

Інструмент урахування аспектів гендерної рівності в процесі стратегічного планування місцевого економічного розвитку

1. Вступ

Мета цього документа – окреслити основні вимоги щодо гендерної рівності для стратегій економічного розвитку місцевих громад. Цей документ повинен використовуватися спільно з методологічними настановами Проекту ПРОМІС щодо стратегічного планування та додатковими загальними матеріалами з питань гендерної рівності в місцевому економічному розвитку.

2. Підґрунтя – гендерна рівність як розумна економіка

Гендерне бачення та скорочення нерівності між жінками та чоловіками є важливими з низки причин: зокрема, це добре для національної економіки, добре для місцевої економіки і добре для компаній приватного сектору.

- Як йдеться у звіті Світового банку, усунення гендерних розривів може сприяти підвищенню продуктивності економіки і поліпшенню результатів розвитку¹. Іншими словами, як стверджує багато аналітиків приватного сектору: «гендерна рівність є каталізатором зростання»².
- Інвестиції в жінок та дівчат – один із видів діяльності з найбільшою економічною віддачею. Згідно з нещодавнім дослідженням Глобального інституту МакКінсі світова економіка може зрости на 12 трлн. дол. США до 2025 року завдяки сприянню рівності жінок³.
- «Жінки можуть легко стати основним джерелом економічного зростання в найближчому майбутньому, і організації, які зможуть скористатися роллю жінок як суб'єктів економіки, найімовірніше, здобудуть конкурентну перевагу, коли світ почне виходити з глобальної рецесії», – стверджує Делойт, глобальна компанія-аналітик приватного сектору⁴.
- Більша участь жінок також корисна для окремих компаній. Дослідження свідчать, що компанії, в правлінні яких представлено більше жінок, показують кращі результати⁵.

Гендерна нерівність – проблема не лише соціальна, вона має критичні економічні виміри. Таким чином, гендерний аналіз – це важливий інструмент економічного планування.

Крім того, Україна взяла на себе зобов'язання, пов'язані із захистом прав жінок, як на рівні національного законодавства, так і на рівні міжнародних конвенцій, наприклад, Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок. Україна ратифікувала Міжнародний пакт про громадянські і політичні права, Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права (1966). Обидва документи передбачають однакові права чоловіків та жінок в усіх сферах життя.

¹ World Bank (2011). *World Development Report 2012: Gender Equality and Development*.

<http://econ.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/EXTDEC/EXTRESEARCH/EXTWDRS/EXTWDR2012/0,,contentMDK:22999750~menuPK:8154981~pagePK:64167689~piPK:64167673~theSitePK:7778063,00.html>

² Goldman Sachs Global Market Institute (2009). *The Power of the Purse: Gender Equality and Middle-Class Spending*.

<http://www.goldmansachs.com/our-thinking/investing-in-women/bios-pdfs/power-of-purse.pdf>

³ Jonathan Woetzel, Anu Madgavkar, et al. (2015) "How Advancing Women's Equality Can Add \$12 Trillion to Global Growth," McKinsey Global Institute. <http://www.mckinsey.com/global-themes/employment-and-growth/how-advancing-womens-equality-can-add-12-trillion-to-global-growth>

⁴ Deloitte (2011) *The Gender Dividend: Making the business case for investing in women*.

<http://www2.deloitte.com/global/en/pages/public-sector/articles/the-gender-dividend.html>

⁵ Heather Perlberg (2012). "Stocks Perform Better if Women are on Company Boards." Bloomberg

<http://www.bloomberg.com/news/articles/2012-07-31/women-as-directors-beat-men-only-boards-in-company-stock-return>

Концепція гендерної рівності утверджена в Конституції України (статті 24, 23, 21). Гендерна рівність передбачена в Сімейному кодексі, Трудовому кодексі, Кримінальному кодексі, Цивільному кодексі, Адміністративному кодексі, а також законах України «Про зайнятість населення», «Про пенсійне забезпечення», «Про охорону праці», «Про державну службу», «Про місцеве самоврядування» тощо. Практичне застосування принципів гендерної рівності гарантоване Законом України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», що набрав чинності з 01.01.2006, і в рамках Національної стратегії у сфері прав людини, ухваленої 25.08.2015.

Додаткову інформацію щодо вимірів гендерної рівності в МЕР можна знайти в таких публікаціях:

- Глава щодо гендерного аналізу в посібнику з МЕР, підготовленому в рамках Проекту МЕРМ – http://www.mled.org.ua/media/docs/LED_Guide_2014_UKR.pdf.
- Публікація Проекту МЕРМ «Аспекти гендерної рівності в місцевому економічному розвитку» http://www.mled.org.ua/media/docs/Gender_in_LED_eng.pdf.

