства соціальної політики України «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо внесення до колективних договорів та угод положень, спрямованих на забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків у трудових відносинах» від 29.01. 2020 р., №56. Див. за посиланням: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0056739-20#Text>
7. Дія. Бізнес (05-06.2022 р.). Стан та потреби бізнесу в умовах війни: результати опитування. Див. за посиланням: <https://business.diia.gov.ua/cases/novini/stan-ta-potrebi-biznesu-v-umovah-vijni-rezultati-opituvanna>
8. ІТ Інтегратор. Посилення ролі жінок в ІТ секторі: КСВ кейс ІТ Інтегратор. Див. за посиланням: https://it-integrator.ua/sites/default/files/imce/posylennya_rol_i_zhinok_v_it_sektori_ukrayiny.pdf
9. Кока-Кола Беверіджиз Україна Лімітед. На шляху до гендерної рівності. Див. за посиланням: <https://www.coca-cola.ua/do-good/women-leaders/gender-equality>
10. Кока-Кола Хеленік. Політика щодо надання рівних можливостей. Див. за посиланням: <https://ua.coca-colahellenic.com/ua/about-us/policies>
11. Міністерство економіки України (2022 р.). Мінекономіки ініціює зменшення гендерного розриву в зарплатах. Див. за посиланням: <https://me.gov.ua/News/Detail?lang=uk-UA&id=c14f1962-0376-4426-a1d4-cfa0e8d16b43&title=MinekonomikInitsiiuZmenshenniaGendernogoRozrivuVZarplatakh>
12. ООН (1979). Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок. Див. за посиланням: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207#Text
13. ООН (1995). Пекінська декларація і Платформа дій. Див. за посиланням: https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/CSW/BPA_R_FINAL_WEB.pdf
14. Резюме і висновки дослідження «Гендерна дискримінація у доступі до праці й послуг. Оцінка стану впровадження Україною антидискримінаційних директив Ради ЄС». Див. за посиланням: [https://bureau.in.ua/downloads/Vysnovky%20\(12.12.2017%20FIN\).pdf](https://bureau.in.ua/downloads/Vysnovky%20(12.12.2017%20FIN).pdf)
15. УВКБ ООН. Заходи реагування. Гуманітарна ситуація в Україні. Огляд наданої допомоги. 29.08.2022 р. Див. за посиланням: https://www.unhcr.org/ua/wp-content/uploads/sites/38/2022/09/UNHCR-Ukraine-Operational-Weekly-Update-29-August-2022_UKR.pdf

16. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони, Угоду ратифіковано із заявою Законом № 1678-VII від 16.09.2014. Див. за посиланням: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011/page#Text
17. Український центр сприяння інвестиціям та торгівлі (01.07.2022). Підтримка жіночого бізнесу в дії: допомогу отримують перші 16 бізнесів. Див. за посиланням: <http://tradecenter.org.ua/ukr/news/473>
18. Укренерго. Впровадження гендерної політики. Див. за посиланням: https://ua.energy/pro_kompaniyu/sotsialna-vidpovidalnist/#1591278825847-de9e4e3b-2952
19. Центр розвитку інновацій (27.06.2022). Регіональні результати дослідження стану та потреб бізнесу в умовах війни. Див. за посиланням: <https://cid.center/regional-results-of-the-study-of-the-state-and-needs-of-business-in-wartime/>
20. AccessBank (9.06.2022) AccessBank is the first Azerbaijani bank, applying UN Women's Empowerment Principles. Див. за посиланням: <https://www.accessbank.az/en/private/news/102770>
21. Avon (26.08.2022). Наші маленькі кроки на шляху до Перемоги! Див. за посиланням: <https://my.avon.ua/beauty-service/vsi-statti/nashi-malen-ki-kroky-na-shlyakhu-do-peremohy/2417382/2022/>
22. Committee on the Elimination of Discrimination against Women. Concluding observations on the ninth periodic report of Ukraine. Див. за посиланням: https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2fC%2fUKR%2fCO%2f9&Lang=ru
23. DSNews (11.08.2022). Новий формат. Як підтримувати співробітників під час війни. Див. за посиланням: <https://www.dsnews.ua/ukr/economics/noviy-format-yak-pidtrimuvati-spivrobitnikiv-pid-chas-viyuni-10082022-464114>
24. ILO (11.05.2022). Nearly 5 million jobs have been lost in Ukraine since the start of the Russian aggression, says ILO. Див. за посиланням: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_844625/lang--en/index.htm
25. Intellias. Справедливість, різноманітність та залучення. Див. за посиланням: <https://intellias.com/corporate-responsibility/>
26. Kyivstar Careers (19.07.2022). Київстар переглянув HR-стратегію на час війни. Див. за посиланням: <https://medium.com/kyivstar-careers/%D0%BA%D0%B8%D1%97%D0%B2%D1%81%D1%82%D0%B0%D1%80-%D0%BF%D0%B5%D1%80%D0%B5%D0%B3%D0%BB%D1%8F%D0%BD%D1%83%D0%B2-hr-%D1%81%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%82%D0%B5%D0%B3%D1%96%D1%8E-%D0%BD%D0%B0-%D1%87%D0%B0%D1%81-%D0%B2%D1%96%D0%B9%D0%BD%D0%B8-acb40edfa9c4>
27. Pact Ukraine (2022) Жінки України: залучені, спроможні, незламні. Див. за посиланням: https://pactukraine.org.ua/sites/default/files/2019-06/women%20of%20ukraine_ukr.pdf
28. Presentation Crystal on Moldova UN Women. — 09.2022
29. Schneider Electric. Schneider Electric launches Global Family Leave policy. Див. за посиланням: <https://www.se.com/in/en/about-us/press/press-release/2017/schneider-electric-launches-global-family.jsp>
30. Shell Sustainability Report 2021. Diversity, equity and inclusion. Див. за посиланням: <https://reports.shell.com/sustainability-report/2021/powering-lives/diversity-equity-and-inclusion.html>
31. Shell. Working for gender equality. Див. за посиланням: <https://www.shell.com/about-us/diversity-and-inclusiveness/gender-balance.html>
32. StarLight Media (27.10.2021). Представники та представниці 15 українських медіа взяли участь у MediaForShe Congress. Див. за посиланням: <https://starlight.media/stalyi-rozvytok/predstavnyky-ta-predstavnytsi-15-ukrainskykh-media-vzialy-uchast-u-mediaforshe-congress/>
33. StarLight Media. Гендерна рівність. Див. за посиланням: <https://starlight.media/stalij-rozvitok/henderna-rivnist/>
34. Stronger women — stronger Azerbaijan. Див. за посиланням: https://neighbourhood-enlargement.ec.europa.eu/system/files/2018-10/factsheet_eu_support_to_gender_equality_azerbaijan.pdf
35. UN Global Compact. Target Gender Equality Див. за посиланням: <https://globalcompact.org.ua/projects/target-gender-equality/>
36. UN Global Compact. В Україні вдруге відбувся захід Ring the Bell for Gender Equality. Див. за посиланням: <https://globalcompact.org.ua/news/v-ukraini-vdruge-vidbuvsja-zahid-ring-the-bell-for-gender-equality/>
37. UNDP (2022). Програма ПРООН із підвищення стійкості та відновлення. Див. за посиланням: <https://www.undp.org/uk/ukraine/prohrama-proon-iz-pidvyshchennya-stiykosti-ta-vidnovlennya>
38. UNHCR. Портал оперативних даних. Ситуація з біженцями в Україні. Див. за посиланням: https://data.unhcr.org/en/situations/ukraine#_ga=2.146639220.1504713452.1663063958-167820459.1663063958
39. World Economic Forum. Global Gender Gap Report 2022. Див. за посиланням: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2022.pdf

ДОДАТКИ

Додаток 1.

Методологія аналізу найкращих практик діяльності бізнесу з економічного уповноваження жінок у період повномасштабної війни

Аналіз найкращих практик діяльності бізнесу з економічного уповноваження жінок у період повномасштабної війни проводиться у межах проєкту ООН Жінки «Трансформаційні підходи для досягнення гендерної рівності в Україні», що фінансується Урядом Швеції, й у співпраці з Офісом Віцепрем'єр-міністерки з питань європейської та євроатлантичної інтеграції.

Мета: виявити наявні ефективні практики бізнесу щодо економічного уповноваження жінок під час повномасштабної війни в Україні та сформулювати рекомендації для стимулювання бізнесу до впровадження таких практик з урахуванням принципів розширення прав і можливостей жінок (WEPs)¹²⁴.

Завдання:

1. дослідити практики приватного сектору з економічного уповноваження жінок під час повномасштабної війни на різних рівнях (на рівні компанії, громади й України, а також у межах ланцюга створення вартості) і виявити найефективніші з них;
2. систематизувати переваги застосування практик економічної підтримки жінок для приватного сектору;
3. визначити бар'єри для застосування ініціатив з економічної підтримки жінок, запити на допомогу й роль інших організацій з метою сприяння впровадженню практик економічного уповноваження жінок на різних рівнях;
4. надати рекомендації щодо стимулювання бізнесу до впровадження практик економічної підтримки жінок під час повномасштабної війни.

