



USAID
FROM THE AMERICAN PEOPLE

АНАЛІТИЧНИЙ
ЦЕНТР
ЮРФЕМ



**СТАНДАРТИ ЄС В СФЕРІ ЕКОНОМІЧНОЇ САМОСТІЙНОСТІ
ЖІНОК І РОЗВИТКУ ЖІНОЧОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА
ТА НАЦІОНАЛЬНІ ГАРАНТІЇ,
ПЕРЕДБАЧЕНІ ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ**

**Стандарти ЄС в сфері економічної самостійності жінок
і розвитку жіночого підприємництва
та національні гарантії, передбачені законодавством України**

Дослідження, “Стандарти ЄС в сфері економічної самостійності жінок і розвитку жіночого підприємництва та національні гарантії, передбачені законодавством України” проведене Аналітичним центром ЮрФем за підтримки Програма USAID “Конкурентоспроможна економіка України”.

Дослідження має у фокусі аналіз національних гарантій в сфері самостійності жінок та підприємництва, а також стандартів рамкових нормативних актів ЄС задля формування пропозицій щодо впровадження відповідних стандартів у національне законодавство та практику України.

Підготовка цього дослідження стала можливою завдяки підтримці американського народу, наданої через Агентство США з міжнародного розвитку (USAID) в межах Програми “Конкурентоспроможна економіка України”. Думки авторів/рок не обов’язково відображають погляди Агентства США з міжнародного розвитку або уряду Сполучених Штатів Америки.

Команда, що працювала над дослідженням:

Сніжана Шевченко, Юлія Яремко, Євгенія Зінченко

За загальною редакцією

Катерини Шуневич

ЗМІСТ

ВСТУП (авторки – Сніжана Шевченко, Юлія Яремко)	4
МЕТОДОЛОГІЯ	11
РОЗДІЛ І. Директиви та Резолюції ЄС в сфері економічної самостійності жінок та розвитку жіночого підприємництва (авторки – Сніжана Шевченко, Юлія Яремко)	12
РОЗДІЛ ІІ. Національні стандарти в сфері економічної самостійної та підприємництва жінок:	
2.1 Аналіз кращих практик окремих держав ЄС щодо стратегій посилення економічних можливостей жінок (авторки – Сніжана Шевченко, Юлія Яремко)	39
2.2. Україна на шляху посилення економічної самостійності жінок та розвитку жіночого підприємництва (авторка - Євгенія Зінченко)	48
ПЕРЕЛІК РЕКОМЕНДАЦІЙ ДЛЯ УКРАЇНИ (авторки – Сніжана Шевченко, Юлія Яремко)	57
ДОДАТОК І. Перелік національних і міжнародних нормативно-правових актів, наукових, аналітичних та навчальних матеріалів.....	71
ДОДАТОК ІІ. Перелік окремих ініціатив, спільнот, онлайн-платформ, які підтримують підприємництво жінок в ЄС та в Україні.....	75

ВСТУП

Відповідно до ст. ст. 2 і 3 (3) Договору про Європейський Союз¹, ст. ст. 8 і 153 Договору про функціонування ЄС², ст. 23 Хартії основоположних прав Європейського Союзу³, **рівність між жінками та чоловіками є однією з основоположних цінностей ЄС.**

ЄС - світовий лідер у сприянні гендерній рівності як ключовій політичній меті його зовнішньої діяльності, спільної зовнішньої політики та політики безпеки, спрямованої на прискорення прогресу на шляху до глобальних цілей, включаючи Цілі сталого розвитку (ЦСР), які є основою Порядку денного до 2030 року. ЄС дотримується тристороннього підходу, поєднуючи гендерний мейнстрімінг, цілеспрямовані дії та політичний діалог.

Спираючись на стратегію гендерної рівності ЄС на 2020-2025 роки, новий План дій ЄС щодо гендерної рівності на 2021-2025 роки (GAP III)⁴ закликає до гендерно рівного світу та є доповненням до стратегії рівності ЛГБТІК для 2020-2025 роки. GAP III забезпечує політичну основу для ЄС, зосереджуючись, зокрема, на: зміцненні економічних і соціальних прав, розширенні прав та можливостей дівчат і жінок; просуванні рівної участі та лідерства; реалізації порядку денного щодо жінок, миру та безпеки.

Так, досягнення економічної незалежності для жінок є основою бачення ЄС щодо гендерної рівності в усьому світі. **Економічна незалежність означає розширення можливостей жінок робити справжній вибір щодо свого життя шляхом повної та рівної участі в усіх сферах життя. Йдеться про визнання праці жінок, оплачуваної та неоплачуваної, як цінної і соціально, і економічно, а також про політику та системи, які цінують і відзначають внесок жінок.**

Крім цього, відповідно до положень Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами (надалі - Стамбульська конвенція)⁵, надання жінкам самостійності, в тому числі й економічної, та відповідно реалізація de jure та de facto рівності між жінками та чоловіками є ключовим елементом у запобіганні насильству стосовно жінок. Водночас насильство щодо жінок і дівчат є головною перешкодою для досягнення рівності між жінками та чоловіками.

¹ Consolidated version of the Treaty on European Union

² Consolidated version of the Treaty on the Functioning of the European Union

³ Charter of Fundamental Rights of the European Union

⁴ План дій ЄС з гендерних дій (GAP) III – амбіційний порядок денний щодо гендерної рівності та розширення прав жінок у зовнішній дії ЄС

⁵ Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами від 11 травня 2011 року (ратифікована Україною 20 червня 2022 року)

Стамбульська конвенція наголошує, що забезпечення економічної незалежності жінок – це не лише право людини саме по собі, але й спосіб дати жінкам стратегію виходу з аб'юзивних стосунків. Збільшення свободи волі та фінансової безпеки жінок є як превентивним, так і захисним заходом, оскільки воно зменшує вразливість жінок до насильства та дає їм кращий шанс протистояти примусовій поведінці.

Власне, підприємництво є тим інструментом, що може вплинути на ведення більш продуктивного трудового життя для жінок, зменшити безробіття серед жінок, покращити їх соціальну інтеграцію та посилити інновації через стартапи. З огляду на це у ЄС здійснюється політика широкого заохочення підприємництва⁶ з фокусом на жінок.

При цьому, у Звіті ООН про “Прогрес у досягненні цілей сталого розвитку: гендерний фокус 2022” зазначено: якщо прогрес досягнення цілі гендерної рівності буде відбуватись за теперішньою динамікою, то потрібно ще 286 років для усунення дискримінаційних законів і зруйнування чинних панівних прогалин у правовому захисті жінок і дівчат.

Загальновідомо, що жінки непропорційно більше зазнають негативних наслідків різноманітних соціальних криз:

- до кінця 2021 року приблизно 44 мільйони жінок і дівчат були вимушені покинути свої домівки через зміну клімату, війни, конфлікти та порушення прав людини;
- більш ніж 380 мільйонів жінок і дівчат у всьому світі знаходяться у стані крайньої бідності, живучи менш ніж за 1,90 долара в день.⁷

За даними Управління Верховного комісара ООН у справах біженців:

- у червні 2023 року 6 303 500 українців зареєстровано як біженців в ЄС;
- за підрахунками 4 757 000 осіб повернулися на своє звичайне місце проживання в Україні після періоду переміщення, 20 % з яких повернулися з-за кордону;
- рівень найму жінок в Україні становить 59,3 % і продовжує падати;
- в Україні кожна п'ята особа залучена у так званий неформальний найм⁸.

Велика кількість жінок взагалі не є залученою у ринок праці чи здійснення іншої економічної діяльності. Водночас триваючим наслідком повномасштабного вторгнення став відчутний брак кваліфікованих кадрів на ринку праці. Це пов'язано із залученістю винятково чоловіків у певні сектори економіки/професії та їх мобілізацією.

⁶ Зелена книга про підприємництво в Європі від 21 січня 2003 року

⁷ Звіт ООН про «Прогрес у досягненні цілей сталого розвитку: гендерний фокус 2022»

⁸ Робочий документ Апарату Комісії: Звіт «Україна 2023». Супроводжуючий документ Повідомлення Комісії до Європейського парламенту, Ради, Європейського економічного і соціального комітету і Комітету регіонів 2023: Повідомлення про політику розширення ЄС від 8 листопада 2023

Чинна на сьогодні динаміка досягнення цілі гендерної рівності зумовлена тим, що імплементація прагнень щодо рівності чоловіків та жінок, задекларованих у міжнародних і регіональних правових актах, здебільшого ускладнена відсутністю політичної волі держав та їх неефективною правовою політикою. Головними викликами на шляху досягнення реальної гендерної рівності досі є: низький рівень представництва жінок у політичному житті та їхньої участі у прийнятті рішень, розрив у оплаті праці, нерівність у зайнятості та стійкі гендерні стереотипи.

У Рамковій програмі партнерства між урядом України та Організацією Об'єднаних Націй на 2018-2022 роки⁹ задекларовано:

“Кінцевий результат 1.1. Станом на 2022 рік всі жінки та чоловіки, особливо молоді, отримують переваги справедливого ринку праці, доступу до гідних робочих місць та економічних можливостей”.