3. Що повинно міститися в місцевих стратегічних планах?

Щоб відповідати цим вимогам, місцеві економічні стратегічні плани повинні:

- **Ґрунтуватися на гендерному аналізі.** Гендерний аналіз дає розуміння різноманітних вимірів нерівності та відмінностей між жінками та чоловіками. Він вивчає гендерні ролі та зв'язки, а також те, як вони впливають на можливості та пріоритети людей. Деякі з питань, на які потрібно дати відповідь під час гендерного аналізу (перелік може бути розширено):
 - Як відрізняються бачення, ролі, пріоритети та інтереси жінок і чоловіків? Оскільки не всі жінки (так само як і чоловіки) однакові, як різнитимуться ці чинники, якщо включити в аналіз інші фактори, такі як вік, етнічну приналежність чи матеріальний стан?
 - Хто має доступ до ресурсів (у тому числі часу), і хто має владу (які чоловіки, і які жінки)?
 - Хто робить яку роботу – як вдома, так і поза домом? (гендерний розподіл праці)
 - Як відрізняється модель користування жінками та чоловіками послугами міста? Це включає транспорт, користування парками, центрами послуг для бізнесу, центрами надання адміністративних послуг тощо.
 - Який потенційний диференційний вплив політики чи програми на жінок, чоловіків, хлопців та дівчат? Хто виграє від інвестиції в певний сектор чи програму? Чи жінки зіштовхуються з якимись конкретними перешкодами, бажаючи взяти участь у новій програмі?
 - Як гендерні стосунки та нерівності вплинуть на те, що ми намагаємося зробити для місцевого економічного розвитку?
 - Чи наявні пріоритетні проблеми, визначені неурядовими організаціями жінок та / або експертами з гендерної рівності:

Гендерний аналіз пов'язаний з низкою методів, що використовуються для того, щоб зрозуміти стосунки між чоловіками та жінками, їх можливості для доступу до ресурсів, їх діяльність, а також обмеження, з якими вони зіштовхуються відносно одне одного. Гендерний аналіз дає інформацію, в якій визнається те, що стать, спільно з расою, етнічною приналежністю, культурою, класом, віком, обмеженими здібностями та / або іншим статусом, є важливою для розуміння різних моделей участі, поведінки та діяльності, притаманних жінкам та чоловікам у економічних, соціальних та правових структурах.

МЗС Канади
http://www.international.gc.ca/development-developpement/priorities-priorites/ge-es/gender-analysis-analyse_comparative.aspx?lang=eng

насильство проти жінок, безпека та захист, брак закладів для догляду за дітьми, низький рівень участі жінок у процесі прийняття рішень тощо?

- Чи наявні можливості та точки входження для сприяння більшій рівності та / або посилення впливу жінок та дівчат?

Ключовим ресурсом гендерного аналізу є дані в розбивці за статтю. Для чого нам збирати такі дані?

- Те що вимірюється, більш ймовірно здобуде пріоритетну увагу. Дані в розбивці за статтю можуть використовуватися для обґрунтування певної позиції, а також сприяти підвищенню уваги до аспектів гендерної рівності.
- Така інформація може використовуватися для відстоювання інтересів. Вона може допомогти обґрунтувати певні заходи, дозволяючи виділити ключові проблеми, підтвержені статистичними даними та іншими свідченнями.
- Вони забезпечують краще планування та діяльність, надаючи необхідну інформацію для коригування програм та заходів, сприяючи досягненню цілей гендерної рівності і запобігаючи негативному впливу на жінок чи чоловіків.
- Гендерні показники та відповідні дані можуть зробити видимими розриви між зобов'язаннями і їх фактичною реалізацією та впливом. Вони можуть використовуватися для забезпечення відповідальності посадових осіб за їх дії чи бездіяльність⁶.

Консультації з різними жінками та жіночими організаціями також є важливими чинниками для аналізу.

Таким чином, у кінцевому плані повинні бути наявні прямі свідчення про те, що гендерний аналіз був проведений. У разі складнощів з таким аналізом (брак даних, наприклад), це повинно бути зазначено і віднесено до методологічних проблем.

- **Включати рекомендації та кроки, спрямовані на зменшення нерівності між жінками та чоловіками.** Як показує досвід, важливо включити прямі і конкретні пропоновані результати, спрямовані на забезпечення гендерної рівності. У разі, якщо гендерні проблеми є пріоритетом Стратегії, повинні бути зазначені конкретні кінцеві результати в цій сфері.