Цільові групи аналізу:

ЦІЛЬОВА ГРУПА АНАЛІЗУ	ПРИКЛАД
1. Представники та представниці бізнесу	Поточні й потенційні підписанти WEPs Партнери руху HeForShe Підписанти Глобального договору ООН
2. Представники та представниці бізнес-об'єднань	Жіночі бізнес-об'єднання Федерація роботодавців України Спілка українських підприємців Європейська Бізнес Асоціація Американська торговельна палата

124 Принципи розширення прав і можливостей жінок (Women's Empowerment Principles/WEPs) — це міжнародна ініціатива Глобального договору ООН та ООН Жінки, яка пропонує бізнесу настанови щодо утвердження гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок у робочому середовищі, у бізнесі й суспільстві загалом. Принципи WEPs базуються на міжнародних стандартах у сфері праці та прав людини і ґрунтуються на визнанні того, що бізнес відіграє важливу роль в утвердженні гендерної рівності та розширенні прав і можливостей жінок. Підписання семи принципів — найоптимальніший спосіб, завдяки якому бізнес може досягти мети щодо впровадження гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок, як зазначено в Порядку денному у сфері сталого розвитку до 2030 року та в 17 Цілях сталого розвитку. Детальніше: <https://www.weps.org>

3. Органи державної влади	Офіс Віцепрем'єр-міністерки з питань європейської та євроатлантичної інтеграції Урядова уповноважена з питань ґендерної політики Міністерство соціальної політики України Міністерство економіки України Державна служба зайнятості
4. Жіночі громадські організації	Український жіночий фонд Інформаційно-консультативний жіночий центр Центр «Жіночі Перспективи» Інститут партнерства та сталого розвитку Бізнес-мережа фермерок інші жіночі громадські організації, які опікуються економічним уповноваженням жінок
5. Міжнародні партнери з розвитку	Агенції ООН (МОП, ПРООН та інші)

Методи:

1. Кабінетне дослідження (збір, вивчення, систематизація та аналіз інформації, отриманої з відкритих джерел), що містить:

а) аналіз практик ведення бізнесу в аспекті економічного уповноваження жінок на території країн, де відбувалися воєнні конфлікти, є схожість з Україною за рівнем соціально-економічного розвитку та/або відбувається активне залучення компаній до підписання WEPs (Грузія, Ізраїль, Молдова, Азербайджан і Туреччина). Аналіз буде проведено за даними відкритих джерел і вторинного аналізу досліджень;

б) аналіз практик економічного уповноваження жінок приблизно 100 компаній:

- поточні й потенційні підписанти WEPs;
- активні учасники руху HeforShe;
- компанії-підписанти Глобального договору ООН;
- учасники рейтингу «Компанії, дружні до родини» (2021 р.);
- учасники Каталогу внеску бізнесу під час війни (2022 р.);

в) аналіз національних державних програм і міжнародних грантових програм, зокрема тих, що реалізуються за підтримки агенцій ООН та інших донорів (не менш ніж 5 програм).

2. Проведення фокус-групових дискусій.

Планується проведення не менш ніж 7 фокус-груп з такими учасниками й учасницями:

ФОКУС-ГРУПОВІ ДИСКУСІЇ	УЧАСНИКИ Й УЧАСНИЦІ
Фокус-групова дискусія 1	Поточні й потенційні підписанти WEPs, активні учасники руху HeforShe, компанії-підписанти Глобального договору ООН, які реалізують практики економічного уповноваження жінок (компанії буде запрошено за результатами кабінетного дослідження).
Фокус-групова дискусія 2	Бізнес-об'єднання, зокрема жіночі бізнес-асоціації, для яких питання економічного уповноваження жінок є важливими (наприклад, є програма підтримки жінок, проводяться заходи, є учасниками або партнерами проєктів, пов'язаних з економічним уповноваженням жінок). Організації буде обрано за результатами кабінетного дослідження.

Фокус-групова дискусія 3	Жіночі громадські організації, які впроваджують програми або проекти економічного уповноваження жінок, та експертки й експерти з тематики економічного уповноваження жінок, зокрема ті, що представляють міжнародних партнерів з розвитку (включно з агенціями ООН). Організації буде обрано за результатами кабінетного дослідження.
Фокус-групова дискусія 4	Представники та представниці Офісу Віцепрем'єр-міністерки з питань європейської та євроатлантичної інтеграції, апарату Урядової уповноваженої з питань ґендерної політики, Міністерства соціальної політики України, Міністерства економіки України, Державної служби зайнятості.
Фокус-групові дискусії 5-7	Реципієнтки практик економічного уповноваження приватних компаній (компанії будуть обрані за результатами кабінетного дослідження, 1-ї фокус-групової дискусії та глибинних інтерв'ю).

Кількість фокус-групових дискусій може бути збільшена в разі виявлення додаткової інформації під час кабінетного дослідження.

Орієнтовна кількість учасників та учасниць кожної фокус-групової дискусії — 8–10 осіб. На фокус-групових дискусіях буде обговорено питання ефективних практик економічної підтримки жінок як на рівні приватних компаній, так і на рівні громади й держави; переваг і бар'єрів у запровадженні такої підтримки та шляхів подолання наявних бар'єрів. Гайди для проведення фокус-групових дискусій додаються.

3. Проведення 10 глибинних напівструктурованих інтерв'ю з представниками та представницями урядових структур і бізнес-компаній.

Інтерв'ю дозволять з'ясувати переваги, бар'єри та труднощі у запровадженні економічної підтримки жінок і шляхи подолання цих бар'єрів на рівні держави, громади та компанії. Планується проведення таких інтерв'ю:

Представники та представниці урядових структур	<ul style="list-style-type: none"> Тетяна Бережна, заступниця Міністра економіки України; Катерина Левченко, Урядова уповноважена з питань ґендерної політики; Уляна Токарева, заступниця Міністра соціальної політики; Андрій Ремізов, заступник директора з розвитку підприємництва — в.о. директора ДУ Офіс з розвитку підприємництва та експорту; представник або представниця Офісу Віцепрем'єр-міністерки з питань європейської та євроатлантичної інтеграції, тощо.
Представники представниць бізнес-компаній	Компанії з практиками економічного уповноваження жінок буде обрано за результатами кабінетного дослідження та 1-ї фокус-групової дискусії.

Кількість глибинних інтерв'ю може бути збільшена в разі виявлення додаткової інформації під час кабінетного дослідження. Гайди для проведення глибинних інтерв'ю додаються.

Терміни виконання аналізу: серпень-жовтень 2022 р.

Валідація методології: захід за участі представників і представниць держаних партнерів (Офісу Віцепрем'єр-міністерки з питань європейської та євроатлантичної інтеграції, апарату Урядової уповноваженої з питань ґендерної політики, Мінекономіки тощо), міжнародних партнерів з розвитку (МОП, ПРООН тощо), бізнес-асоціацій та об'єднань роботодавців, експертів та експерток, ГО (зокрема, жіночих).

Обмеження дослідження:

- До аналізу увійдуть практики великих приватних компаній, практики малого та середнього бізнесу можуть бути досліджені у контексті ланцюга постачання.
- Проведення порівняльного секторального аналізу виявлених практик не планується, водночас експерти й експертки намагатимуться проаналізувати практики компаній різних секторів.
- До аналізу увійдуть практики компаній під час повномасштабної війни, які матимуть потенціал до поширення, зокрема й під час відбудови країни.
- Аналіз не включатиме дослідження стану працевлаштування жінок, розвитку жіночого підприємництва й інших пов'язаних тем. Дослідження на ці теми можуть стати предметом окремого аналізу.

Структура звіту за результатами аналізу (проект)

1. Коротке резюме.
2. Методологія дослідження.
3. Економічне уповноваження жінок в умовах конфлікту.
4. Вплив повномасштабної війни на роботу та розвиток бізнесу в Україні. Національні та міжнародні програми економічної підтримки жінок.
5. Міжнародні ініціативи з економічного уповноваження жінок. WEPs та практика їх впровадження у світі.
6. Практики економічного уповноваження жінок підприємствами України (зокрема, зі змінами, які відбулись під час війни).
7. Переваги практик економічного уповноваження жінок для компаній і громади.
8. Труднощі в реалізації практик економічного уповноваження жінок і шляхи їх подолання (виклики, вивчені уроки).
9. Висновки.
10. Рекомендації щодо впровадження практик економічного уповноваження жінок.

Гайди для проведення фокус-групових дискусій і глибинних інтерв'ю

I. Гайд для проведення фокус-групової дискусії за участі представників і представниць поточних і потенційних підписантів WEPs, компаній-підписантів Глобального договору ООН.

Мета: виявити ефективні практики економічної підтримки жінок як на рівні приватних компаній, так і на рівні громади й держави; дослідити переваги, бар'єри в запровадженні такої підтримки та шляхи подолання цих

бар'єрів.

I. Практики економічної підтримки жінок на рівні приватних компаній, громади й держави

1. Які найважливіші принципи WEPs були втілені у ваших компаніях? Які зміни відбулись у період війни?
2. Чи змінилися програми або ініціативи підтримки жінок, гендерні політики у вашій компанії у воєнний час? Які зміни відбулись? Що спричинило ці зміни?
3. Чи змінилися умови праці (онлайн, офлайн, гнучкий графік, додаткові відпустки) та оплати праці у вашій компанії за час війни? Чи впроваджує ваша компанія нові ініціативи щодо умов праці й оплати праці для підтримки жінок, враховуючи, що здебільшого саме жінки з дітьми стали внутрішньо переміщеними особами й мігрантками?
4. Чи зросла у вашій компанії загальна кількість жінок, зокрема на керівних посадах?
5. Чи з'явилися у вашій компанії додаткові програми або ініціативи з підтримки здоров'я співробітниць, особливо підтримки ментального здоров'я? Якщо так, охарактеризуйте їх.
6. Чи реалізує ваша компанія програми підвищення кваліфікації або перекваліфікації жінок у компанії в умовах війни? Якщо так, охарактеризуйте їх.
7. Чи готує ваша компанія окремий звіт щодо імплементації WEPs та досягнення гендерної рівності?
8. Чи були принципи WEPs або гендерної рівності впроваджені у вимоги до постачальників? Чи змінилися вони у воєнний час? Що спричинило ці зміни?
9. Чи потрібна вашій компанії допомога інших організацій для сприяння впровадженню практик економічного уповноваження жінок?
10. Чи реалізовувала компанія ініціативи або програми підтримки жінок у громадах до війни? Чи змінилася їхня спрямованість у воєнний час? Якщо так, то як?
11. Які ініціативи на рівні держави щодо підтримки жінок, на вашу думку, є найефективнішими?