При цьому, виокремлено наступні проблеми:

- жінки залишаються вразливою групою, що зазнає численних форм дискримінації;
- попри сприятливу законодавчу базу можливості підприємництва суттєво обмежені, насамперед у частині доступу до фінансування та через високі корупційні очікування, що зазначають більшість підприємців;
- перешкодами для ведення підприємницької діяльності жінками також є нестача інформації, брак освітніх програм, відсутність заохочень, інші системні перешкоди.¹⁰

Останнє навіть сьогодні має наслідком вплив на структуру підприємництва, зокрема розподіл секторів економіки на “жіночі” й “чоловічі”. Такий стан речей відповідає світовим тенденціям секторального розподілу за ознакою статі. До прикладу, глобально є більше жінок, які здобувають вищу освіту, ніж чоловіків. Проте лише 35% жінок є студентками “STEM”, тобто здобувають освіту у сфері науки, технологій, інженерної математики, а у сфері інформаційно-комунікаційних технологій - взагалі 3% жінок¹¹. До того ж хоч жінки та чоловіки і мають рівний доступ до фінансування через банківські рахунки, спостерігається гендерний розрив в отриманні банківських кредитів.¹²

Власне, в дослідженнях, присвячених жіночому підприємництву, виділяють спільні патерни та виклики, характерні для будь-якої сфери та країни:

● **жінки-підприємці стикаються з викликами, пов'язаними із гендерними стереотипами**

⁹ Рамкова програма партнерства між урядом України та ООН на 2018–2022 роки

¹⁰ Там само.

¹¹ Звіт ООН про “Прогрес у досягненні цілей сталого розвитку: гендерний фокус 2022”

¹² Рамкова програма партнерства між урядом України та ООН на 2018–2022 роки

Домашні обставини (догляд за дітьми, членами сім'ї) частіше¹³ стають причиною:

- 1) паузи жінок у підприємницькій діяльності, що перешкоджає їхній здатності накопичувати соціальний капітал, зокрема паузи, спричиненої необхідністю релокуватись в інші регіони України або за кордон з дітьми після повномасштабного вторгнення росії в Україну у 2022 році¹⁴;
- 2) роботи у формі неповного робочого дня, що має наслідком набуття обмеженого управлінського досвіду і фінансового капіталу, тобто обмеження доступу до фінансування та здатності розвитку бізнесу всередині професійних мереж.

Згідно з дослідженнями¹⁵, для соціальних взаємозв'язків жінок-підприємниць характерно:

- коло контактів групується здебільшого навколо родини та друзів;
- жіночі зв'язки слабші (чоловіки, як правило, знайомі, в тому числі професійно, один з одним протягом більш тривалого часу);
- чоловічі фінансові мережі групуються навколо ділових партнерів і друзів, які можуть надавати консультації з технічних питань;
- менш потужні професійні зв'язки порівняно з чоловіками.

● **жінки займаються підприємництвом у сферах, які є менш прибутковими**

Відповідно до Звіту Глобального Моніторингу Підприємництва (Global Entrepreneurship Monitor, GEM) «Виклик упередженням і стереотипам» за 2022-2023 роки:

- жінки в усьому світі залишаються активними в різних галузях економіки, однак надмірно представленими вони є серед найменших підприємств на висококонкурентних ринках і в галузях з низькою рентабельністю;
- лише 2,7 % жінок порівняно з 4,7 % чоловіків починають власний бізнес у сфері інформації, комп'ютерів і технологій, яка приваблює більшість доларів венчурного капіталу в усьому світі¹⁶ і є так званою сферою чоловічого домінування - лише 15% засновників технічних стартапів є жінки¹⁷.

¹³ Звіт Глобального Моніторингу Підприємництва (Global Entrepreneurship Monitor, GEM) «Виклик упередженням і стереотипам» за 2022-2023 роки

¹⁴ *Респондентка під час проведення інтерв'ю: "Війна створила ситуацію, коли жінки в пріоритет поставили сімейні цінності ... Коли жінки поверталися потім в Україну, то не завжди всі змогли реалізувати свої бізнеси заново. В чоловіків, до речі, краще виходило релокуватися".*

¹⁵ Дослідження Генеральної дирекції внутрішньої політики (технічного відділу С: права громадян і конституційні справи права жінок та гендерна рівність) «Про жіноче підприємництво: усунення гендерного розриву в доступі до фінансових та інших послуг та у соціальному підприємстві» від 2015 року.

¹⁶ *Респондентки під час однієї із фокус-груп: "фінтех стартапи - це дуже недооцінений жінками сектор, в якому жінок дуже не вистачає. Також все ще не вистачає жінок в аграрному бізнесі"; "ІТ нам показують динаміку більш рівномірної залученості чоловіків та жінок. Хоча чоловіків все ж більше, але жінок теж дуже багато, особливо жінок-керівниць".*

¹⁷ Only 15% of Tech Startup Founders Are Female (startupgenome.com)

- майже половина жінок-підприємниць, опитаних у всьому світі, працюють у секторі гуртової, роздрібної торгівлі*, а кожна п'ята жінка-підприємниця – у секторі урядування та надання соціальних послуг (18,5 % жінок проти 10,1 % чоловіків)¹⁸, тобто у секторах, що є менш привабливими для інвесторів і кредиторів;

- лише 2,7 % жінок порівняно з 4,7 % чоловіків починають власний бізнес у сфері інформації, комп'ютерів і технологій, яка приваблює більшість доларів венчурного капіталу в усьому світі¹⁹ і є так званою сферою чоловічого домінування - лише 15% засновників технічних стартапів є жінки²⁰.

● **жінки займаються підприємництвом у менших масштабах (гуртова, роздрібна торгівля), із залученням меншого капіталу та інвестицій, самостійно**

Жінки-підприємниці, на відміну від чоловіків, переважно не залучають зовнішніх партнерів²¹, не здійснюють фінансування або придбання, обмежуючи себе у такий спосіб у доступі до різних ресурсів.

**Респондентка під час проведення однієї із фокус-груп зауважила, що "сфери, в яких переважають жінки, - сфера обслуговування, торгівля, кондитерські виробництва".*

Інша респондентка підтвердила панування жінок у наступних сферах: "легка промисловість (швейні цехи), пекарні, юридичні послуги", а чоловіків - "у лісовій галузі, транспортних послугах, зеленій енергетиці, сфері машинобудування".

Також під час проведення фокус-груп респонденти/ки зазначали, що "сфери, в яких переважають жінки, - швейне виробництво, індустрія краси, роздрібна торгівля. Щодо чоловіків, то основними сферами є: логістика, перевезення, брокерська діяльність, портова промисловість"; "роздрібна торгівля, а також легка, харчова промисловість, зокрема хлібопекарські, молочні, крафтовики"; "сфери залученості сільських жінок... "переробка, виробництво та обслуговуючі послуги... послуги по побутових сферах, за якими треба їхати в місто, жінки намагаються розвивати на місцях (напр., швейна майстерня, галантерея тощо). По виробництву є велика гендерована різниця. Чоловіки найбільше залучені у зерновий сектор. Жінки більше залучаються до сфер, де є відкритий ґрунт і там ручна праця. Найбільш жіноча сфера - молочне виробництво. Фізично заангажована сфера, адже фізично важка, не є механізована. Відповідно там менше прибутків"

Окрім того, жінки у порівнянні з чоловіками більш схильні:

- оцінювати рівень інноваційності власного бізнесу нижче;
- починати підприємництво з меншим капіталом, менше просити і брати у кредит, менше інвестувати, часто використовувати сімейні активи, а не кредитне чи акціонерне фінансування;
- не шукати зовнішнє фінансування, зокрема через невпевненість в собі;
- частіше вважають свій бізнес менш кредитоспроможним;
- сприймають власні підприємницькі здібності нижче.

¹⁸ Only 15% of Tech Startup Founders Are Female (startupgenome.com)

¹⁹ *Респондентки під час однієї із фокус-груп: "фінтех стартапи - це дуже недооцінений жінками сектор, в якому жінок дуже не вистачає. Також все ще не вистачає жінок в аграрному бізнесі"; "ІТ нам показують динаміку більш рівномірної залученості чоловіків та жінок. Хоча чоловіків все ж більше, але жінок теж дуже багато, особливо жінок-керівниць".*

²⁰ Only 15% of Tech Startup Founders Are Female (startupgenome.com)

²¹ Звіт Глобального Моніторингу Підприємництва (Global Entrepreneurship Monitor, GEM) «Виклик упередженням і стереотипам» за 2022-2023 роки

Найсуттєвіші гендерні відмінності були виявлені в країнах з низьким рівнем доходу, тоді як жінки в країнах з доходом вище середнього були найближче до гендерного паритету²².

Відповідно до ст. ст. 419-420 Угоди про асоціацію між Україною та ЄС²³, співробітництво щодо забезпечення гідної праці, політики зайнятості, безпечних та здорових умов праці, соціального діалогу, захисту та залучення, гендерної рівності та недискримінації передбачає, окрім іншого, досягнення такої цілі як забезпечення гендерної рівності та рівних можливостей для чоловіків та жінок у сфері зайнятості, освіти та навчання, економічної та суспільної діяльності, а також у процесі прийняття рішень.