Прикладами цілей можуть бути:

- Поліпшення доступу молодих жінок та молодих чоловіків до послуг інформаційних технологій.
- Збільшення кількості та поліпшення життєздатності бізнесу, очолюваного жінками.
- Розробка в місті системи професійної перекваліфікації з рівним доступом для жінок та чоловіків.
- Зміцнення спроможності органів місцевого самоврядування у збиранні й аналізі статистики в розбивці за статтю.
- Оцінка безпеки громадського простору з особливою увагою до проблем безпеки жінок та дівчат і вжиття заходів з поліпшення безпеки.
- Збільшення кількості та якості наявних програм з догляду за дітьми та / або програм підтримки літніх людей.
- Збільшення кількості чоловіків, якій йдуть у відпустку для догляду за дитиною / підвищення обізнаності щодо такої можливості, а також формування позитивної суспільної думки щодо чоловіків, які йдуть у відпустку для догляду за дитиною.

⁶ OECD (2009) "Indicators for Gender Equality and Women's Empowerment." <http://www.oecd.org/dac/gender-development/43041409.pdf>

- Збільшення можливостей для перекваліфікації жінок, щоб вони могли претендувати на наявні робочі місця в секторах, у яких домінують чоловіки.
- Створення закладів з догляду за дітьми на підприємствах (наприклад, рекомендувати це в рамках корпоративної соціальної відповідальності для великих підприємств).
- Пропонування гнучких годин роботи для одиноких матерів.
- Поліпшення доступу до місць роботи / об'єктів зайнятості (наприклад, шляхом забезпечення службових перевезень вранці і ввечері).

Такі цілі можуть розроблятися на стратегічному або оперативному рівні.

Сприяння гендерній рівності може також бути загальною стратегією чи одним із принципів плану, і особи, відповідальні за реалізацію плану, повинні знати про ці аспекти і працювати в напрямку зменшення нерівності.

4. Кроки в рамках процесу

Нижченаведені елементи можуть становити частину кожного етапу процесу стратегічного планування для стратегій розвитку громади.

Етап 1: Організація стратегічного планування

Заходи, яких слід вжити	Чому це важливо
✓ Включіть жінок-представників від усіх груп (наприклад, малих та середніх підприємств) до Групи стратегічного планування	Важливо включити жінок від кожної групи, а не просто символічну кількість жінок. Жінки, що мають власний бізнес, можуть мати інше бачення, ніж жінки-лідерки неурядових організацій
✓ Намагайтеся досягти представництва жінок у Групі стратегічного планування на рівні принаймні 40 %	Бачення та голос жінок повинні бути представлені в Групі стратегічного планування відповідно до їх загальної пропорції в складі населення
✓ Включіть експертів з гендерної рівності / прав жінок	Люди, які вивчали проблеми гендерної рівності та прав жінок, мають певний досвід, актуальний для процесу планування. Просто бути жінкою не достатньо, щоб бути експертом з прав жінок чи гендерного аналізу
✓ Передбачте ознайомлення з основами гендерного аналізу на ранній стадії роботи Групи стратегічного планування (в ідеалі – під час першої зустрічі)	Гендерний аналіз, більш ніж ймовірно, буде новою концепцією для членів Групи стратегічного планування. Їх потрібно належним чином ознайомити з ключовими концепціями, крім того, їм потрібно пояснити, чому це важливо для процесу стратегічного планування

Етап 2: Аналіз середовища громади та факторів розвитку

Заходи, яких слід вжити	Чому це важливо
✓ Прагніть того, щоб ключові дані були представлені в розбивці за статтю (чоловіки / жінки). Наприклад, повинні бути не просто дані про	Неможливо знати про те, чи існують розриви між жінками та чоловіками або гендерна нерівність, якщо у нас відсутні дані в розбивці за чоловіками / жінками