II. Переваги економічної підтримки жінок на рівні приватних компаній, громади й держави

1. Чому ваша компанія впроваджувала принципи WEPs, програми або ініціативи підтримки жінок, гендерні політики у довоєнний час? Яку користь від цього отримувала компанія?
2. Які переваги від впровадження принципів WEPs, програм або ініціатив підтримки жінок, гендерних політик у воєнний час існують для вашої компанії? Чому ваша компанія продовжує їх дотримуватися?
3. Які переваги від впровадження WEPs або гендерної політики ви можете назвати стосовно співпраці з

постачальниками?

4. Які переваги від впровадження економічних програм або ініціатив підтримки жінок в громадах у довоєнний час мала компанія? Чому ваша компанія продовжує їх упровадження у воєнний час?
5. Які переваги, на вашу думку, має держава, впроваджуючи економічні програми або ініціативи підтримки жінок у довоєнний час? Чи змінився цей перелік переваг у воєнний час?
6. Які переваги, на вашу думку, має держава, впроваджуючи економічні програми або ініціативи підтримки жінок під час періоду відновлення? Чи зміниться цей перелік переваг у час відбудови?

III. Труднощі у впровадженні економічних програм або ініціатив підтримки жінок та шляхи їх подолання

1. Назвіть та охарактеризуйте основні труднощі, які виникають у впровадженні економічних програм або ініціатив підтримки жінок:

- на рівні компанії та співробітниць;
- на рівні ланцюга постачання;
- на рівні громади й жінок у громаді;
- на рівні держави.

2. На вашу думку, які найефективніші шляхи подолання труднощів у впровадженні економічних програм або ініціатив підтримки жінок:

- на рівні компанії та співробітниць;
- на рівні ланцюга постачання;
- на рівні громади й жінок у громаді;
- на рівні держави.

IV. Період відновлення

1. Які рекомендації ви надали би щодо економічного уповноваження жінок у період відновлення:

- державним органам;
- бізнес-асоціаціям;
- компаніям;
- донорам;
- громадським організаціям.

II. Гайд для проведення фокус-групової дискусії за участі представників і представниць бізнес-об'єднань, зокрема жіночих бізнес-асоціацій.

Мета: виявити вмотивованість компаній щодо запровадження практик економічної підтримки жінок як на рівні приватних компаній, так і на рівні громади; переваги, бар'єри в запровадженні такої підтримки та шляхи подолання цих бар'єрів.

I. Практики економічної підтримки жінок на рівні приватних компаній, громади й держави

1. На вашу думку, як змінилися програми й ініціативи підтримки жінок, ґендерні політики в національних компаніях у воєнний час? Що спричинило ці зміни?
2. Чи змінилися умови праці (онлайн, офлайн, гнучкий графік, додаткові відпустки) та оплати праці жінок за час війни? Чи впроваджують компанії нові ініціативи щодо умов праці й оплати праці жінок, враховуючи, що переважно саме жінки з дітьми стали внутрішньо переміщеними особами й мігрантками? Наведіть приклади.
3. Як компанії забезпечують рівність жінок і чоловіків на керівних посадах в умовах війни?
4. Чи з'явилися в компаніях додаткові програми або ініціативи з підтримки здоров'я співробітниць, особливо підтримки ментального здоров'я? Наведіть приклади.
5. Чи реалізують компанії програми підвищення кваліфікації або перекваліфікації жінок в умовах війни? Наведіть приклади.
6. Чи були принципи WEPs або ґендерної рівності впроваджені у вимоги до постачальників? Чи змінилися вони у воєнний час? Що спричинило ці зміни?
7. Чи потрібна компаніям допомога інших організацій у впровадженні практик економічного уповноваження жінок? Яка саме допомога?
8. Чи реалізують компанії ініціативи або програми економічної підтримки жінок у громадах? Чи змінилася їхня спрямованість у воєнний час? Якщо так, то яким чином?
9. Які ініціативи на рівні держави щодо підтримки жінок, на вашу думку, є найефективнішими?
10. На вашу думку, яких ініціатив, програм з економічної підтримки жінок як на рівні приватних компаній, так і на рівні громади й держави не вистачає?

II. Переваги економічної підтримки жінок на рівні приватних компаній, громади й держави

1. Назвіть, будь ласка, переваги впровадження WEPs чи ґендерної політики компаніями в довоєнний час і під час повномасштабної війни.
2. Які переваги мають компанії, які дотримуються принципів WEPs чи ґендерної політики у співпраці з постачальниками під час війни? А в довоєнний час?
3. Які переваги від впровадження економічних програм або ініціатив підтримки жінок у громадах у довоєнний час мали компанії? Чому компанії продовжують їх упроваджувати у воєнний час?
4. Які переваги, на вашу думку, має держава, впроваджуючи економічні програми або ініціативи під-

тримки жінок у довоєнний час? Чи змінився цей перелік переваг у воєнний час?

III. Труднощі у впровадженні економічних програм або ініціатив підтримки жінок і шляхи їх подолання

1. Назвіть та охарактеризуйте основні труднощі, які виникають у впровадженні економічних програм або ініціатив підтримки жінок:

- на рівні компанії та співробітниць;
- на рівні ланцюга постачання;
- на рівні громади й жінок у громаді;
- на рівні держави.

2. На вашу думку, які найефективніші шляхи подолання труднощів у впровадженні економічних програм або ініціатив підтримки жінок:

- на рівні компанії та співробітниць;
- на рівні ланцюга постачання;
- на рівні громади й жінок у громаді;
- на рівні держави.

IV. Період відновлення

1. Які рекомендації ви надали би щодо економічного уповноваження жінок у період відновлення:

- державним органам;
- бізнес-асоціаціям;
- компаніям;
- донорам;
- громадським організаціям.

III. Гайд для проведення фокус-групової дискусії з представниками та представницями жіночих організацій, які впроваджують програми економічного уповноваження жінок, та експертами й експертками з економічного уповноваження жінок, зокрема тими, які представляють міжнародних партнерів з розвитку (включно з агенціями ООН)

Мета: виявити ефективні практики в економічній підтримці жінок як на рівні приватних компаній, так і на рівні громади й держави; переваги, бар'єри у запровадженні такої підтримки та шляхи подолання цих бар'єрів.

I. Практики економічної підтримки жінок на рівні приватних компаній, громади й держави

1. На вашу думку, як змінилися корпоративні програми й ініціативи підтримки жінок, гендерні політики у воєнний час? Що спричинило ці зміни?
2. Назвіть найефективніші, на вашу думку, корпоратив-

ні програми й ініціативи економічної підтримки жінок, гендерні політики у воєнний час.

3. Чи реалізують компанії ініціативи або програми економічної підтримки жінок у громадах? Чи змінилася їхня спрямованість у воєнний час? Якщо так, то як?

4. Які ініціативи на рівні держави щодо підтримки жінок, на вашу думку, є найефективнішими?

5. Чи впроваджуються спільні (компанії та громадські організації) програми економічної підтримки жінок на рівні громади? Наведіть приклади.

6. На вашу думку, яких ініціатив, програм з економічної підтримки жінок як на рівні приватних компаній, так і на рівні громади й держави не вистачає?

II. Переваги економічної підтримки жінок на рівні приватних компаній, громади й держави

1. На вашу думку, чому компанії впроваджували принципи WEPs, програми або ініціативи підтримки жінок, гендерні політики у довоєнний час? Які переваги від цього вони мали на ринку?

2. Які переваги впровадження принципів WEPs, програм або ініціатив підтримки жінок, гендерних політик існують для компаній у воєнний час? Чому компанії продовжують їх упроваджувати?

3. Які переваги, на вашу думку, має держава, впроваджуючи економічні програми або ініціативи підтримки жінок у довоєнний час? Чи змінився цей перелік переваг у воєнний час?

III. Труднощі у впровадженні економічних програм або ініціатив підтримки жінок й шляхи їх подолання

1. Назвіть та охарактеризуйте основні труднощі, які виникають у впровадженні економічних програм або ініціатив підтримки жінок:

- на рівні компанії та співробітниць;
- на рівні ланцюга постачання;
- на рівні громади й жінок у громаді;
- на рівні держави.

2. На вашу думку, які найефективніші шляхи подолання труднощів у впровадженні економічних програм або ініціатив підтримки жінок:

- на рівні компанії та співробітниць;
- на рівні ланцюга постачання;
- на рівні громади й жінок у громаді;
- на рівні держави.

IV. Період відновлення

1. Які рекомендації ви надали би щодо економічного уповноваження жінок у період відновлення:

- державним органам;
- бізнес-асоціаціям;
- компаніям;
- донорам;
- громадським організаціям.