Враховуючи нещодавнє набуття Україною статусу кандидата на членство в ЄС на підставі рішення Європейської ради²⁴ та, відповідно, відкриття переговорів ЄС з Україною, Україна повинна провести низку реформ і адаптувати українське законодавство у відповідність до європейських стандартів.

Одним із **викликів, котрі існують в Україні**, є створення законодавчих умов для підтримки жінок, які розпочали, планують розпочати, здійснюють підприємницьку діяльність. Така законодавча підтримка сьогодні є необхідною з метою забезпечення фінансової спроможності жінок забезпечувати себе необхідним рівнем якості життя. Ці потреби лише посилились: спочатку - у зв'язку з пандемією, а надалі - через повномасштабну війну, яку розпочала рф проти України.

Водночас на державному рівні спостерігається брак інструментів для підтримки самозайнятості та підприємництва жінок, зокрема ВПО, ветеранок та усіх, хто постраждали від повномасштабної війни. Україна стоїть перед викликом підвищення зайнятості населення, в т. ч. шляхом залучення жінок до здійснення підприємницької діяльності.

Впровадження відповідних стандартів ЄС та гарантії розвитку і підтримки жіночого підприємництва можуть пришвидшити повернення жінок, які, у зв'язку з війною, покинули Україну. Відповідно, одним із завдань, про яке згадується в тому числі в Імплементативному плані реалізації Рамкової програми співробітництва між Урядом України та ООН²⁵, є аналіз законодавства щодо наявних можливостей для самозайнятості та підприємництва жінок в Україні, а також забезпечення доступності програм та послуг для таких осіб щодо підтримки їхньої самозайнятості та підприємницької діяльності.

²² Там само.

²³ Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони, від 21.03.2014 року і ратифікована із заявою Законом України № 1678-VII від 16.09.2014 року

²⁴ Рішення Європейської ради, прийняте під час проведення засідання за участі глав держав та урядів 27 держав-членів Європейського Союзу 23-24 червня 2022 року у Брюсселі, Бельгія

²⁵ Рамкова програма партнерства між урядом України та Організацією Об'єднаних Націй на 2018-2022 роки

Тому **метою** цього дослідження є проаналізувати наявний станом на сьогодні гарантії у сфері самостійності жінок та жіночого підприємництва, стандарти рамкових нормативних актів ЄС, досвід окремих держав ЄС щодо стратегій посилення економічних можливостей жінок задля формування пропозицій щодо впровадження відповідних стандартів у національне законодавство та практику України. З цим пов'язані і **завдання**, які ставились під час підготовки дослідження:

- оцінити можливості розвитку жіночого підприємництва в Україні завдяки впровадженню реформ та змін у чинне законодавство відповідно до стандартів ЄС;
- розробити напрями посилення економічних можливостей жінок в Україні, що позитивно вплине на економіку країни під час війни та у повоєнний період;
- сформулювати рекомендації державним органам влади України щодо впровадження відповідних стандартів.

МЕТОДОЛОГІЯ

Дослідження проведено шляхом огляду та комплексного аналізу нормативної та емпіричної бази:

- **нормативною основою** дослідження є нормативно-правові акти ЄС та його органів (Європейського парламенту, Європейської Комісії), міжнародних організацій (ООН та ін.), національне законодавство України;
- **емпіричну базу** дослідження становлять матеріали аналітичних звітів та статистик (Організації Глобального Моніторингу Підприємництва, ООН, МОП та ін.), планів та стратегій окремих держав ЄС, інформація з офіційних сайтів урядів та міністерств окремих держав ЄС, міжнародних організацій та їх структур (ООН Жінки тощо), публічна інформація, отримана у відповідь на запити від органів виконавчої влади України, а також результати проведення фокус-груп та інтерв'ювання.

Концептуальним фундаментом дослідження стали положення:

- **діалектики** – у процесі вибору методологічного підходу до розуміння поняття жіночого підприємництва у ЄС, поняття стандартів ЄС у сфері економічної самостійності жінок та розуміння розвитку жіночого підприємництва;
- **лінгвістики, формальної логіки, системного підходу** – під час аналізу рамкових нормативних актів ЄС та питання доцільності внесення запропонованих ЄС положень у національне законодавство України.

Також використовувались наступні загальнонаукові та спеціально наукові методи:

- **дедукція** – у процесі поширення загальних висновків, сформованих на підставі аналізу рамкових нормативних актів ЄС, на національне законодавство України;
- **індукція** – задля формування загальних висновків про особливості реалізації гендерної політики та кращих практик в іноземних державах;
- **аналізу та синтезу** – у процесі виокремлення стандартів ЄС у сфері економічної самостійності жінок та розвитку жіночого підприємництва;
- **структурно-функціональний** – задля визначення змісту стандартів ЄС у сфері економічної самостійності жінок та розвитку жіночого підприємництва;
- **проведення фокус-груп** – з представниками/цями органів державної влади, місцевого самоврядування, бізнесу та громадських організацій задля ідентифікації поточних викликів у сфері економічної самостійності жінок та розвитку жіночого підприємництва;
- **проведення інтерв'ювання** – задля ідентифікації поточних викликів у сфері економічної самостійності жінок та розвитку жіночого підприємництва.

РОЗДІЛ І.

Директиви та Резолюції ЄС в сфері економічної самостійності жінок та розвитку жіночого підприємництва

Проаналізовані нормативно-правові акти ЄС (директиви, резолюції)²⁶ закріплюють мінімальні гарантії і не обмежують держав-членів у можливості запровадження положень, які є більш сприятливими, з вищими стандартами захисту.

У цьому розділі спершу наведено нормативно-правові акти ЄС, які безпосередньо стосуються стандартів жіночого підприємництва та економічної самостійності жінок (*Директива 79/7/ЄЕС, Директива 2006/54/ЄС, Директива 2010/41/ЄС, Резолюція 2010/2275(INI), Резолюція 2015/2111 (INI), Резолюція 2017/2008(INI), Резолюція 2021/2080(INI)*).

Також виокремлено нормативно-правові акти, які є більш загальними, проте опосередковано пов'язані із темою жіночого підприємництва та економічної самостійності, - крізь правову рамку гендерної рівності та балансу, запобігання дискримінації, статусу та ролі жінок (*Резолюція 2012/2116(INI), Директива 2019/1158, Резолюція 2019/2164(INI), Резолюція 2019/2870(RSP), Резолюція 2019/2169(INI), Резолюція 2016/2204(INI), Директива 2022/2381, Резолюція 2019/2967(RSP), Резолюція 2021/2509(RSP) та інші*).

Останні є особливо корисними для розуміння правових стандартів, принципів та інструментів взаємодії держави з іншими стейкхолдерами, залученими у сферу підприємництва, до прикладу, банками, інвесторами й т. д. Ці акти зосереджені на вирішенні проблем, які посилюють гендерну нерівність та перешкоджають розширенню економічних можливостей жінок, з фокусом на певні сектори економіки (наприклад, наука, техніка, інженерія, цифрова економіка, сільське господарство, приватний та державний сектор тощо).

Загалом проаналізовано акти ЄС різних періодів, пов'язані з економічною самостійністю та підприємництвом жінок, які дозволяють прослідкувати за еволюцією проблем та пріоритетів у даному напрямку.

Водночас в цьому розділі виокремлені шляхом аналізу нормативно-правових актів стандарти та запропоновані державам заходи для подолання гендерних проблем в сукупності з аналізом національного законодавства дозволяють оцінити стан їх впровадження в Україні та сформулювати рекомендації для державних органів в напрямку жіночого підприємництва та економічної самостійності жінок.

²⁶ З повним переліком аналізованих документів можна ознайомитись у Додатку 1 до цього дослідження.

А) Нормативно-правові акти ЄС, які безпосередньо стосуються стандартів жіночого підприємництва та економічної самостійності жінок:

Директива 79/7/ЄЕС від 19 грудня 1978 року про поступове впровадження принципу рівного ставлення до чоловіків і жінок у питаннях соціального забезпечення (імплементована Україною на законодавчому рівні)

має на меті поступове впровадження принципу рівного ставлення до чоловіків і жінок у питаннях соціального забезпечення, соціального захисту (від таких ризиків як хвороба, інвалідність, похилий вік, нещасні випадки на виробництві та професійні захворювання, безробіття) та соціальної допомоги, і застосовується до працюючого населення, включаючи самозайнятих осіб.

Основні стандарти, викладені в Директиві:

- принцип рівного ставлення означає, що не повинно бути жодної дискримінації за ознакою статі, зокрема щодо питань, які забезпечують захист від безробіття, та умов доступу до них;
- принцип рівного ставлення не має порушувати положень, що стосуються захисту жінок на підставі материнства.