кількість безробітних, а дані про кількість безробітних чоловіків та жінок	
✓ У всіх опитуваннях відповіді повинні зазначатися в розбивці за чоловіками / жінками	У жінок та чоловіків можуть бути різні потреби і пріоритети. Також, важливо знати, чи жінки та чоловіки були опитані у відповідній пропорції. (Залежно від методу вибірки, в опитуванні може переважати бачення жінок чи чоловіків)
✓ Зверніть увагу на сфери, в яких не існує даних у розбивці за статтю	У разі наявності пробілів у даних (браку даних у розбивці за статтю), важливо зазначити цей недолік. Також можна визначити це як проблему, що потребує розв'язання в майбутньому. Також, слід зазначити, що це є обмеженням аналізу. Можуть бути наявні гендерні розриви, про які нам нічого не відомо через те, що в нас відсутня повна картина
✓ Профіль громади повинен також включати індикатори проблем, пов'язаних з гендерною нерівністю – див. додаток	Окрім даних у розбивці за статтю, також важливі інші показники, що можуть сприяти виявленню нерівності між жінками та чоловіками
✓ Визначте певні дослідження чи ініціативи, в центрі уваги яких лежать проблеми гендерної рівності в місті – гендерно орієнтовані бюджети, дослідження неурядових організацій тощо	Можуть бути наявні дослідження, проведені неурядовими організаціями чи експертами, що можуть бути корисними при проведенні аналізу
✓ Вжиття заходів з метою проведення консультацій з жіночими організаціями та експертами з гендерної рівності	Ці організації та експерти мають інформацію та бачення, що можуть допомогти в проведенні аналізу
✓ Аналіз сильних і слабких сторін, можливостей і загроз повинен охоплювати різні бачення жінок та чоловіків, а також будь-які гендерні нерівності, виявлені в результаті дослідження	Не достатньо зібрати дані в розбивці за статтю. Вони повинні бути проаналізовані і використані в процесі визначення рекомендацій та стратегічного бачення

Етап 3: Визначення місії, бачення, сценаріїв та сфер розвитку

Заходи, яких слід вжити	Чому це важливо
✓ Під час обговорення сфер та пріоритетів розвитку учасники повинні врахувати гендерний профіль кожного з секторів: чи в секторі головним чином домінують чоловіки, жінки або розподіл є рівномірним?	Важливо зрозуміти, як жінки та чоловіки працюють у кожному секторі. Це допоможе визначити, хто виграє від інвестицій у кожний конкретний сектор. Це також може допомогти визначити сфери, в яких необхідні певні стратегії для залучення більшої кількості жінок чи чоловіків у сектор

<p>✓ В ідеалі, повинні бути визначені конкретні цілі на основі раніше проведеного гендерного аналізу. Вони можуть включати (зокрема) збільшення участі жінок у процесі прийняття економічних рішень, подолання гендерних розривів у кваліфікації робочої сили (забезпечення наявності в жінок кваліфікації, прийнятної для новостворених робочих місць), збільшення послуг та програм, що сприяють участі жінок в економічній діяльності (догляд за дітьми, догляд за літніми людьми тощо), послуги для жінок-підприємниць, поліпшена спроможність місцевої влади відстежувати та аналізувати статистику в розбивці за статтю і проводити гендерний аналіз</p>	<p>Важливо використовувати раніше проведений гендерний аналіз при визначенні пріоритетних сфер. З огляду на те, що скорочення розривів між жінками та чоловіками сприятиме економічному розвитку, в ідеалі, принаймні один з кроків плану повинен бути спрямований на розв'язання цих проблем</p>
--	---

Етап 4: Розробка планів дій та плану впровадження стратегії

Заходи, яких слід вжити	Чому це важливо
<p>✓ Оперативні цілі повинні містити пряме посилення на кінцеві результати, що мають бути досягнуті у сфері гендерної рівності (результати, що призвели до скорочення розривів між жінками та чоловіками або розв'язують важливу для жінок проблему)</p>	<p>Не достатньо просто вказати на гендерну нерівність. План повинен містити принаймні один захід, спрямований на усунення значної нерівності, визначеної на етапі аналізу</p>
<p>✓ Стратегічні цілі повинні включати показники в розбивці за статтю</p>	<p>Важливо зрозуміти, на кого націлені заходи і хто від них виграє (які жінки / які чоловіки)</p>

Етап 5: Громадські слухання та схвалення стратегії

Заходи, яких слід вжити	Чому це важливо
<p>✓ Під час слухань повинні бути почуті різні голоси – жінок та чоловіків (у тому числі жінок та чоловіків усіх верств населення міста – літніх, молоді, менш забезпечених тощо). Це може означати необхідність у проведенні слухань в час та місцях, що є зручними для всіх. Може бути корисно запропонувати догляд за дітьми</p>	<p>До обговорення проекту рекомендацій та планів повинен бути залучений широкий спектр громадян. Для цього необхідно визначити найкращий спосіб вивчення точок зору жінок та чоловіків, які перебувають у різних ситуаціях (різний вік, з дітьми і бездітні, безробітні тощо)</p>
<p>✓ На громадські слухання повинні бути запрошені жіночі організації</p>	

Етап 6: Моніторинг та впровадження

Заходи, яких слід вжити	Чому це важливо
<p>✓ У план моніторингу повинен бути інтегрований публічний контроль.</p>	<p>Прозорість та публічна підзвітність сприятимуть впровадженню плану</p>