IV. Гайд для проведення фокус-групової дискусії з представниками та представницями державних органів

Мета: виявити ефективні ініціативи економічної підтримки жінок на рівні держави; переваги, бар'єри у запровадженні такої підтримки та шляхи подолання цих бар'єрів.

I. Практики економічної підтримки жінок на рівні громади й держави

1. На вашу думку, чи потрібні у військовий час програми економічної підтримки жінок на рівні компаній, громади й держави? На що вони повинні бути спрямовані?
2. Які ініціативи на рівні громади й держави щодо підтримки жінок, на вашу думку, є найефективнішими?
3. На вашу думку, яких ініціатив, програм з економічної підтримки жінок як на рівні приватних компаній, так і на рівні громади й держави не вистачає?
4. Яка допомога від міжнародних організацій потрібна державі для впровадження програм або ініціатив економічної підтримки участі жінок у відновленні економіки у воєнний та післявоєнний час?

II. Переваги економічної підтримки жінок на рівні держави

1. Які переваги, на вашу думку, мала держава, впроваджуючи економічні програми або ініціативи підтримки жінок у довоєнний час? Чи змінився цей перелік переваг у воєнний час?
2. Які переваги, на вашу думку, має держава, впроваджуючи економічні програми або ініціативи підтримки жінок у період відновлення? Чи зміниться цей перелік переваг у період відбудови?

III. Труднощі у впровадженні економічних програм або ініціатив підтримки жінок і шляхи їх подолання

1. Назвіть і охарактеризуйте основні труднощі, які виникають у впровадженні економічних програм або ініціатив підтримки жінок:
 - на рівні громади й жінок у громаді;
 - на рівні держави.
2. На вашу думку, які найефективніші шляхи подолання

труднощів у впровадженні економічних програм або ініціатив підтримки жінок:

- на рівні громади й жінок у громаді;
- на рівні держави.

3. Які установи й організації можуть допомогти у впровадженні програм економічного уповноваження жінок? Яким чином?

4. Як держава може стимулювати або мотивувати приватні компанії до запровадження практик економічного уповноваження жінок?

IV. Період відновлення

1. Які рекомендації ви надали би щодо економічного уповноваження жінок у період відновлення:

- державним органам;
- бізнес-асоціаціям;
- компаніям;
- донорам;
- громадським організаціям.

V. Гайд для проведення фокус-групової дискусії з учасницями програм економічного уповноваження жінок, упроваджених приватними компаніями

Мета: виявити вплив практик приватних компаній щодо економічної підтримки жінок і їхні потреби.

I. Ефективність практик приватних компаній щодо економічної підтримки жінок

1. У компанії, де ви працюєте, реалізуються практики економічного уповноваження жінок? На що вони спрямовані?
2. Чи змінилися ці практики під час війни? Яким чином?
3. Яку частку жінок, що працюють у компанії, охоплюють ці практики?
4. Які практики, на вашу думку, є найефективнішими? Чому?
5. Чи відповідають ці практики вашим потребам?
6. Як ви сприймаєте ці практики?
7. Яких ініціатив, практик з економічної підтримки жінок на рівні компанії, де ви працюєте, на рівні громади й держави не вистачає зараз, в умовах воєнного часу?

II. Переваги економічної підтримки жінок на рівні приватних компаній, громади й держави

1. Які переваги, на вашу думку, має ваша компанія, впроваджуючи економічні програми або ініціативи підтримки жінок?

2. Чи змінилось ваше відношення до компанії після того, як ви стали учасницею цієї програми або практики?

III. Період відновлення

1. На вашу думку, що мають робити стосовно економічного уповноваження жінок у період відновлення:

- державні органи;
- бізнес-асоціації;
- компанії;
- донори;
- громадські організації.

VI. Гайд для проведення глибинних напівструктурованих інтерв'ю з експертами й експертками, які представляють урядові структури

I. Роль жінок у відбудові економіки країни

1. На вашу думку, яку роль відіграють жінки у відбудові країни зараз, ще до закінчення війни? Чи посилиться внесок жінок у відбудову економіки після закінчення повномасштабної війни?
2. Чи потрібні державні програми або ініціативи економічної підтримки участі жінок у відновленні економіки у воєнний та післявоєнний час? Чому?
3. Які ініціативи на рівні держави щодо підтримки жінок, на вашу думку, є найефективнішими?
4. На вашу думку, яких ініціатив, програм з економічної підтримки жінок на рівні держави не вистачає?
5. Яка допомога від міжнародних організацій потрібна державі для впровадження програм або ініціативи економічної підтримки участі жінок у відновленні економіки у воєнний та післявоєнний час?

II. Переваги економічної підтримки жінок на рівні держави

Які переваги, на вашу думку, має держава, впроваджуючи економічні програми або ініціативи підтримки жінок у довоєнний час? Чи змінився цей перелік переваг у воєнний час?

III. Труднощі у впровадженні економічних програм або ініціатив підтримки жінок і шляхи їх подолання

1. Назвіть та охарактеризуйте основні труднощі, які виникають у впровадженні економічних програм або ініціатив підтримки жінок на рівні держави.
2. Які установи й організації можуть допомогти у впровадженні програм економічного уповноваження жінок? Яким чином?

3. Як держава може стимулювати або мотивувати приватні компанії до запровадження практик економічного уповноваження жінок у воєнний час? А в часи відновлення?

VII. Гайд для проведення глибинних напівструктурованих інтерв'ю з представниками та представницями компаній, які впроваджують практики економічної підтримки жінок

I. Практики економічної підтримки жінок на рівні приватних компаній, їхні переваги

1. На вашу думку, яку роль відіграють корпоративні програми або ініціативи економічної підтримки жінок у розвитку компаній? Чи змінилась ця роль у воєнний час? Чи зміниться після війни?
2. Коли розпочалася програма? Хто був її ініціатором? Яку проблема вона мала вирішити?
3. Який принцип або принципи WEPs охоплює ініціатива або програма економічного уповноваження жінок?

- Корпоративне лідерство для досягнення гендерної рівності.
- Рівне ставлення до чоловіків і жінок на роботі та протидія дискримінації.
- Підтримка здоров'я, безпеки й добробуту команди.
- Навчання для професійного зростання.
- Розвиток компанії, ланцюги постачання та маркетинг.
- Ініціативи з підтримки громади й адвокації.
- Оцінювання та звітування.

1. Як ваше керівництво й ваші працівники і працівниці сприйняли цю програму?
2. Які заходи або ініціативи входять до вашої програми?
3. Чи змінювалася ваша програма під час війни? Чи плануєте її змінити? Як?
4. Чи змінились умови праці (онлайн, офлайн, гнучкий графік, додаткові відпустки) та оплати праці жінок за час війни? Чи впроваджуються нові ініціативи щодо умов праці й оплати праці жінок, враховуючи, що переважно саме жінки з дітьми стали внутрішньо переміщеними особами й мігрантками? Наведіть приклади.
5. Чи зросла загальна кількість жінок, зокрема на керівних посадах у компанії? Із чим це пов'язано?
6. Чи з'явилися в компанії додаткові програми або ініціативи з підтримки здоров'я співробітників, особливо підтримки ментального здоров'я? Наведіть приклади.

7. Чи реалізує компанія програми підвищення кваліфікації або перекваліфікації жінок в умовах війни? Наведіть приклади.
8. Чи є компанія підписантом WEPs? Якщо так, чи були принципи WEPs або гендерної рівності впроваджені у вимоги до постачальників? Чи змінилися вони у воєнний час? Що спричинило ці зміни?
9. Яка допомога буде корисна вашій компанії для реалізації програми?
10. Які ініціативи або заходи програми економічної підтримки жінок, на вашу думку, є найефективнішими?
11. Назвіть головні результати впровадження вашої програми або ініціативи економічної підтримки жінок.
12. На вашу думку, які переваги вашій компанії принесла програма з економічної підтримки жінок?

II. Труднощі у впровадженні економічних програм або ініціатив підтримки жінок і шляхи їх подолання

1. Назвіть та охарактеризуйте основні труднощі, які виникли під час впровадження WEPs і, можливо, інших економічних програм або ініціатив підтримки жінок.
2. На вашу думку, які найефективніші шляхи подолання цих труднощів?
3. Чи потрібна вашій компанії допомога інших організацій для сприяння впровадженню практик економічного уповноваження жінок? Для вирішення яких питань потрібна така допомога?

III. Період відновлення

1. Чи є у вас плани щодо нових програм економічного уповноваження жінок у період відновлення?
2. Яка допомога вам необхідна щодо нових або поточних програм економічного уповноваження жінок у період відновлення:
 - з боку державних органів;
 - бізнес-асоціацій;
 - компаній;
 - донорів;
 - громадських організацій.

VIII. Структура опису практики або програми приватного бізнесу щодо економічного уповноваження жінок під час війни

1. Назва компанії. Чи є компанія підписантом WEPs, учасницею Глобального договору ООН.
2. Назва ініціативи або програми економічного уповноваження жінок.
3. Який принцип або принципи WEPs охоплює

ініціатива або програма економічного уповноваження жінок?

- 3.1. Корпоративне лідерство для досягнення гендерної рівності.
- 3.2. Рівне ставлення до чоловіків і жінок на роботі та протидія дискримінації.
- 3.3. Підтримка здоров'я, безпеки й добробуту команди.
- 3.4. Навчання для професійного зростання.
- 3.5. Розвиток компанії, ланцюги постачання та маркетинг.
- 3.6. Ініціативи з підтримки громади й адвокації.
- 3.7. Оцінювання та звітування.