Значення Директиви для розвитку і підтримки жіночого підприємництва:

- є одним із перших нормативно-правових актів в контексті впровадження рівного ставлення у соціальному забезпеченні щодо різних сфер зайнятості, в т. ч. підприємництва;
- передбачає реалізацію принципу рівного ставлення у питаннях соціального забезпечення в законодавчо встановлених схемах, які забезпечують захист від ризиків хвороби, інвалідності, старості, нещасних випадків на виробництві, професійних захворювань, безробіття, а також у сфері соціальної допомоги;
- гарантує можливість прийняття державами-членами спеціальних положень для жінок в питаннях соціального забезпечення, що стосуються захисту жінок на підставі материнства, щоб усунути наявні випадки нерівного ставлення.

Директива 2006/54/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 5 липня 2006 року про реалізацію принципу рівних можливостей та рівного ставлення до чоловіків і жінок у питаннях зайнятості та професійної діяльності (в процесі імплементації Україною)

спрямована на реалізацію однойменного принципу шляхом забезпечення рівного доступу до працевлаштування, включаючи просування по службі, і до професійного навчання, рівних умов праці, включаючи оплату праці, та рівного ставлення в професійних схемах соціального забезпечення.

Основні стандарти, викладені в Директиві:

- не повинно бути прямої чи непрямой дискримінації за ознакою статі в державному чи приватному секторах стосовно умов доступу до самостійної зайнятості, до всіх видів і до всіх рівнів професійної орієнтації, професійної підготовки, підвищення кваліфікації та перепідготовки, включаючи досвід практичної роботи, умов найму та праці, включаючи звільнення, а також оплату, членство та участь у будь-якій організації, члени якої займаються певною професією;
- не повинно бути перешкод правам і обов'язкам, пов'язаним із періодом членства в програмі професійного соціального забезпечення для самозайнятих осіб до перегляду такої схеми, від того, щоб залишатися предметом положень схеми, чинної протягом цього періоду.

Значення: Директива є важливою для розвитку і підтримки жіночого підприємництва, оскільки передбачає рівне ставлення до жінок та чоловіків саме в умовах доступу до самостійної зайнятості, а також на підставі членства у програмі професійного соціального забезпечення для самозайнятих осіб.

Директива 2010/41/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 7 липня 2010 року про застосування принципу рівного ставлення до чоловіків і жінок, які займаються самозайнятою діяльністю, та про скасування Директиви Ради 86/613/ЄЕС (не імplementована Україною)

- спрямована на встановлення основи для введення в дію в державах-членах принципу рівного ставлення до чоловіків і жінок, які є самозайнятими або сприяння здійсненню такої діяльності, що стосується тих аспектів, які не охоплюються наведеними вище Директивами 2006/54/ЄС та 79/7/ЄЕС.

Основні стандарти, викладені в Директиві:

- в державному чи приватному секторах не повинно бути жодної дискримінації за ознакою статі, прямо чи опосередковано, наприклад, у зв'язку із заснуванням, набуттям засобів для бізнесу, його розширенням або відкриттям, чи розширенням будь-якої іншої форми самозайнятої діяльності;
- держава-член повинна забезпечити таку систему соціального захисту для самозайнятих працівників, щоб подружжя та цивільні партнери, зазначені у ст. 2 (b) Директиви, могли користуватися соціальним захистом відповідно до національного законодавства;

- самозайняті жінки, дружини та цивільні партнерки, зазначені у ст. 2 Директиви, мають отримувати достатню допомогу по вагітності та пологах, що дозволяє перервати їхню професійну діяльність через вагітність або материнство принаймні на 14 тижнів;
- надбавка, згадана в параграфі 1 Директиви, вважається достатньою, якщо вона гарантує дохід, щонайменше еквівалентний: грошовій допомозі, яку відповідна особа отримувала б у разі перерви у своїй діяльності за станом здоров'я та/або середній втраті доходу і прибутку відносно до порівнянного попереднього періоду та/або будь-якій іншій сімейній допомозі з урахуванням будь-якої максимальної суми, встановленої національним законодавством;
- самозайнятим жінкам та жінкам із подружжя або, якщо і настільки, наскільки це визнається національним законодавством, жінкам-цивільним партнеркам самозайнятих працівників слід надати доступ до будь-яких наявних послуг, що надають тимчасову заміну, що дозволяє переривати їхню професійну діяльність через вагітність чи материнство, або до будь-яких наявних національних соціальних служб.

Значення стандартів Директиви для розвитку і підтримки жіночого підприємництва:

- забезпечує застосування принципу рівного ставлення до чоловіків і жінок, які займаються самозайнятою діяльністю або сприяють здійсненню такої діяльності;
- забезпечує захист прав, пов'язаних з материнством і батьківством, самозайнятих працівників/працівниць та подружжя, які допомагають їм;
- розширює право на допомогу по вагітності та пологах на самозайнятих жінок або подружжя чи партнерів тих, хто є самозайнятими, посилюючи захист материнства для самозайнятих жінок і покращення становища подружжя самозайнятих працівників.

Резолюція Європейського парламенту від 13 вересня 2011 року про жіноче підприємництво на малих і середніх підприємствах (2010/2275(INI)):

- має на меті сприяння розвитку жіночого підприємництва і подолання проблем, які цьому перешкоджають, зокрема: перепон у доступі жінок до інформаційної підтримки, фінансових та технологічних інструментів і послуг; неоднакових можливостей чоловіків та жінок у керуванні та розвитку компаній через гендерні стереотипи та структурні бар'єри; відсутності належних прав у самозайнятих осіб, зокрема жінок, на соціальне забезпечення.

У Резолюції виділено наступні стандарти у сфері жіночого підприємництва:

1) доступ до фінансової та освітньої підтримки жінок-підприємниць:

- підтримування жінок-підприємниць, які мають менше знань про доступні варіанти фінансування та досвід управління фінансами, викликані суспільними факторами, на всіх етапах бізнес-циклу фірми;
- проведення загальнонаціональних кампаній, включаючи семінари, з метою популяризації та ефективного інформування жінок про всі можливості фінансування, які пропонує цей механізм;
- сприяння обміну найкращою практикою між регіонами, особливо в секторі малого сільського господарства, щоб забезпечити залучення жінок-підприємниць та дати їм можливість передати набутий досвід;
- здійснювати разом із бізнес-школами та організаціями програми інвестиційної готовності, які можуть допомогти жінкам створити життєздатні бізнес-плани, а також знайти та визначити потенційних інвесторів/ок;
- створення схем наставництва та програм підтримки, зокрема з використанням схем активного довголіття, які використовують поради та досвід професіоналів/ок у підприємницькій діяльності, які вийшли на пенсію;
- впровадження політики, яка б дозволила жінкам досягти належного балансу між роботою та особистим життям, а також створювати належні заклади для догляду за дітьми;
- прийняття національних освітніх концепцій для підвищення обізнаності дівчат про підприємництво, запровадження в школі початкових курсів з основ підприємництва та розширення спектру можливих предметів і професій, відкритих для дівчат, щоб вони могли розвивати базу знань і повний спектр навичок, необхідних для досягнення успіху в бізнесі;
- сприяння працевлаштуванню дівчат і жінок шляхом підвищення кваліфікації та навчання протягом усього життя;
- заохочення до однорічних програм жіночого підприємництва або учнівства та обмінів в університетах по всій Європі;
- підвищення обізнаності та просування європейської програми обміну підприємцями/ицями "Еразмус для молодих підприємців/иць" з можливістю працювати до 6 місяців з досвідченим підприємцем/ицею у його/її МСП в іншій країні ЄС;
- надання спеціальних стипендій, аналогічних гранту ЄС "Леонардо да Вінчі", для студенток із видатним потенціалом, кульмінацією яких є церемонії нагородження "найкращих практик" для успішних випускниць;
- сприяння рівному доступу до контрактів на закупівлі та забезпечення «гендерно нейтральної» політики закупівель у державному секторі.

2) доступ до традиційних можливостей бізнес-мереж та ІКТ:

- заохочення програм транскордонного співробітництва, спрямованих на створення транскордонних центрів підтримки для жінок-підприємниць, щоб забезпечити основу для обміну досвідом, раціоналізації ресурсів та обміну передовим досвідом;

- заохочення участі жінок у місцевих торгових палатах, конкретних неурядових організаціях, лобістських групах та галузевих організаціях, які формують основне ділове співтовариство, щоб вони могли розвивати та зміцнювати конкурентоспроможні ділові навички;
- створення шляхів для доступних кредитів, включаючи мікрокредити, зокрема для фінансування ініціатив ромських жінок;
- забезпечення відповідних навчальних семінарів і практикумів, щоб дати жінкам можливість набути управлінських навичок, щоб успішно орієнтуватися в ситуації придбання, оцінки компанії, у банківських та юридичних питаннях;
- заохочення збалансованого представництва жінок і чоловіків у керівних органах компаній;
- сприяння політиці та програмам професійної підготовки для жінок, включаючи розвиток навичок комп'ютерної грамотності, підтримка досліджень та інновацій, зокрема шляхом фінансування;
- заохочення створення жіночих мереж у компаніях, між компаніями в одному промисловому секторі та між промисловими секторами.