Повинні бути наявні механізми інформування жінок та чоловіків у громаді про хід впровадження плану	
✓ Може бути необхідно підвищити спроможність міських інституцій, відповідальних за впровадження плану, щодо розуміння проблем гендерної рівності та роботи з гендерним аналізом	Якщо люди не розумітимуть, чому результати у сфері гендерної рівності та показники плану є важливими, вони не підтримуватимуть його впровадження. Через це важливо забезпечити, щоб люди розуміли проблеми і знали, чому впровадження плану є необхідним

5. Аспекти гендерної рівності повинні бути включені до стратегічних планів

Як мінімум, стратегічні плани повинні забезпечувати, що ситуація для жінок не погіршиться. Наприклад, у разі, якщо в стратегії передбачені інвестиції в пріоритетні сектори, в яких домінують чоловіки, і відсутні заходи для допомоги жінкам у збільшенні їх участі в такому секторі, заробітний потенціал жінок погіршиться.

Водночас, стратегії повинні робити значно більше ніж мінімізувати шкоду. Стратегії МЕР мають великий потенціал для усунення економічної та іншої нерівності між жінками та чоловіками. І таку нерівність важливо усунути, зважаючи на вплив, який це може справити на загальний економічний розвиток, та національні зобов'язання щодо забезпечення рівності між жінками та чоловіками. Приклади можливих цілей чи завдань, які можуть бути включені до стратегічних планів, наведені вище в Розділі 3.

Перший крок – одержати чітке розуміння гендерної нерівності та відмінностей у місцевій економіці, можливостей для доступу до муніципальних послуг та місцевого процесу прийняття рішень.

Проблеми, що повинні, зокрема, охоплюватися:

- **Дані в розбивці за статтю:** Дані в розбивці за статтю – ключовий елемент інтеграції гендерних аспектів у стратегії МЕР. Важливо зрозуміти, яка частка власників бізнесу, посадових осіб, працівників, учасників тощо є жінками, а яка – чоловіками. Без цієї інформації неможливо зрозуміти існуючу ситуацію і з'ясувати, чи наявна гендерна нерівність. В ідеалі, всі дані повинні бути представлені в розбивці за статтю (за чоловіками та жінками).

Приклади важливих даних, які потрібно, зокрема, проаналізувати для з'ясування відмінностей між чоловіками та жінками:

- Розподіл населення за різними віковими групами.
- Базова зайнятість (повна та часткова) / безробіття (у тому числі за віковими групами), зайнятість у секторах (жінки часто працюють на умовах неповної зайнятості; можуть бути наявні сектори, в яких домінують жінки чи чоловіки; молодші жінки / чоловіки можуть мати вищий рівень безробіття...).
- Дохід / заробітна плата (можуть бути наявні суттєві розриви в доходах, коли жінки заробляють менше ніж чоловіки).
- Рівень освіти.
- Підприємці (кількісна різниця між чоловіками та жінками; розмір бізнесу та період діяльності; розподіл працівників: чоловіки / жінки).
- Посадові особи місцевих органів влади (частка обраних місцевих посадових осіб, які є жінками).
- Міграційні тенденції.
- Обізнаність з послугами економічного розвитку та доступ до них (участь чоловіків / жінок у тренінгах тощо).

Також важливо зібрати інші дані, такі як наявність можливостей для догляду за дітьми, статистика, пов'язана з безпекою та захистом жінок і дівчат, наявність мереж для жінок-підприємниць тощо.

Головна проблема в Україні – брак даних такого типу. У випадках, коли такі дані відсутні, це повинно бути чітко зазначено. Якщо можливо, повинен бути наявний план, спрямований на удосконалення збирання та аналізу даних.

- **Спроможність місцевих органів влади:** В Україні (і в усьому світі) дискусія про те, як місцеві органи влади повинні і можуть підтримувати більшу рівність між жінками та чоловіками в економічних планах, є новою. Однак, це важливе питання, яке має знайти своє відображення в стратегії, щоб показати, де і як таку спроможність можна посилити. Стратегічний план може потенційно включати кілька первинних видів діяльності для початку такої дискусії. Елементи включають:

- Наявність даних – Як йшлося вище, чи інформація такого типу збирається на регулярній основі? Чи вона доступна особам, що приймають рішення? Як можна підтримати спроможність зі збирання та аналізу базових даних у розбивці за статтю?
- Аналітична спроможність – Чи існує базова спроможність у місцевих органів влади для проведення гендерного аналізу? Чи цей конкретний обов'язок був покладений на певний підрозділ?