4. Термін дії (дата старту й закінчення, якщо заплановано).
5. Компоненти програми.
6. Чому ця програма була ініційована.
7. Партнерства під час реалізації програми (внутрішні відділи та зовнішні партнери).
8. Головні результати програми (вплив на бенефіціарів і бенефіціарок, досягнення змін тощо).
9. Переваги, які компанія отримала від реалізації програми.
10. Виклики, з якими стикнулася компанія під час реалізації програми.
11. Що змінилося під час війни (якщо програма була розпочата раніше).
12. Який відділ відповідає за реалізацію програми.
13. Яка допомога потрібна компанії для продовження реалізації програми. Хто може забезпечити підтримку.
14. Можливості розширення програми й залучення інших компаній (установ, організацій).

Додаток 2. Опис досвіду впровадження практик економічного уповноваження жінок в Україні

КЕЙС №1 INTELLIAS

1. Назва компанії. Чи є компанія підписантом WEPs, учасницею Глобального договору ООН.

Intellias

Компанія-підписант WEPs

Компанія-учасниця Глобального договору ООН

2. Назва ініціативи або програми економічного уповноваження жінок.

Програми компанії поділяються на внутрішні (які компанія здійснює всередині компанії для працівників і працівниць) і зовнішні (які компанія здійснює для зацікавлених сторін). У зв'язку з підписанням WEPs було розроблено такі політики: Політика гендерної рівності, Політика рівних можливостей, Політика протидії сексуальним домаганням, Політика проти сучасного рабства та торгівлі людьми.

3. Який принцип або принципи WEPs охоплює ініціатива або програма економічного уповноваження жінок?

Ініціативи компанії включають усі принципи WEPs, а також їх поетапне впровадження в програми компаній. Компанія не виділяє якийсь один із принципів, намагаючись рівномірно й системно їх впроваджувати.

4. Термін дії (дата старту й закінчення, якщо заплановано).

Компанія почала звертати увагу на підтримку жінок з 2021 року, з початку підписання WEPs.

5. Компоненти програми.

З моменту підписання WEPs компанія розробила:

- Політику гендерної рівності та рівних можливостей, яка передбачає покращення умов для працівниць і працівників з дітьми, залучення жінок до IT-індустрії, розширення відносин із підприємствами, що належать жінкам, у ланцюжку створення доданої вартості.¹²⁵
- Політику протидії домаганням, що спрямована на створення комфортних і безпечних умов праці, протидію та запобігання всім видам переслідувань (словесних, невербальних та сексуальних домагань¹²⁶). Політикою передбачено організацію просвітницьких тренінгів і заходів щодо формування нетерпимості до всіх форм домагань, використання шанобливої мови в усіх комунікаціях тощо.¹²⁷
- Політику відповідального батьківства, що передбачає створення дитячих кімнат в офісах Intellias, надання BabyBox працівницям і працівникам, які мають новонароджених дітей, надання 3 додаткових днів оплачуваної відпустки у зв'язку з народженням дитини та грошової премії співробітницям, забезпечення гнучкого графіка для працівниць і працівників, які мають дітей, надання підтримки (наставництво) працівницям і працівникам, які повертаються на роботу після декретної відпустки, надання послуг IntelliFamily, покращення пільг та умов для працівниць і працівників з дітьми.¹²⁸
- Політику протидії торгівлі людьми та сучасному рабству: Intellias прагне створити комфортні й безпечні умови праці, заборонити використання примусової праці та торгівлі людьми, а також захистити тих, хто перебуває в рабстві чи підневільному стані¹²⁹, а також реалізує підхід нульової терпимості до сучас-

125 Intellias. Gender equality and equal opportunity policy. Див. за посиланням: <https://www.intellias.ua/uploads/images/Gender%20equality%20and%20equal%20opportunity%20policy.pdf>

126 Словесні переслідування — залякування, образливі або небажані вислови щодо національного походження особи, раси, кольору шкіри, релігії, віку, статі, сексуальної орієнтації, вагітності, зовнішнього вигляду, інвалідності, гендерної приналежності або гендерного вираження, сімейного стану чи інших негативних стереотипів.

Невербальне переслідування — небажаний фізичний контакт, переслідування, погрози, поширення чи обговорення будь-яких письмових або графічних матеріалів, які можуть образити чи виявляти неповагу до особи або групи осіб через національну приналежність, походження, расу, колір шкіри, релігію, вік, стать, сексуальну орієнтацію, вагітність, зовнішність, інвалідність, сексуальність, сімейний стан або інший статус.

Сексуальні домагання — небажані сексуальні домагання, прохання про сексуальні послуги або інша словесна чи фізична поведінка сексуального характеру, дотик, лоскотання, щипання, полескування, причісування, обійми, загоми в кут, поцілунок, пестощі та примусовий статевий акт або напад, непристойні чи образливі звуки, непристойні жести, усі форми образливого спілкування сексуального характеру.

127 Intellias. Anti-harassment policy. Див. за посиланням: <https://www.intellias.ua/uploads/images/Anti-harassment%20policy.pdf>

128 Intellias. Responsible parenthood policy. Див. за посиланням: <https://www.intellias.ua/uploads/images/Responsible%20parenthood%20policy.pdf>

129 Примусова або обов'язкова праця — будь-яка робота чи послуги, які люди змушені виконувати проти своєї волі під загрозою покарання.

Примусова дитяча праця — робота, яка позбавляє дітей дитинства, потенціалу й гідності, а також та, що шкодить фізичному й розумовому розвитку.

Торгівля людьми — вербування, перевезення, передача, переховування чи отримання осіб за допомогою погроз або застосування сили чи інших форм примусу

ного рабства в будь-якій частині власного бізнесу¹³⁰. Для цього компанія організовує освітні тренінги й інформаційні заходи щодо протидії рабству та торгівлі людьми для співробітників і співробітниць, негайно фіксує випадки сучасного рабства, примусової праці та торгівлі людьми, вживає заходів щодо їх усунення та звітує про результати у звітах Комісії з етики та щорічній звітності.¹³¹ Усі політики компанії Intellias поширюються на працівниць і працівників (постійних і сумісників), підрядників, постачальників і партнерів.

Крім того, компанія створила спільноту жінок і батьків та корпоративну жіночу спільноту-платформу IntelliWomen, яка сприяє особистому та професійному зростанню, спрямована на підтримку гендерної рівності в компанії та суспільстві. IntelliFamily — проект, покликаний забезпечити підтримку батьківського піклування та заохочення в межах політики компанії, спрямованої на дружнє ставлення до сім'ї, допомагаючи батькам встановити баланс між роботою та сімейним життям.¹³²

Компанія розробила необхідні політики й документи, що впливають на розширення можливостей і прав жінок, щоб кожна жінка розуміла, що в цій компанії вона точно захищена від утисків, дискримінації будь-якого виду, і що існує конкретний механізм для подання скарги й вирішення подібних ситуацій. Також компанія провела тренінг для топ-менеджменту щодо гендерної рівності, стереотипів і дискримінації та боротьби з цими явищами. Крім того, компанія ввела нову допомогу для батьків новонароджених.

Підтримка жінок у компанії зростає навіть у контексті війни, задаються додаткові теми. Навесні в компанії з'явився запит на обговорення того, як пережити все, що відбувається, як бути свідком і як реагувати на насильство під час війни. На основі запитів компанія підготувала зустріч з психологом. Ще однією темою зустрічі зі запитом співробітниць стала тема військового жіночого обліку. Також компанія зробила окрему відзнаку для жінок — історії про співробітниць, які підтримали своїх колежанок під час війни. Було зібрано 200 таких історій.

Зараз впроваджується наймання на основі принципів різноманітності. До цього було впроваджено принципи

гендерної чутливості у рекрутингу — змінено опис вакансії, додані відповідні візуали. З часу підписання WEPs (з 2021 року) компанія більше почала звертати увагу на цей аспект роботи.

6. Чому ця програма була ініційована.

Компанія має абсолютну підтримку лідерської команди. Адже принципи EDI (equality, diversity, inclusion) вписані в корпоративні цінності компанії, які вона перезапустила цього літа. Серед стратегічних цілей бізнесу EDI також присутні. Про це свідчить і підписання WEPs. Здебільшого реакція співробітників і співробітниць на ці теми позитивна. Для посилення підтримки цієї теми компанія впроваджує освітні ініціативи, запрошує експертів та експерток на різні тематики — від аспектів гендерної рівності до важливості ратифікації Стамбульської конвенції. Наразі EDI інтегрується в усі навчальні програми компанії на різних рівнях — для директорів і директорок, лідерів і лідерок команд та інших співробітників і співробітниць.

7. Партнерства під час реалізації програми (внутрішні відділи та зовнішні партнери).

Над просуванням цієї теми співпрацюють такі відділи: відділи talent-маркетингу та корпоративної соціальної відповідальності, відділ навчання та розвитку, відділ комунікацій та інші.

8. Головні результати програми (вплив на бенефіціарів і бенефіціарок, досягнення змін тощо).

У компанії створено жіночу спільноту, яка відіграє важливу роль, адже вона стала простором для об'єднання жінок і рупором, через який формуються та озвучуються проблеми й запити жінок у компанії. Ключовий результат — зростає кількість жінок у компанії.

9. Переваги, які компанія отримала від реалізації програми.