Значення стандартів, закріплених у Резолюції, полягає в тому, що вони сприяють фінансовій незалежності жінок та залученню жінок до роботи шляхом створення власних компаній, визначають різноманітні інструменти, доступні для полегшення відкриття бізнесу, забезпечують справедливий і рівний доступ жінок до фінансування, гарантують кращу організацію материнства, краще культурне та правове становище жінок, їх соціальне забезпечення, а також сприяють руйнуванню гендерних стереотипів.

Резолюція Європейського парламенту від 19 січня 2016 року про зовнішні фактори, які є перешкодами для європейського жіночого підприємництва (2015/2111 (INI))

- має на меті окреслити виклики, які існують у сфері жіночого підприємництва, з-поміж яких можна виділити: низький рівень залученості жінок у підприємництво та як самозайнятих осіб, нерівний розподіл сімейних обов'язків і обов'язків по догляду за дитиною між жінками та чоловіками, зосередженість жінок здебільшого на секторах, які вважаються менш прибутковими, недостатня представленість жінок у сфері науки та технологій, гендерні стереотипи.

У Резолюції виділено наступні стандарти досягнення економічної незалежності жінок через підприємництво та самозайнятість:

1) забезпечення балансу між роботою та особистим життям:

- запровадження батьківської відпустки та відпустки по догляду за дитиною;

- зміна традиційного розподілу гендерних ролей у суспільстві, на робочому місці та в сім'ї, заохочення чоловіків брати більшу участь у домашньому господарстві та піклуватися про членів сім'ї;
- створення політики забезпечення поєднання сімейних і робочих обов'язків, особливо для жінок і особливо у висококонкурентних, мобільних секторах, де тривалий і гнучкий робочий час є нормою, а також забезпечення навчання протягом усього життя;
- доступ до закладів догляду за дітьми та індивідуального навчання.

2) забезпечення інформацією та створення спільнот:

- надання державою підтримки після початкового етапу (реєстрації підприємництва) з метою консолідації та розширення жінками свого бізнесу, а також налагодження зв'язків, обміну досвідом та наставництвом;
- інвестування в цифровий потенціал жінок і дівчат, сприяння цифровій підприємницькій культурі жінок та їх інтеграції в інформаційне суспільство;
- сприяння громадським організаціям щодо надання допомоги жінкам в розробці проєктів, фінансової та податкової підтримки, інформації, а також порад стосовно відкриття бізнесу;
- підтримка різноманітних фондів для консолідації бізнесу, більшої присутності на соціальних форумах та створення видимості жінок-підприємниць;
- створення різноманітних спільнот жінок-підприємниць;
- створення європейської та національної мережі для полегшення та допомоги жінкам у пошуку фінансування та консультаційних послуг.

3) доступ до фінансування:

- забезпечення рівності між чоловіками та жінками в доступі до капіталу;
- полегшення та спрощення доступу жінок-підприємниць до фінансування та іншої підтримки, а також усунення бюрократичних та інших перешкод для розвитку жіночого підприємництва;
- вивчення та розробка пропозицій щодо способів залучення жінок до відкриття бізнесу, зокрема забезпечення поінформованості жінок про програми підтримки та можливості фінансування;
- забезпечення легшого доступу до фінансування у тих секторах, в яких жінки є менш залученими, зокрема в ІТ, будівництві та транспорті.

4) створення можливостей для підприємницької освіти та навчання:

- сприяння розвитку культури підприємництва в рамках освіти та навчання на всіх рівнях, зокрема як формальної, так і неформальної освіти, включаючи навчання впродовж життя;

- залучення шкіл та університетів до заохочення дівчат і жінок вивчати предмети, які ведуть до кар'єри в секторах науки, фінансів і прибуткових секторах, що швидко зростають, як-от нові технології, у т. ч. зелені технології, цифрове середовище та ІТ;
- запровадження програм неформального та неофіційного навчання, які дозволяють учням/еницям чи студентам/кам виконувати проєкти розвитку, засновані на реальних бізнес-концепціях;
- інвестування в програми, що забезпечують безперервне навчання жінок, як працівниць, так і підприємниць, постійно оновлюючи їхні навички та гарантуючи якісний професійний розвиток, особливо в комерційному секторі;
- полегшення доступу жінок-підприємниць до відкриття та ведення компаній через гранти та навчальні курси з основних правових аспектів у цьому напрямку;
- створення програм мотиваційної та психологічної підтримки для підвищення впевненості жінок-підприємниць.

Значення Резолюції та її стандартів полягає в тому, що вони спрямовані на сприяння культурі жіночого підприємництва, заохочення та підтримці жінок у побудові підприємницької кар'єри, полегшення доступу до фінансів і можливостей для бізнесу, а також створення середовища, що дозволяє жінкам реалізувати свій потенціал і стати успішними підприємницями. Резолюція наголошує на тому, що жіноче підприємництво дає жінкам можливість посилити свою роль як бізнес-лідерок і стати зразком для наслідування для дівчат і молодих жінок.

Резолюція Європейського парламенту від 3 жовтня 2017 року щодо розширення економічних можливостей жінок у приватному та державному секторах ЄС (2017/2008(INI))

- спрямована на вирішення проблем, що перешкоджають розширенню економічних можливостей жінок у приватному та державному секторах ЄС, зокрема численних та пересічних форм нерівності, стереотипів та дискримінації, неефективного балансу між роботою та особистим життям, різних форм насильства жінок, у тому числі економічного, недостатнього представництва жінок у прийнятті рішень, на керівних посадах, зокрема у сферах інженерії та науки, а також надмірної представленості жінок у нестандартній зайнятості.

У Резолюції виділено 5 основних стандартів, а в їх межах - основні дії та інструменти для покращення економічних можливостей жінок:

- **покращений баланс роботи та особистого життя** (зокрема, створення кількох типів відпусток; індивідуалізація домовленостей про право на

відпустку, не передання батьками своїх прав на відпустку по догляду за дитиною та рівний розподіл завдань, пов'язаних з доглядом, між обома батьками; гнучкі моделі зайнятості, які супроводжуються відповідним соціальним захистом);

- **рівна оплата за однакову роботу однакової цінності та картографування заробітної плати** (зокрема, принцип гендерної нейтральності в системах оцінки роботи та класифікації як у державному, так і в приватному секторах; можливість розробки анонімного резюме, розробка програм боротьби з соціальними та гендерними стереотипами);
- **гендерний баланс у державному та приватному секторах** (зокрема, використання гендерних квот і списків у процесі прийняття політичних рішень);
- **плани гендерної рівності** (конкретні заходи, такі як використання гендерно нейтральної мови, запобігання сексуальним домаганням, призначення на вищі посади представників/ниць менш представленої статі, неповний робочий день та участь батьків у догляді за дітьми);
- **колективні договори та соціальні партнери** (соціальні партнери та колективні договори мають потенціал для сприяння гендерній рівності, розширення прав і можливостей жінок через єдність і боротьбу з гендерною нерівністю в оплаті праці; забезпечення рівного та належного представництва жінок і чоловіків у командах з ведення колективних переговорів має важливе значення для сприяння розширенню економічних можливостей жінок).

Резолюція є *важливою*, оскільки наголошує на фінансовій незалежності жінок, яка є ключовою для досягнення гендерної рівності, на необхідності збільшення участі жінок на ринку праці та усунення цифрового розриву між чоловіками та жінками.

Резолюція Європейського парламенту від 3 травня 2022 року щодо досягнення економічної незалежності жінок через підприємництво та самозайнятість (2021/2080(INI))

- має на меті розв'язання проблем на шляху до економічної незалежності жінок через підприємницьку діяльність та самозайнятість, зокрема гендерних стереотипів, гендерної сегрегації в освіті, меншого доступу жінок до інформації, фінансової та державної підтримки та інструментів для соціальних і ділових мереж, труднощів у поєднанні роботи та сімейного життя, розриву у фінансовій грамотності між чоловіками та жінками.