Також, в Україні виникає дедалі більший інтерес до «гендерного бюджетування» чи бюджетного моніторингу з урахуванням гендерних аспектів. Це аналіз державних видатків і їх розподіл на ініціативи, що несуть вигоду для чоловіків та жінок. Чи місцеві органи влади проводять аналіз такого типу?

- Дотримання національної політики – Чи місцеві органи влади визнають свій обов'язок виконувати зобов'язання щодо гендерної рівності, прийняті на національному рівні? Чи існує обізнаність із такими зобов'язаннями? Чи мер вбачає додаткову користь від підтримки ініціатив у сфері гендерної рівності? Чи були визначені конкретні відповідальні особи?
- Консультаційна спроможність – Чи наявна спроможність для того, щоб гарантувати, що під час усіх консультацій голос жінок, так само як і голос чоловіків, буде почутий? Це актуально для консультацій з громадськістю, підприємцями, а також у межах окремих секторів.

- **Гендерні аспекти, пов'язані з власниками бізнесу / підприємцями (особливо малими та середніми підприємствами):** Жінки та чоловіки-підприємці і власники бізнесу часто зіштовхуються з різними перешкодами та проблемами. У разі надання підтримки жінкам-підприємницям, важливо зрозуміти такі проблеми і розробити спеціальні стратегії, спрямовані на те, щоб жінки могли скористатися новими ресурсами та можливостями. Часто між жінками та чоловіками-підприємцями існують важливі відмінності, пов'язані з такими аспектами:

- Розмір підприємства (кількість працівників, дохід);
- Наскільки стабільним є підприємство (скільки років у бізнесі);
- Рівень зростання;
- Сфера діяльності;
- Доступ до кредитів;
- Доступ до ділової / ринкової інформації (членство в мережах, бізнес-асоціаціях);
- Рівень довіри та громадська думка;
- Бажання брати на себе ризик;
- Рівень підтримки з боку сім'ї, друзів та інших соціальних мереж;

- Доступ до інформаційних технологій;
- Регуляторні аспекти (як правило, в Україні для секторів, у яких домінують жінки, існують більші регуляторні бар'єри, ніж у середньому);
- Доступ до підвищення кваліфікації / тренінгів з розвитку бізнесу та підтримки.

Що стосується більших підприємств, важливо відстежувати, яку частку становлять жінки на керівних посадах.

Підтримка підприємців повинна ґрунтуватися на розумінні цих відмінностей та нерівності і безпосередньо спрямовуватися на їх усунення. Якщо цього не робити, жінки-підприємниці надалі зіштовхуватимуться з нерівними правилами гри при спробі відкрити та розвивати свій бізнес.

- **Гендерні аспекти, пов'язані з працівниками / робітниками:** Відмінності та нерівність між чоловіками та жінками як найманими робітниками також вимагають документування та розуміння. Це включає такі аспекти:

- Секторальний розподіл та концентрація;
- Розриви та диспропорції в заробітній платі / доходах;
- Умови роботи: повна / часткова зайнятість, охорона, безпека, пенсійне забезпечення тощо;
- Баланс між роботою / сім'єю (домашні обов'язки);
- Можливість для переїзду;
- Преференції (поточні та майбутні) щодо зайнятості в певних секторах;
- Громадська думка про те, яка робота є «правильною» для жінок та чоловіків;
- Доступ до виробничого / професійного навчання;
- Нерівний розподіл домашніх обов'язків (що чинить тиск на робочі дні жінок);
- Частка оголошень про вакансії, в яких прямо зазначається, що вакансія відкрита для чоловіків чи жінок (наприклад, пошук інженера – чоловіка чи помічника – жінки);
- Доступ до інформаційних технологій.

У разі, якщо в стратегіях збільшення зайнятості / створення робочих місць враховуються ці відмінності та нерівність, існує набагато більша ймовірність того, що як жінки, так і чоловіки виграють від нових інвестицій. Розуміння фактичних і потенційних трудових ресурсів передбачає документування цих аспектів.

Приклад – У кількох стратегіях відзначається важливість розвитку та перекваліфікації кваліфікованої робочої сили (часто в наукоємних сферах). Особлива увага повинна бути приділена тому, як жінки зможуть одержати доступ до нових можливостей щодо навчання та зайнятості в цих сферах, які показують зростання.

Приклад – Високий рівень безробіття серед жінок відзначається в стратегічних планах і як сильна сторона (потенційне джерело нових робітників), і як слабка сторона (брак можливостей для робітників-жінок). У разі, якщо потрібно зосередити увагу на цій сильній / слабкій стороні, важливо зрозуміти умови роботи та можливості для зайнятості жінок та чоловіків.