Переваг від впровадження програм жіночого уповноваження багато, але іноді потрібно більше часу, аби побачити реальний ефект від ініціатив. Компанія спостерігає їхній вплив на наймання та утримання працівниць у компанії, а також отримує багато позитивних відгуків. Співробітниця відзначає те, наскільки компанія опікується питанням інклюзії, а також як сприяє темі відповідального батьківства і є дружньою до родин. Впровадження таких

з метою їх експлуатації, сексуальної експлуатації, примусової праці або рабства.

130 Сучасне рабство — незаконна експлуатація людей в особистих або комерційних цілях, у тому числі сексуальна експлуатація, підневільне ведення домашнього господарства, примусова праця, кримінальна експлуатація та вилучення органів.

131 Intellias. Anti-modern slavery and human trafficking policy. Див. за посиланням: <https://www.intellias.ua/uploads/images/Anti%20modern%20slavery%20and%20human%20trafficking%20policy.pdf>

132 Intellias. Corporate Responsibility Див. за посиланням: <https://intellias.com/corporate-responsibility/>

програм позитивно впливає на комунікацію і відносини з потенційними клієнтами, клієнтками та партнерами. Адже компанія багато працює з ринками США, Європи, а для них це дійсно важливе питання. До того ж, можна говорити і про зростання інноваційності роботи команди (але це довгостроковий результат від збільшення залученості жінок). Однак тут немає кінцевої точки, це шлях.

10. Виклики, з якими стикнулася компанія під час реалізації програми.

Першим викликом є повномасштабна війна, оскільки вона нав'язує свої пріоритети й негативно впливає на заплановані програми. Ще один аспект — це подолання опору чоловічої частини колективу, яка іноді не підтримує ідеї гендерної рівності. Ще одним викликом є те, що про цю тему мало говорять у суспільстві й серед компаній. Ще меншою мірою вона обговорюється на європейському й північноамериканському ринку, де тема гендерної рівності здебільшого замовчується. Одним з викликів є питання про те, як працювати з чоловіками, які не підтримують такі ініціативи й мають стереотипні або застарілі уявлення. Такі погляди, які відрізняються від корпоративної культури компанії, можна фільтрувати на етапі наймання людей, але іноді це складно, коли компанія велика.

11. Що змінилося під час війни (якщо програма була розпочата раніше).

Війна не вплинула на пріоритетність цього напрямку й інвестиції в нього, адже це стратегічна ціль й одна з ключових цінностей. Змінилися тільки види підтримки. Наприклад, віддалений графік роботи з'явився під час Covid-19, і з початком війни нічого в цьому плані не змінилося. Гнучкий графік загалом є частиною робочого процесу. Компанія займалась евакуацією жінок, серед них понад 1 200 співробітників і співробітниць було евакуйовано, понад 200 жінок з родинами — за межі України. Компанія надавала допомогу з транспортом, поселенням і фінансами. Після евакуації, окрім зустрічей для обговорення тем, щодо яких були запити, було реалізовано проєкт з підтримки дітей — «МріяТи». Цей кейс виграв у Болгарії золото на престижній премії роботодавців.

Також компанія запровадила підтримку як екомобільна та дружня до велосипедів компанія. У межах екомобільного літа впровадили байк-пул — дитячі велосипеди, які можна орендувати на три дні. Цей проєкт було спрямовано й на підтримку батьків, зокрема жінок, адже за кордоном не так просто забезпечити велосипед дитині.

Для підтримки здоров'я в компанії працює окремий відділ. За час війни розширилася програма психологічної допомоги, компанія проводить регулярні зустрічі, випускає щотижневий дайджест з питань підтримки психологічного здоров'я. За попередній рік кількість жінок у компанії зросла з 26% до 28,3% (дані Звіту зі сталого розвитку). На технічних позиціях у компанії кількість жінок зросла до 18%, а на керівних посадах — до 66%. Ще у 2021 році зафіксували певний відсоток місць у всіх лідерських програмах компанії, зарезервованих саме для жінок. Зараз відділ навчання і розвитку компанії працює над створенням зовнішніх програм — для вразливих верств населення, що постраждали під час війни. Також компанія планувала у 2022 році впровадити вимоги щодо гендерної рівності для постачальників. Через війну це завдання перенеслося, але наразі знову було підняте та планується до впровадження у 2023 році. Загалом, з часу підписання WEPs компанія намагається надавати перевагу соціальним підприємствам і жіночим бізнесам як підрядникам, але Intellias планує ввести принципи гендерної рівності в загальну систему закупівель.

12. Який відділ відповідає за реалізацію програми.

Директорка з talent-маркетингу, комунікацій і соціального впливу.

13. Яка допомога потрібна компанії для продовження реалізації програми. Хто може забезпечити підтримку.

Компанія активно співпрацює з різними організаціями, консультується щодо впровадження практик із зовнішніми експертами й експертками та міжнародними організаціями. Найбільша підтримка потрібна в напрямку навчання жінок і дівчат у школі зі STEM. Адже в підлітковому віці відносно рівна кількість хлопців і дівчат, які знають математику й фізику, але потім із закладів вищої освіти, особливо технічних спеціальностей, серед дівчат випускаються одиниці. Тому тут потрібна взаємодія і з державними органами, і з приватними компаніями, і з міжнародними організаціями.

14. Можливості розширення програми й залучення інших компаній (установ, організацій).

Компанія не планує «після війни», а планує зараз, у межах поточних реалій. Незважаючи на те, що компанія окремо зосереджується на підтримці ЗСУ, аби швидше настала перемога, вона не відкладає і не ставить на паузу програми з уповноваження жінок, хоча в контексті війни додаватимуться нові пріоритети.

КЕЙС №2 FERREXPO

1. Назва компанії. Чи є компанія підписантом WEPs, учасницею Глобального договору ООН.

Ferrexpo Poltava Mining

Компанія планувала підписати на початку 2022 року, але через війну процес було відкладено. Наприкінці 2022 року компанія підписала WEPs від імені головного офісу у Швейцарії.

2. Назва ініціативи або програми економічного уповноваження жінок.

Компанія почала впроваджувати програми з різноманітності й інклюзивності (D&I, Diversity and Inclusion) з 2020 року, тоді ж було визначено і ключові показники успіху. Уже можна побачити результат — збільшилася кількість жінок на керівних посадах, співробітниця стали активнішими за результатами внутрішнього навчання жінок. Під час війни компанія не припинила ці ініціативи, а навіть посилила, хоча й видозмінила.

3. Який принцип або принципи WEPs охоплює ініціатива або програма економічного уповноваження жінок?

Український офіс компанії не є підписантом WEPs.

4. Термін дії (дата старту й закінчення, якщо заплановано).

Програми з D&I почали впроваджувати з 2020 року. Постійно оновлюються та додаються нові програми.

5. Компоненти програми.

Компанія задекларувала цінність забезпечення різноманітності як одну з 5 ключових. На початку лютого 2022 року стартував новий етап Школи інклюзивності для всіх бажаючих поглибити свої знання з цієї теми. Школа існує з 2020 року й починалася з навчання топ-менеджерів і топ-менеджерок компанії з метою їх залучення до цього процесу. Також проводилися регулярні періодичні зустрічі топ-менеджерів і топ-менеджерок з фахівцями й фахівчинями за цією темою. Крім того, у компанії працює Школа жіночого лідерства Femunity, яка допомагає жінкам ставати впевненішими в собі. У 2022 році, під час війни, пройшов новий набір до проєкту «Прогресія» — було обрано 50 жінок серед представниць влади, бізнесу та громадянського суспільства. У межах цієї програми компанія надасть стипендії в розмірі 100 000 грн для 5 жінок. З 2021 року в компанії була введена посада для забезпечення різноманітності й інклюзивності. З 2020 року в компанії було обрано гендерного амбасадора — це перший заступник голови правління (чоловік). Також із 2021 року було запроваджено гендерно чутливі показники в річ-

ній звітності, аби співробітники та співробітниця розуміли, що не лише варто вчитися темі різноманітності, а й упроваджувати його в роботі. Програми забезпечення різноманітності й інклюзивності зараз здебільшого стосуються гендерної рівності, але компанія також працює з людьми з інвалідністю та іншими вразливими групами. У компанії існує своя система керування навчанням для дистанційного навчання співробітників і співробітниць, але під час війни компанія зробила її доступною для всіх бажаючих українців і українок.

Також у 2022 році стартували тренінги з інклюзивності для Школи майстрів, яка є програмою розвитку для співробітників і співробітниць. Це допомогло змінити сприйняття проблеми гендерної нерівності, особливо серед чоловіків, які надали позитивний зворотній зв'язок, адже вони по-іншому поглянули на виклики, з якими стикаються жінки в процесі рекрутингу та роботи.

6. Чому ця програма була ініційована.

Питання забезпечення різноманітності в компанії вже давно вийшло за межі корпоративної етики. Бізнес чітко розуміє, навіщо це потрібно, оскільки продуктивність компанії зростає (є багато досліджень з цієї тематики). Тим паче, якщо врахувати, що компанія працює в секторі важкої промисловості.

Неможливо реалізовувати такі програми без підтримки керівництва. Тому компанія має підтримку голови правління і топ-менеджменту, також виділяються достатні кошти на реалізацію цього напрямку. Більш того, працівники та працівниці менеджменту компанії пишаються, коли відкривають нові можливості для жінок у компанії, наприклад, коли жінка була вперше призначена на посаду. Тому створення нових можливостей для жінок стало невід'ємною частиною професійного життя керівників і керівниць.

7. Партнерства під час реалізації програми (внутрішні відділи та зовнішні партнери).