У зв'язку з цим, у Резолюції виділено три основні *стандарти*:

1) програми підприємництва, освіти та підвищення кваліфікації:

- сприяння ініціативам у напрямку жіночого підприємництва та створення різноманітних мереж для жінок-підприємниць;
- підтримка досягнень жінок-підприємниць, співпраця та обмін досвідом, наставницькі стосунки між досвідченими підприємницями та підприємницями-початківками;
- підвищення обізнаності про потенціал жіночого підприємництва;
- розроблення стратегій навчання для забезпечення різних рівнів навчання;
- популяризація та підвищення обізнаності щодо предметів STEM, цифрової освіти та фінансової грамотності, орієнтованих на жінок;
- сприяння освіті та кар'єрі у фінансовій сфері для жінок;
- визнання підприємницького потенціалу жінок у всіх секторах і сферах освіти;
- надання можливостей для подальшого навчання та перекваліфікації для працівників і тих, хто переходить від роботи до самозайнятості;
- інвестування в програми перекваліфікації та підвищення кваліфікації, спрямовані на самозайнятих жінок і жінок-підприємниць;

2) доступ до капіталу:

- краудкредитування, мікрокредити, мікрофінансування;
- платформи фінансування;
- створення мережі інвесторів/ок, які орієнтуються на гендерну проблематику;
- індивідуальна підтримка жінок-власниць бізнесу та жінок-підприємниць;
- підтримка програм спільного інвестування з фондами венчурного капіталу та бізнес-ангелами, які зосереджені на інвестиціях для жінок, і програм наставництва для жінок-підприємниць;

3) краща основа для жінок-підприємниць:

- забезпечення ефективного доступу до систем соціального захисту та прав;
- гендерний мейнстримінг на всіх етапах процесу розробки заходів підтримки для жінок-підприємниць та консультації з різноманітною групою потенційних і поточних жінок-підприємниць;
- усунення адміністративних бар'єрів для відкриття бізнесу жінками;
- покращення нормативного регулювання, створення вказівок і спрощених форм, процедур і процесів, щоб допомогти самозайнятим жінкам-підприємницям орієнтуватися в нормативному ландшафті;

- податкові стимули або гнучкі податкові структури для покращення базових умов для підприємництва та самозайнятості (оподаткування лише прибутку або відстрочка податкових платежів);
- баланс між роботою та особистим життям, рівний розподіл домашніх обов'язків та обов'язків по догляду, якісні доступні соціальні послуги;
- розширення участі жінок у прийнятті економічних рішень на всіх рівнях.

Значення Резолюції полягає у заохоченні жінок розглядати підприємництво як кар'єру, бути економічно незалежними та розширювати свої можливості через самозайнятість, а також у гарантуванні необхідних для цього інструментів та максимально сприятливого середовища.

Б) Нормативно-правові акти ЄС, опосередковано пов'язані із темою жіночого підприємництва та економічної самостійності, - крізь правову рамку гендерної рівності та балансу, запобігання дискримінації, статусу та ролі жінок

Директива 2004/113/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 13 грудня 2004 року про впровадження принципу рівного ставлення до чоловіків і жінок у сфері доступу до товарів і послуг й постачання ними (імплементована Україною на законодавчому рівні)

- спрямована на встановлення основи для боротьби з дискримінацією за ознакою статі, запобігання такій дискримінації та утвердження принципу рівного ставлення до чоловіків і жінок у доступі до товарів і послуг й постачання ними.

Основні стандарти, викладені в Директиві:

- заборона дискримінації поширюється на осіб, які надають товари та послуги, доступні для громадськості та які пропонуються поза сферою приватного та сімейного життя та операцій, що здійснюються в цьому контексті;
- усі особи користуються свободою укладання договорів, включаючи свободу вибору партнера/ки за угодою, допоки такий вибір не ґрунтується на статі цієї особи;
- різниця в поводженні може бути прийнята лише в тому випадку, якщо вона є відповідною, необхідною та виправданою законною метою, зокрема сприянням гендерній рівності або інтересам чоловіків чи жінок (наприклад, добровільні організації для осіб однієї статі), свободою асоціацій (у випадках

членства в одностатевих організаціях), організацією спортивних заходів (наприклад, спортивні заходи для однієї статі);

- менш сприятливе ставлення до жінок у зв'язку з вагітністю та материнством слід розглядати як форму прямої дискримінації за ознакою статі, і тому заборонено в страхових та пов'язаних з ним фінансових послугах.

Важливість стандартів, викладених у Директиві, в контексті розвитку і підтримки жіночого підприємництва полягає у гарантуванні рівного ставлення до жінок та чоловіків у сфері постачання товарів та послуг, включаючи банки та фінансові послуги, які мають безпосередній вплив на масштаби розвитку жіночого підприємництва, а також забезпечення доступу жінок до відповідного сектору економіки.

Резолюція Європейського парламенту від 12 березня 2013 року про усунення гендерних стереотипів у ЄС (2012/2116(INI))

- спрямована на усунення нерівності між чоловіками та жінками, зокрема шляхом подолання гендерних стереотипів, перешкод у розподілі сімейних і домашніх обов'язків між жінками та чоловіками та досягненні рівності на ринку праці, нав'язування гендерних ролей та їх розподілу вдома, на робочому місці та в суспільстві загалом, гендерної дискримінації та стереотипних ролей в ЗМІ, комунікації та рекламі, в освіті та науці, на ринку праці, при прийнятті економічних та політичних рішень.

У Резолюції виділено наступні *стандарти досягнення економічної незалежності жінок через підприємництво та самозайнятість*:

- **реклама та засоби масової інформації як потужний каталізатор у боротьбі зі стереотипами та гендерними упередженнями** (проведення тренінгів з медіапрофесіоналами/ками щодо шкідливих наслідків гендерних стереотипів та передової практики в цій сфері; проведення спеціальних курсів у ЗМІ);

- **освіта та навчання, зосереджені на рівності між чоловіками та жінками** (критична медіаосвіта в школах; проведення спеціальних курсів з профорієнтації в школах і вищих навчальних закладах, щоб поінформувати молодих людей про негативні наслідки гендерних стереотипів і заохотити їх навчатися та починати кар'єру, яка в минулому вважалася типовою «чоловічою» або «жіночою»; навчальні вправи та практичні вправи, спрямовані на сприяння гендерній рівності в академічній програмі; навчальні курси для вчителів, оснащення їх всіма навчальними засобами, необхідними для боротьби з гендерними стереотипами та сприяння рівності між чоловіками та жінками);

- **рівні оплата праці та пенсії, доступ до ринку праці та професійної підготовки, розподіл обов'язків по догляду, баланс роботи та приватного життя** (перегляд структури заробітної плати в професіях і заняттях, де домінують жінки, як засіб руйнування гендерних стереотипів, пов'язаних з проблемою різниці в оплаті праці; забезпечення гнучких можливостей роботи та відповідні форми відпустки по догляду за дитиною як для чоловіків, так і для жінок;
- **рівні можливості просування по службі та доступ жінок до посад вищого керівництва, участі у прийнятті економічних і політичних рішень** (запровадження просвітницьких та стимулюючих кампаній, заохочуючи жінок до більшої політичної активності та балотування до місцевих чи національних урядів; проведення інформаційних кампаній, що відзначають роль і участь жінок у політиці, економіці, суспільстві, спорті, здоров'ї, мистецтві, науці та на всіх інших рівнях суспільства).

Резолюції та її стандарти мають особливе значення, оскільки спрямовані на гарантування жінкам рівного до них ставлення, боротьбу зі стійкими гендерними стереотипами, зокрема поширеністю уявлень, що принижують гідність жінки, при повній повазі до свободи вираження думок і свободи преси. Передбачені у Резолюції стандарти заохочують жіноче підприємництво та схеми самозайнятості через навчання, фінансування та підтримку.

Резолюція Європейського парламенту від 4 квітня 2017 року про жінок та їх роль у сільській місцевості (2016/2204(INI))

- має на меті досягнення кращого статусу жінок у сільській місцевості, враховуючи багатофункціональні ролі жінок у сільській місцевості та виклики, що стоять перед ними, зокрема серйозний рівень безробіття у сільській місцевості, бідність та депопуляція, що особливо стосується жінок, обмежений доступ жінок до роботи у сільській місцевості, відсутність професійного статусу у жінок-членів сім'ї на фермах, який дозволяв би їх визнавати, а також недостатня їх представленість в органах прийняття рішень.

З Резолюції можна виокремити такі основні стандарти:

- **доступ до освіти й навчання, якісних послуг у сільській місцевості** (просування та підтримка організацій сільських жінок, включаючи заохочення діяльності мереж, центрів, банків даних та асоціацій як ключового соціального, економічного та культурного розвитку; консультування жінок, щоб вони могли вести сільськогосподарську діяльність та виконувати інші інноваційні функції в сільській місцевості; залучення жінок і дівчат до освіти та навчання впродовж життя, зокрема у сферах науки, технологій, інженерії та математики, а також до підприємництва);

- **збільшення представництва жінок в органах прийняття рішень у сільській місцевості** (проведення навчальних заходів з метою участі жінок у прийнятті рішень у сільській місцевості, а також шляхом проведення кампаній з підвищення обізнаності щодо важливості активного залучення жінок до кооперативів, як партнерок, а також на керівні посади; збільшення представництва жінок у робочих групах розвитку сільської місцевості та моніторингових комітетах, а також у всіх типах сільськогосподарських організацій, асоціацій та державних установ);
- **розширення доступу до ринку праці та до землі для жінок у сільській місцевості** (забезпечення повного визнання участі жінок в управлінні фермами, більшої видимості жінок-фермерок (і визнання їхнього внеску в економіку), заохочуючи та полегшуючи їхній доступ до володіння або спільного володіння фермами та розширення доступу до землі);
- **жіноче підприємництво в рамках стратегій розвитку сільських районів** (через освіту та професійне навчання, сприяння жіночому володінню, підприємницьким мережам і доступу до інвестицій і кредиту, сприяння їх представництву в органах управління, а також через створення можливостей, необхідних для підтримки молодих жінок, які працюють самостійно, неповний робочий день і часто з низькою оплатою праці);
- **успішне поєднання балансу між роботою та особистим життям** (стимулювання до нових можливостей працевлаштування та покращення якості життя в сільській місцевості, а також заохочення жінок до реалізації власних проєктів);
- **розширення прав і можливостей жінок і дівчат, особливо для вразливих і маргіналізованих груп** (справедливий доступ до землі, забезпечення права власності та спадкування, а також доступу до кредитів для жінок, щоб заохотити їх осідати в сільській місцевості та відігравати свою роль у сільськогосподарському секторі; забезпечення у сільській місцевості такої інфраструктури як транспортне сполучення, доступ до високошвидкісного широкосмугового Інтернету, включаючи мобільні послуги передачі даних та забезпечення енергією, а також якісні соціальні, медичні та освітні послуги);
- **запобігання та боротьба з насильством щодо жінок, рівний доступ до допомоги.**

Значення Резолюції та її стандартів полягає у спрямованості на заохочення участі жінок у секторах, в яких вони недостатньо представлені, стимулювання сталого та інклюзивного економічного зростання, покращення становища та розширення економічних можливостей жінок у сільській місцевості та в сільськогосподарському секторі, а також на досягнення гендерної рівності в

сільськогосподарському та харчовому секторах виробництва, у туризмі та інших галузях у сільській місцевості.