Приклад – У багатьох стратегічних планах відзначаються проблеми, пов'язані з «молоддю»: можливості для молоді, міграція молоді, безробіття молоді тощо. Важливо розмежувати молодих чоловіків та молодих жінок, оскільки часто вони мають різні пріоритети, різні можливості і різні бачення.

- **Участь жіночих організацій у місцевому економічному плануванні:** Зважаючи на важливість громадських консультацій та участі громадськості, у стратегії МЕР повинно документуватися, які жіночі організації існують, і чи вони беруть участь у консультаціях, пов'язаних з місцевою політикою взагалі та економічним плануванням зокрема.
- **Участь жінок у прийнятті економічних рішень:** Зважаючи на загальну нерівність в політичній участі жінок та чоловіків, важливо зрозуміти ступінь участі жінок в процесі прийняття місцевих економічних рішень (на виборних та невиборних посадах). Яка частка в комітетах та інших структурах належить жінкам?
- **Доступ до місцевих послуг:** Окрім вивчення проблем, пов'язаних з участю жінок в економічній діяльності та процесі прийняття рішень, також важливо зрозуміти, чи жінки та чоловіки одержують однакову користь від місцевих послуг: Чи достатня кількість місць у закладах з догляду за дітьми? Чи парки безпечні для жінок та дівчат? Чи спортивні заходи передбачають участь як дівчат, так і хлопців? Чи муніципальні послуги (такі як утилізація відходів) організовані таким чином, щоб зменшити домашню роботу? Чи жінки та чоловіки користуються послугами медичних центрів за однаковими розцінками?

Приклад – Одне місто спочатку планувало збудувати футбольне поле, гадаючи, що це саме те, чого хочуть діти. Після проведення опитування дітей, у тому числі окремо хлопців та дівчат, з'ясувалося, що значна кількість хлопців хотіли б футбольне поле. Однак, також з'ясувалося, що більшість дівчат та значна кількість хлопців (разом – більшість усіх дітей) хотіли б іншого використання простору.

- **Жінки в ЗМІ:** Чи місцеві ЗМІ приділяють увагу тому, як вони змальовують жінок та чоловіків? Чи вони охоплюють різних жінок, дівчат, чоловіків та хлопців усіх вікових груп, і в якій ролі вони їх виставляють? Чи вони інтерв'юють жінок в ролі експертів на рівні з чоловіками?
- **Громадська думка та гендерні стереотипи:** Чи наявні дослідження гендерних стереотипів і соціальної ролі жінок та чоловіків?
- **Чоловіки, які зіштовхуються з труднощами:** Чи існують певні проблеми для чоловіків у місті? Наприклад, головний працедавець у місті належить до традиційно жіночого сектору, такого як швацька промисловість, наприклад. У такому випадку, до стратегічних планів можна включити певні заходи з перекваліфікації чоловіків, а також інформаційну кампанію, спрямовану на те, щоб показати, що наявні робочі місця не є чисто «жіночими» і «принизливими» для чоловіків.
- **Особисті зауваження консультанта, що працює в місті-партнері:** Чи може консультант щось додати з огляду на свої особисті відчуття щодо загальної ситуації з гендерною рівністю в місті?

Додаток – Потреби в інформації для проведення гендерного аналізу для профілів міст

Частина 1 – Ключові показники в розбивці за статтю

Економіка

- Рівень безробіття – чоловіки / жінки (в ідеалі, також у розбивці за різними віковими групами)
- Власники бізнесу – чоловіки / жінки (в ідеалі, також у розбивці за розміром бізнесу – малий, середній, дрібний, а також сектором)⁷
 - Власники бізнесу (чоловіки / жінки), що одержують послуги / підтримку від міста (це може бути новий показник)
 - Члени рад / асоціацій підприємців (чоловіки / жінки)
 - Існування асоціації жінок – власниць бізнесу
- Сектори зайнятості – чоловіки / жінки

Наприклад, ця таблиця з профілю Львова в рамках Проекту РЕОП. Такий рівень деталізації може не завжди бути наявний, однак дані такого типу є корисними.

Таблиця 3.2. Кількість штатних працівників за видами економічної діяльності та статтю, 2009 (кількість людей)

Вид економічної діяльності	Обидві статі	Чоловіки	Жінки
Кількість штатних працівників, разом	271 046	134 295	136 751
Сільське господарство, мисливство та лісове господарство	1 082	652	430
Промисловість	52 470	31 114	21 356
Будівництво	13 692	11 859	1 833
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку	34 523	20 273	14 250
Діяльність готелів та ресторанів	4 365	1 314	3 051
Діяльність транспорту та зв'язку	32 280	20 780	11 500
Фінансова діяльність	10 054	3 648	6 406
Операції з нерухомим майном, оренда, інжиніринг та надання послуг підприємцям	26 848	14 953	11 895
Державне управління	14 257	5 789	8 468
Освіта	40 038	13 235	26 803
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	30 877	5 423	25 454
Інші види економічної діяльності	10 560	5 255	5 305

Джерело: Головне управління статистики у Львівській області.