Над реалізацією програм з підтримки жінок працюють: відділи управління персоналом, відділи навчання, працівники та працівниці напряму різноманітності й інклюзивності, відділ комунікації та інші.

8. Головні результати програми (вплив на бенефіціарів і бенефіціарок, досягнення змін тощо).

Компанія не розвиває програми окремо, а робить це системно, тому вони взаємопов'язані й посилюють одна одну. Для Ferrexpo важливо, щоб тема гендерної рівності не лишалася лише на роботі, а й далі транслувалася

співробітниками та співробітницями в сімейному житті, у побуті, у спілкуванні з друзями й подругами. Компанія аналізує статистику щодо кількості жінок. За результатами останніх замірів у 2022 році, кількість жінок на керівних посадах зросла на 20%. Крім того, одна жінка увійшла до складу правління компанії і ще одна стала директоркою з охорони праці та промислової безпеки. Уперше в Україні жінка зайняла посаду головної маркшейдерки. Чотири жінки стали водійками великовантажних автомобілів, а три жінки стали електрогазозварницями. Приблизно 100 жінок працюють у стереотипно «нежіночих» професіях. Також існує позитивний відгук від співробітників і співробітниць, адже раніше вони не розуміли цієї тематики, бо в школі й інституті цього не навчають, тому у людей змінюється погляд на це питання.

9. Переваги, які компанія отримала від реалізації програми.

Найбільшою перевагою впровадження проєктів з гендерної рівності стало підвищення ініціативності працівників і працівниць, особливо це стало помітно під час війни. Жінки стали більш наполегливими в запитах про те, що їм потрібно на робочому місці для ефективної роботи. Прикладом активності жінок може бути запит на організацію Центру для дітей під час війни, щоб бути спокійними на роботі, точно знати, де дитина, і сфокусовано виконувати свої професійні завдання. Такий Центр було організовано.

10. Виклики, з якими стикнулася компанія під час реалізації програми.

У компанії не було труднощів у реалізації програм, бо було розуміння, навіщо це потрібно. Перший виклик був лише в нерозумінні теми. Для цього поглибили свої знання, запросили експертів та експерток, консультантів і консультанток. Далі провели дослідження серед жінок, аби розуміти, які є бар'єри, запити, внутрішні й зовнішні. І з цього народилася перша стратегія. Потім почали збирати фідбеки, які допомагали вдосконалювати ініціативи.

11. Що змінилося під час війни (якщо програма була розпочата раніше).

Деякі активності під час війни не було проведено. Наприклад, велику подію, присвячену досягненню гендерної рівності із залученням підрядників компанії, метою якої було просувати цей принцип у ланцюгах постачання і транслювати ці цінності на підрядників, було відкладено. Також на початку 2022 року планували підписати WEPs, але через війну на деякий час відклали й підписали у 2022 році від імені головної компанії.

Частіше почали застосовувати гнучкі графіки, які закріпилися ще під час ковіду. Але з початком війни було

розуміння, що жінки не можуть професійно викладатися на роботі, коли діти самі вдома. Також змогу виконувати роботу віддалено компанія надавала тим, хто виїхав з міста.

Також з початку війни деяку кількість співробітників і співробітниць було виведено «на простій», що оплачується як 2/3 від зарплати. Але компанія виплачувала таким співробітникам і співробітницям середню заробітну плату, а у квітні ситуація вже стабілізувалася. Таким чином, у людей не було фінансових втрат, поки компанія розбиралася, як діяти і працювати в умовах війни. Також, у лютому компанія отримала відзнаку Книги рекордів України — одночасно 135 чоловіків компанії підписали He4She Commitment.

Під час війни активність жінок також збільшилася. Протягом перших днів війни було організовано дитячий центр, куди можна було привести своїх дітей, аби бути спокійними за них: діткам надавалося харчування, проводилися навчальні програми та програми психологічної підтримки. Центр працював цілодобово, адже в багатьох батьків робота позмінна. Багато жінок долучалися як волонтерки, особливо ті, які в період простою не могли виконувати на повну всю роботу, а тому з радістю допомагали в Центрі. На добу приходило приблизно 150 дітей, з якими потрібно було взаємодіяти. Також співробітниці організували волонтерський рух і допомагали переселенцям і переселенкам.

Із 2020 року реалізується програма для підвищення добробуту працівників і працівниць, у межах якої було започатковано програму з надання психологічної підтримки. Цей сервіс розширився з початку війни і став доступний не лише співробітникам і співробітницям, а й їхнім родичам і родичкам, а також переселенцям і переселенкам, що приїхали в місто. Цим займається запрошена компанія, що організовувала зустрічі «Сильні разом», де люди, об'єднані однією бідою, могли щодня спілкуватися і ділитися думками.

Полтавська область зайняла 1-е місце за кількістю переселенців і переселенок, тому питання перекваліфікації було важливим. Відповідно, ті переселенці та переселенки, які хотіли влаштуватися в компанію, зокрема жінки, мали можливість у швидкому темпі пройти програми перекваліфікації. Програми перекваліфікації були доступні і для внутрішніх співробітниць, якщо в них було бажання чи необхідність на виробництві.

У червні 2022 року була запущена школа для формування комунікативних навичок для всіх бажаних на такі теми: керування стресом, емоційний інтелект, май-

стерність створення презентацій, мистецтво надання фідбеку, лідерство, інструменти залучення та впливу, вертикальний розвиток лідера або лідерки. Це теми, за якими також проходить навчання співробітників і співробітниць для підвищення їхньої кваліфікації. Під час війни це можливість переключитися на цікаві теми, поспілкуватися з людьми в іншому форматі. Також компанія просуває питання уповноваження жінок і шляхом навчання підлітків.

12. Який відділ відповідає за реалізацію програми.

Департамент управління персоналом.

13. Яка допомога потрібна компанії для продовження реалізації програми. Хто може забезпечити підтримку.

Усі стейкхолдери мають працювати разом задля просування цієї теми. Адже тоді, коли запит до держави йде від стейкхолдерів, реакція і відповідь буде швидша, відповідно й рішення будуть вчасні й ефективні. Важливо проводити більше заходів, на яких компанії зможуть

обмінювати практиками й кейсами. Це дає натхнення, нові ідеї та нові можливості партнерства. Це може бути велика спільнота чи платформа для взаємодії.

14. Можливості розширення програми й залучення інших компаній (установ, організацій).

Компанія планує реалізувати ідею із залученням підприємців до теми гендерної рівності й дослідити, чи є в них ініціативи з гендерної рівності, інклюзії, аби розуміти, чи є прогрес у цьому напрямку. Адже компанія ініціювала роботу з підприємцями щодо підтримки жінок на початку 2022 року і планує реалізувати ці пункти цього року. А з 2023 року компанія планує відновлення, тому є ідея школи жіночого лідерства для підлітків (робоча назва Femunity Teens, клуб для підлітків). У рамках цього клубу випускниці перших дорослих програм об'єднуються з організаторами та спільно придумують програму для дівчат-підлітків, можливо, також із залученням хлопців. Крім того, продовжить роботу лідерська школа для внутрішніх співробітниць, навчання українських жінок і робота над темою інклюзивності в компанії.

КЕЙС №3 StarLight Media

1. Назва компанії. Чи є компанія підписантом WEPs, учасницею Глобального договору ООН.

StarLight Media

Компанія-підписант WEPs

Компанія-учасниця Глобального договору

2. Назва ініціативи або програми економічного уповноваження жінок.

Компанія стала підписантом WEPs у 2019 році за ініціативи топ-менеджера. Першочерговою ціллю був розвиток корпоративної культури (на принципах різноманіття та інклюзивності) і втримання талантів під час великих трансформацій, які в той час відбувалися в компанії. Ще одним завданням було підсилення бренду роботодавця та залучення нових талантів задля конкурентоспроможності компанії. З того моменту розпочалася поетапна системна робота.

3. Який принцип або принципи WEPs охоплює ініціатива або програма економічного уповноваження жінок?

Принципи WEPs не існують окремо один від одного, тому неможливо виділити якийсь один принцип. Що важливо — це звітність (демонстрація реальних результатів з доказами) і комунікація теми лідерами та лідерками компанії. Важливо й те, що неможливо займатись усіма принципами одразу. Тому потрібно поступово йти до поставлених цілей і пріоритетувати в конкретний момент ті чи інші теми. Наприклад, коли почалась пандемія Covid-19, UNFPA зазначили, що зросла кількість випадків домашнього насильства, і компанія зрозуміла, що тут потрібно комплексно діяти вже зараз, адже це може коштувати надто дорого — життя і здоров'я. Тому надважливою є системність.

4. Термін дії (дата старту й закінчення, якщо заплановано).

Стали підписантами WEPs у 2019 році, і з того часу більш системно й комплексно втілюють проекти.

5. Компоненти програми.

У 2019 році компанія пройшла WEP Gender Gaps Analysis Tool. На той момент проходження тесту в компанії було 50/50 жінок і чоловіків, відповідно, було розуміння, що в компанії все добре з гендерною рівністю. За результатами проходження WEP Gender Gaps Analysis Tool StarLight Media набрала всього 11% зі 100%. Для компанії це був начебто «холодний душ», який допоміг зрозуміти комплексність питання. Тому після цього в компанії з'явився перший річний план з WEPs.

У січні 2022 року компанія пройшла WEP Gender Gaps Analysis Tool вдруге з результатом 72% зі 100%. Зростання цього показника сталося завдяки співпраці й розумінню топ-менеджментом і всіма стейкхолдерами важливості того, що потрібно робити.