Резолюція Європейського парламенту від 17 квітня 2018 року щодо гендерної рівності в медіасекторі ЄС (2017/2210(INI))

- спрямована на досягнення гендерної рівності в медіасекторі, в тому числі репрезентації в медіаконтенті жінок шляхом збалансованого та нестереотипного їх зображення, а також зображення різноманітних соціальних моделей для наслідування.

Основні стандарти, викладені в Резолюції, які стосуються жіночого підприємництва:

- забезпечення просування контенту про гендерну рівність у ЗМІ;
- боротьба із гендерними стереотипами за допомогою реклами;
- встановлення стандартів для позитивного зображення жінок у рекламі, новинах, репортажах, виробництві чи мовленні, що має охоплювати всі делікатні сфери контенту як-от зображення влади та авторитету, досвіду, прийняття рішень, різноманітності ролей з метою відображення соціальної різноманітності;
- встановлення нормативними актами органів, відповідальних за медіа та комунікацію, критеріїв, що гарантують вільне від стереотипів зображення жінок.

Значення Резолюції для розвитку і підтримки жіночого підприємництва полягає у просуванні гендерної рівності в ЗМІ, гарантуванні нестереотипного медіаконтенту, зосередженні уваги на присутності та розвитку жінок у медіасекторі, забезпеченні інструментів для навчання та вдосконалення навичок жінок для кар'єри у медіасекторі.

Директива 2019/1158 Європейського Парламенту та Ради від 20 червня 2019 року про баланс між роботою та особистим життям для батьків і опікунів та про скасування Директиви Ради 2010/18/ЄС (в процесі імплементації Україною)

- спрямована на вирішення проблеми гендерних стереотипів щодо професійної зайнятості та ролей чоловіків і жінок, досягнення рівності між чоловіками та жінками щодо можливостей ринку праці та поведження на роботі, сприяючи поєднанню роботи та сімейного життя для працівників/ниць, які є батьками або опікунами.

У Директиві передбачено *стандарти* для досягнення балансу професійного та особистого життя, які безпосередньо пов'язані з покращенням становища жінок на ринку праці та розширенням їх економічних можливостей:

- гарантування різних видів відпусток та мінімальної їх тривалості (батьківська відпустка у зв'язку з народженням дитини, відпустка по догляду за дитиною до досягнення нею певного віку; відпустка для доглядачів; у зв'язку з форс-мажорними обставинами);
- гнучкі умови праці для працівників/ниць, які є батьками або опікунами;
- оплата або допомога у зв'язку із батьківською відпусткою чи відпусткою по догляду за дитиною;
- трудові права з гарантіями їх збереження до кінця відповідних відпусток;
- заборона дискримінації працівників/ниць, які заявляють або взяли одну з відпусток чи скористались правом на гнучкий режим роботи;
- захист від звільнення чи будь-якої підготовки до звільнення працівників/ниць на підставі того, що вони звертаються або взяли батьківську відпустку, відпустку по догляду за дитиною чи скористались правом на гнучкий режим роботи.

Значення Директиви в аспекті економічної самостійності жінок полягає у спрямованості її стандартів на заохочення участі жінок на ринку праці, збільшення їх зайнятості та економічної стабільності сімей, а також на рівноправний розподіл обов'язків по догляду між чоловіками та жінками. Директива передбачає додаткові стимули для чоловіків взяти на себе рівну частку обов'язків по догляду, заохочує батьків використовувати своє право на відпустку по догляду за дитиною, щоб полегшити реінтеграцію матерів на ринок праці.

В Аналітичному звіті Європейської Комісії щодо узгодження законодавства України з нормативно-правовою базою Європейського Союзу (acquis) від 01 лютого 2023 року зазначено, що у відповідному національному законодавстві “..недостатньо забезпечений баланс між роботою та життям для батьків, які працюють, що потребує ретельного дослідження”²⁷.

Резолюція Європейського парламенту від 30 січня 2020 року про гендерну різницю в оплаті праці (2019/2870(RSP))

- має на меті вирішення проблем, які обумовлюють непропорційно нижчі зарплати жінок порівняно з чоловіками, а відтак перешкоджають жінкам у досягненні економічної незалежності та можливості жити в повній автономії, зокрема дисбалансу у розподілі

²⁷ Аналітичний звіт Європейської Комісії щодо узгодження законодавства України з нормативно-правовою базою ЄС - acquis

обов'язків по догляду, гендерно сегрегованих ринків праці та секторів, гендерних упереджень в структурах оплати праці, високого рівня незадекларованої праці.

Із Резолюції можна виділити наступні *стандарти*:

- **прозорість оплати праці та рівність в оплаті за однакову працю або роботу аналогічної цінності** (гендерні аудити оплати праці та звіти, щоб гарантувати рівну оплату праці, право працівників/ниць вимагати повну інформацію про оплату праці та право на відшкодування, а також чіткі цілі щодо рівності в діяльності компаній);
- **соціальна підтримка та підвищення пенсій для жінок;**
- **колективний договір, соціальне партнерство і колективні переговори як вирішальні інструменти для подолання нерівності;**
- **доступ до ринку праці, фінансування та медичних послуг** (заходи, спрямовані на подолання вертикальної та горизонтальної сегрегації при працевлаштуванні та дискримінаційних практик у рішеннях щодо прийому на роботу та просування по службі; впровадження політики, яка сприяє працевлаштуванню жінок, їх фінансовій незалежності, а також інтеграції жінок з маргіналізованих груп на ринок праці; забезпечення пропорційної та достатньої представленості жінок в галузі науки, технологій, інженерії та математики (STEM) і цифрових кар'єрах);
- **доступ жінок до високоякісної роботи та можливостей для перекваліфікації, підвищення кваліфікації для майбутньої зміни ринку праці** (інвестування у формальну, неофіційну та неформальну освіту, безперервне навчання та професійну підготовку для жінок);
- **баланс між роботою та особистим життям.**

Резолюція є *важливою*, оскільки визначає економічну незалежність передумовою для самореалізації жінок і чоловіків, гарантує рівний доступ до фінансових ресурсів, підвищення прозорості і зміцнення принципу рівної оплати праці чоловіків і жінок, сприяє рівності між чоловіками та жінками на всіх рівнях прийняття рішень у бізнесі та управлінні. Передбачені у Резолюції стандарти спрямовані на розширення економічних можливостей жінок, забезпечення їх незалежності у кожній сфері життя, від сфери праці до соціальної, економічної та політичної участі.

Резолюція Європейського парламенту від 13 лютого 2020 року щодо пріоритетів ЄС на 64-й сесії Комісії Організації Об'єднаних Націй зі статусу жінок (2019/2967(RSP))

- має на меті зміцнення ролі жінок як лідерок та професіоналок, збільшення рівня їх представництва на керівних посадах та у різних галузях в економіці та бізнесі, у спорті та в дипломатичному секторі, боротьбу з дискримінацією в законах і на практиці, подолання нерівного розподілу обов'язків між чоловіками та жінками щодо догляду за дітьми та літніми родичами, викорінення гендерних стереотипів.

Із Резолюції можна виокремити такі основні стандарти:

- **розширення економічних і політичних можливостей жінок** (підтримання жіночого підприємництва, ролі жінок у торговельній політиці та угодах, просування освіти для дівчат та жінок, підвищення їх обізнаності, а також залучення до ринку праці та нових економічних сфер, таких як ІКТ, STEM, цифровий сектор, штучний інтелект та зелена економіка; сприяння рівному розподілу домашніх обов'язків і обов'язків по догляду між жінками та чоловіками; інвестування у сферу надання доступних і якісних послуг догляду за дітьми, утриманнями та людьми похилого віку);
- **викорінення гендерно зумовленого насильства та забезпечення основних прав жінок** (імплементация Стамбульської конвенції; Конвенції МОП № 190 про викорінення насильства та домагань у сфері праці; Директиви 2011/36/ЄС від 5 квітня 2011 року про запобігання торгівлі людьми та боротьбу з нею та захист потерпілих від неї);
- **гендерно-чутлива та інклюзивна політика та інституції** (впровадження гендерно-чутливого бюджетування, практики та дорожніх карт для забезпечення належного фінансування, призначеного для просування гендерної рівності; забезпечення підтримки організацій із захисту прав жінок і захисників/-иць прав жінок і ЛГБТК+ людей шляхом надання належного фінансування та усунення обмежень; сприяння широкій і змістовній участі громадянського суспільства, жіночих організацій і маргіналізованих груп у прийнятті рішень і виробленні політики на всіх рівнях; заохочення участі молодих жінок).