⁷ Міжнародна фінансова корпорація (IFC) визначає «підприємства, якими володіють жінки» як «підприємства, в яких: (i) 51 % належить жінці / жінкам; або (ii) 26 % належить жінці / жінкам ТА принаймні одна жінка є головним виконавчим директором або головним операційним директором (президентом чи віце-президентом).

- Чи наявна масштабна тіньова зайнятість у місті (наприклад, невеликі нелегальні шахти чи бурштинові копальні)? Якщо так, скільки, за неофіційними оцінками, людей там працює (в розбивці за статтю та віком)?
- Розрив у заробітній платі / співвідношення заробітної плати

Наприклад, ця таблиця з профілю Львова в рамках Проекту РЕОП.

Таблиця 3.9. Середня номінальна заробітна плата штатних працівників за статтю, 2005–11 (грн. на місяць)

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Працівники, разом	802	1 035	1 324	1 734	1 824	2 096	2 400
Чоловіки	906	1 171	1 483	1 908	2 016	н/п	н/п
Жінки	700	899	1 164	1 557	1 635	н/п	н/п

Джерело: Головне управління статистики у Львівській області.

- Кількість створених робочих місць (кількість працівників чоловіків / жінок – якщо можливо)
- Чи наявна домінуюча галузь / підприємство (великий завод чи шахта) і чи є в нього корпоративна політика соціальної відповідальності? Чи є в нього офіційна політика щодо наймання на роботу жінок та чоловіків?

Освіта

- Рівень освіти – чоловіки / жінки (в ідеалі, також у розбивці за областю знань)

Демографія

- Міграція (чоловіки / жінки) – приплив / відплив
- Населення – розподіл чоловіків / жінок за різними віковими групами

Лідерство

- Лідерство – частка чоловіків / жінок, які є членами ради; мер – чоловік чи жінка
- Посадові особи міста – вище керівництво – чоловіки / жінки (зауважте, що це не загальна кількість працівників міста, а частка чоловіків / жінок на керівних рівнях)

Охорона здоров'я та екологія

- Які основні проблеми зі здоров'ям у жінок, чоловіків, хлопців та дівчат? Які головні причини цих проблем? Чи наявні екологічні причини, які мають бути враховані під час прийняття рішень щодо інвестицій у сектори?

Розробка стратегії

- Члени робочої групи (чоловіки / жінки)
- Якщо проводились консультації – хто у них взяв участь (чоловіки / жінки)

Частина 2 – Інші важливі показники (можуть різнитися від міста до міста, залежно від наявності даних)

- В ідеалі, було б добре мати показник, пов'язаний з рівнем особистої безпеки. Це можуть бути звіти про насильницькі злочини в розбивці за чоловіками / жінками або дані дослідження неурядової організації щодо частоти злочинів проти жінок (у разі наявності).
- В ідеалі, було б добре мати показник, що б відображав розриви в «економіці догляду» –коли жінки часто мають більше обов'язків з догляду за сім'єю. Чи наявний розрив, наприклад, між потребою в догляді за дітьми та наявними місцями в дитячих закладах? Чи наявні послуги для допомоги в догляді за літніми членами родини?
- Можуть також бути інші дані, що збираються жіночими організаціями, з важливих для них проблем.

Частина 3 – Приклад ряду простих запитань, які можна поставити собі під час аналізу певного заходу / виду діяльності

	Запитання	Так	Ні	Примітка / пояснення
1	Чи ймовірний або фактичний вплив запропонованої діяльності є позитивним для жінок?			
2	Чи ймовірний або фактичний вплив запропонованої діяльності є позитивним для чоловіків?			
3	Чи були проведені консультації з представниками жіночих організацій / чи їх було залучено до планування заходу; якщо так – яким чином, якщо ні – чому?			
4	Чи відповідна інформація щодо заходу була надана всім потенційно зацікавленим групам?			
5	Чи потенційна вигода / переваги наявні і доступні як для жінок, так і для чоловіків?			
6	Чи конкретні гендерно орієнтовані результати та види діяльності були інтегровані в діяльність?			
	Визначте, чи виявлені проблеми вимагають подальшої зміни підходів або мінімізації негативного впливу. Зазначте, які зміни необхідні.			