Дії компанії:

- 1) Запровадження фемінітивів: важливо використовувати гендерно чутливу лексику, тому компанія внесла зміни в тексти на перепустках, у посадових інструкціях і в описі вакансій.
- 2) Другий компонент — інтеграція в опис вакансії інформації, що компанія є підписантом WEPs. Також запроваджено інклюзивний і гендерно нейтральний рекрутинг, коли рекрутери пройшли тренінги і зрозуміли, які питання не потрібно ставити під час співбесіди, чому це важливо, і як це впливає на впевненість жінок.
- 3) Далі з'явилася корпоративна програма з підтримки батьківства, у якій є низка сервісів, зокрема оплата аналізів для майбутніх мам, оплата таксі на проїзд до роботи, оплата послуг кур'єра для підписання документів у разі віддаленої роботи, оплата курсів підтримки батьківства й додаткові днів відпустки для татусів.
- 4) Компанія першою серед українських роботодавців розробила програму протидії домашньому насильству, що включала забезпечення безпеки на робочому місці, можливість отримати особисту охорону, юридичну та психологічну підтримку, гнучкий графік і можливість для співробітниць відмовитися від усіх типів завдань, які не може виконати через наслідки домашнього насильства зі збереженням повної заробітної плати.
- 5) Програми жіночого лідерства та щорічна конференція з жіночого лідерства, на якій працівниці розповідають про свій досвід, бар'єри і шляхи їх подолання. Було засновано Employee Resource Group — спільноту жінок, які щодва тижні зустрічалися для створення менторського кола й формування запитів до компанії щодо необхідних дій для підтримки жінок.

Варто зауважити, що коли компанія розробила системну програму з протидії насильству й зазначила про свою готовність безкоштовно передати її своїм партнерам і будь-якому бізнесу, який захоче її впровадити.

6. Чому ця програма була ініційована.

Керівництво повністю підтримувало реалізацію WEPs, особливо в часи трансформації самої компанії. Зараз рівень підтримки теми й розуміння, що компанія займа-

ється гендерною рівністю, у компанії дуже високий. Коли ратифікували Стамбульську конвенцію, члени Правління та співробітники і співробітниця компанії святкували цю подію, поширювали інформацію про важливість цього кроку. Люди в компанії стежили за темою, і більшість з них була включена.

7. Партнерства під час реалізації програми (внутрішні відділи та зовнішні партнери).

До реалізації програм з гендерної рівності в компанії залучено: комунікаційний відділ, відділ управління персоналом, персонал, який опікується питаннями сталого розвитку та інші.

8. Головні результати програми (вплив на бенефіціарів і бенефіціарок, досягнення змін тощо).

За перші півтора року було реалізовано понад 45 проєктів, а за 2 роки — понад 70 проєктів. Зокрема, було реалізовано проєкт «Сильна», спрямований на боротьбу з гендерними стереотипами, а також програми з підтримки жіночого підприємництва та з протидії насильству.

Окремо ведеться підрахунок жіночого представництва серед бізнес-партнерів компанії. План StarLight Media — досягти 50%, але тут варто розуміти, що велику частку серед партнерів компанії займає бізнес, що забезпечує дистрибуцію телеканалів — провайдери інтернету, телебачення тощо, а в цій галузі жінок поки недостатньо. Тому це потребує більше часу й системного підходу.

На початку 2022 року компанія планувала оголосити нові теми, але війна змінила все, включно з фінансовими можливостями. Утім, компанія все одно підтримує теми протидії насильству, відповідального батьківства й жіночого лідерства. Базові принципи й цінності лишаються незмінними, але фокуси все одно адаптуються під умови реальності. Тому додалися теми жінок на війні, ролі жінок у процесі розбудови миру й у політичному лідерстві під час війни.

9. Переваги, які компанія отримала від реалізації програми.

З точки зору репутації та бренду роботодавця кожна нагорода, публікація про компанію і досягнення давали StarLight Media можливість залучати нові таланти. Частково завдяки програмам удвічі зменшилася плинність кадрів і покращився зворотній зв'язок. Опитування показують, що для людей робота — це не тільки місце, де вони працюють, а ще й конкретні цінності корпоративної культури. Такі цінності створюються тільки завдяки системності й комунікації питання назовні, тоді залучається більше співробітників і співробітниць зі схожими цінно-

стями. Принципи гендерної рівності (як, наприклад, програма протидії насильству) демонструють співробітниця таке ставлення: «Ти для компанії важлива не тільки тоді, коли ти в офісі з 9 до 18. Ти для компанії важлива завжди. Компанія хвилюється про твою безпеку». Компанія стверджує, що після війни тема тільки набере обертів, тому потрібно вже зараз працювати над забезпеченням залученості жінок до процесу відбудови.

10. Виклики, з якими стикнулася компанія під час реалізації програми.

Один з викликів — незрозуміння проблеми гендерної нерівності в Україні. Потрібно переконати керівника або керівницю компанії та менеджмент у важливості цієї теми. Це кількосторонній процес, тому що співробітники та співробітниця також мають демонструвати готовність включатися в цю тему. Тому, на думку компанії, у цій темі дуже потрібна просвіта, коли питання потрібно комунікувати креативно, фокусуватися на важливій і близькій усім темі й надавати інформацію через реальні історії.

Також у цій темі дуже важлива звітність, і комунікація важливих змін. Потрібно робити реальні аналізи, визнавати реальну проблему, шукати шляхи її рішення, і демонструвати цей процес, а не приховувати її. Окрема тема — це комунікація зі співробітниками/-цями, та донесення питань гендерної рівності до команди. Для цього компанія має оцінювати реальний запит, який є у співробітниць. Наприклад, у часи пандемії Covid-19 жінки попросили зробити перелік хороших програм на YouTube для дитини й дозволити піти в лікарню у робочий час (бо лікарня працює в робочі години). Ці запити допомогли створити проєкт «Мама-тайм» або «Тато-тайм», коли співробітник або співробітниця мали можливість поставити відвідування лікаря в робочому календарі.

11. Що змінилося під час війни (якщо програма була розпочата раніше).

Через виклики, що виникли під час війни, через проблеми з фінансуванням скоротилася можливість впроваджувати нові заходи з гендерної рівності. Тому для співробітників і співробітниць зараз важливіше економічне відновлення компанії для відновлення зарплати тощо, аніж отримання додаткових послуг. Компанія надає можливості гнучкого графіку, віддаленої роботи рівною мірою і чоловікам, і жінкам ще з часів пандемії Covid-19. Компанія зазначає про потребу оновити політику батьківства, оскільки зараз можна побачити, скільки тат залишилося без дітей і дружин в Україні, на скількох мам зросло соціальне та психологічне навантаження.

Окрема тема — це інтеграція ветеранок у майбутньому, тому компанія працює зараз над темою реінтеграції вете-

ранів і ветеранок після війни. Також увагу буде приділено питанням доступності та психологічної підтримки людей після війни. Окремий блок змін щодо роботи під час війни — це робота журналістів і журналісток, які фактично зараз працюють на другому фронті. Тому в цьому контексті викликом буде збереження їхнього ментального здоров'я. Важливо, що фінансування програми психологічної підтримки не зменшувалось.

Щодо статистичної представленості жінок у компанії, то в топ-менеджменті компанії 55% жінок, але у складі Правління жінок поки що немає. Разом з тим, директорка з ефективності зараз присутня на всіх зустрічах Правління. Під час війни впав рекламний ринок телебачення, тому акцент перемістився на діджитал-комунікації. Компанія провела курс для співробітників і співробітниць з діджиталу (цифрові платформи та соціальні мережі).

12. Який відділ відповідає за реалізацію програми.

Директорка з комунікацій та сталого розвитку

13. Яка допомога потрібна компанії для продовження реалізації програми. Хто може забезпечити підтримку.

Не вистачає ресурсної допомоги, зокрема фінансової. Хоча компанія вже розуміє, що певні ресурси можна обмінювати за бартером, але залишаються питання забезпечення мам (наприклад, боксами для новонароджених), також стоїть питання якісної аналітики. Наприклад, стейкхолдери можуть закривати їх через фінансування дослідження тощо.

Іноді компанія не може фінансово втримати людей, тому будь-які ініціативи, завдяки яким люди відновлять роботу і фінансову стабільність, навіть поза компанією, будуть важливими. На думку компанії, будь-який спосіб, у який бізнес може потурбуватися про своїх співробітників і співробітниць — це та підтримка, яка необхідна сьогодні.

Також компанії потрібна допомога з експертизою щодо того, що можна робити, які є запити. Україна зараз — це прецедент, нема нічого схожого, з чого можна вчитися. Тому потрібно самим створювати кейси, де необхідна аналітика, рекомендації, експертиза й обмін кейсами.

14. Можливості розширення програми й залучення інших компаній (установ, організацій).

Будуть проєкти з повернення і залучення жіночого капіталу в Україну. Це не обов'язково має бути фізичне повернення в Україну, а, наприклад, формати гнучких графіків і створення нових умов. Також потрібна буде допомога з адаптацією тим, хто повернувся. Коли повернуться закупівлі в тому масштабі, що був раніше, знову постане питання досягнення гендерної рівності в ланцюгу постачання.

Певний час займе відбудова багатьох частин важкої промисловості. Вивільниться частка працівників і працівниць, яким потрібна буде перекваліфікація або підвищення кваліфікації. Важливо, аби бізнес поділився своїм досвідом щодо того, як наймати працівників і працівниць. І, звичайно, виникне жіноче підприємництво й нові програми в цьому напрямку.