Значення Резолюції полягає у її спрямованості на надання жінкам необхідних інструментів, щоб стати економічно незалежними, бути рівноправно представленими в суспільстві, відігравати однакову роль у всіх сферах життя, отримати більше влади в суспільному житті та контролювати всі рішення, які впливають на їх життя.

Резолюція Європейського парламенту від 21 січня 2021 року щодо Стратегії ЄС щодо гендерної рівності (2019/2169(INI))

- спрямована на подолання проблем, які перешкоджають гендерній рівності та розширенню економічних можливостей жінок, зокрема традиційних гендерних стереотипів та ролей, які впливають на розподіл праці вдома, в освіті, на роботі та в суспільстві,

недостатнього представництва жінок на ринку праці, зокрема у добре оплачуваних секторах і на керівних посадах, численних проблем жінок в сільській місцевості, насильства та домагань щодо жінок у всіх їх формах.

З Резолюції можна виокремити наступні *стандарти, безпосередньо пов'язані з економічною самостійністю жінок та розвитком жіночого підприємництва:*

- **усунення усіх видів насильства щодо жінок**, зокрема гендерно зумовленого насильства, домагань, кібернасильства (ратифікація Стамбульської конвенції, внесення змін до визначення зґвалтування у національному законодавстві, щоб воно ґрунтувалося на відсутності згоди тощо);
- **баланс між роботою та особистим життям** (імплементация Директиви про баланс між роботою та особистим життям);
- **індивідуальне оподаткування для жінок** (зниження податку на прибуток для жінок з метою заохочення їх участі на ринку праці);
- **розвиток навичок, розширення економічних можливостей та доступ жінок до ринку праці**, зокрема у сфері спорту, у сільському та домашньому господарстві, у сфері цифровізації та технологій (збільшення інвестицій, фінансова підтримка та обмін передовим досвідом, політика інтеграції жінок з маргіналізованих груп на ринок праці);
- **заохочення та підтримка підприємницьких ініціатив жінок** (забезпечення платформи для просування успішних практик);
- **збільшення кількості жінок на керівних посадах у сфері економіки;**
- **гендерний паритет у виборних органах** (забезпечення обов'язкових квот у виборчих системах, заохочення та підтримка заходів для сприяння збалансованій участі чоловіків і жінок у прийнятті рішень на національному, регіональному та місцевому рівнях);
- **інтеграція гендерної проблематики в усі політики та фінансування політики гендерної рівності** (імплементация Антидискримінаційної директиви, обмін найкращими практиками щодо зближення та гармонізації прав жінок у Європі, створення офіційної структури Ради з гендерної рівності);
- **протидія негативній реакції на гендерну рівність.**

Резолюція та її стандарти мають особливе *значення*, оскільки просувають гендерну рівність, забезпечують та покращують можливості жінок та дівчат, сприяють їх незалежності, рівності.

Резолюція Європейського парламенту від 21 січня 2021 року щодо усунення цифрового гендерного розриву: участь жінок у цифровій економіці (2019/2168(INI))

- має на меті подолання гендерної нерівності у цифровому секторі, гендерних стереотипів щодо інтелектуальних здібностей жінок та чоловіків, гендерного розриву в оплаті праці, нерівномірного балансу між роботою та особистим життям жінок, їх фінансової ізоляції, недостатньої представленості жінок у цифрових ринках праці, низького рівня цифрових навичок та фінансових знань, перешкод у доступі до інтернету, цифрових технологій та інфраструктури жінок та дівчат у сільській місцевості.

У зв'язку з цим, з Резолюції можна виокремити наступні *стандарти*:

- **гендерно чутливий підхід в цифровій освіті на всіх рівнях, включаючи рівний доступ до технологій і цифрового навчання** (подолання цифрового відчуження всіх уразливих груп у суспільстві та доступність освіти з ІКТ, спрямування коштів на просування цифрової освіти серед дівчат і жінок, створення схем наставництва з жінками, які є прикладами для наслідування в ІКТ на всіх рівнях освіти);
- **кращий баланс між роботою та особистим життям;**
- **доступ до цифрового ринку праці** (співпраця з цифровими організаціями щодо сприяння економічному та цифровому залученню жінок);
- **рівність та прозорість в оплаті праці у цифровому секторі;**
- **просування можливостей жінок у сфері STEM та ІКТ через культуру, ЗМІ та аудіовізуальний сектор** (забезпечення належного фінансування програм навчання та створення програм підприємництва жінок і дівчат, які починають технологічні проєкти або нові компанії, використання інтернету для проведення кампаній, форумів і підвищення видимості жіночих моделей, зображення аудіовізуальною та медіаіндустрією жінок у професіях, пов'язаних із STEM та ІКТ);
- **розширення громадянських, політичних та економічних можливостей жінок** (розширення можливостей жінок брати участь у виборчих процесах, громадських консультаціях, опитуваннях і дебатах, а також організування та відстоювання права жінок, залучення до дискусійних панелей, газетних статей на технологічні теми);
- **збір та обмін даними, прикладами передового досвіду держав-членів;**
- **боротьба з гендерним насильством, кібернасильством** (перегляд кримінального законодавства в контексті визначення нових форм цифрового

насильства, підвищення обізнаності та навчання жінок щодо захисту облікових записів та комунікації в Інтернеті);

- **поглиблення розуміння через гендерну призму нових сфер** (таких як алгоритмічне прийняття рішень, технологія блокчейну, криптовалюта та контроль за даними, а також розробка стратегій для їх вирішення);
- **гендерна рівність у політиці розвитку, зокрема через цифрову доступність** (усунення свідомих і несвідомих гендерно-дискримінаційних упереджень з боку алгоритмів, програм штучного інтелекту, відеоігор та іграшок).

Значення Резолюції та її стандартів пов'язане із впливом ІКТ та цифровізації на розширення економічних можливостей жінок та перспективи їх працевлаштування, а також із зміцненням економічної незалежності жінок через участь у цифровому секторі.

Резолюція Європейського парламенту від 21 січня 2021 року щодо гендерної перспективи під час кризи COVID-19 і в посткризовий період (2020/2121(INI))

- спрямована на подолання проблем, пов'язаних із кризою COVID-19 та її наслідками, які посилили існуючу гендерну нерівність, шляхом доступу до охорони здоров'я без дискримінації, гендерного бюджетування, розширення економічних можливостей жінок, кращого впорядкування зайнятості та соціального забезпечення у секторах, де домінують жінки, а також заохочення жіночого підприємництва.

Із Резолюції можна виокремити ключові *стандарти*, пов'язані із покращенням економічного становища жінок:

- **боротьба з насильством щодо жінок та дівчат** (забезпечення постійного доступу жінок, постраждалих від насильства, до якісного медичного та психологічного обслуговування, до юридичних клінік і притулків, поліції та судів, створення безпечних та гнучких систем попередження, сприяння проведенню просвітницьких, інформаційних та адвокаційних кампаній, спрямованих на боротьбу з гендерно зумовленим насильством у всіх його формах, завершення ратифікації Стамбульської конвенції та приведення національного законодавства у відповідність, ратифікація Конвенції МОП про насильство та домагання (№ 190) 2019 року);
- **баланс між роботою та особистим життям** (заохочення чоловіків використовувати гнучкі умови праці, повне транспонування та імплементація Директиви про баланс між роботою та особистим життям);

- **створення програм перепідготовки та підвищення кваліфікації для жінок з урахуванням змін на ринку праці внаслідок COVID-19;**
- **доступ жінок-підприємниць до необхідного фінансування** (до кредитів, фінансування акціонерного капіталу та мікрофінансування, покращення обізнаності про них; збільшення присутності та внеску жінок у штучний інтелект, науку, технології, інженерію та математику та цифрові сектори, а також зелену економіку);
- **забезпечення доступу жінок, які повертаються з декретної відпустки, до державної підтримки без дискримінації;**
- **покращення умов життя та праці жінок в сільській місцевості** (збереження існуючої тематичної підпрограми для жінок у сільській місцевості через стратегічні плани спільної сільськогосподарської політики).

Значення Резолюції та її стандартів полягає у тому, що вони спрямовані на збільшення участі жінок в економіці з урахуванням змін на ринку внаслідок COVID-19 та забезпечення більш інклюзивного зростання, а також закликають до багаторівневого підходу для усунення гендерного розриву на всіх рівнях зайнятості.

Резолюція Європейського парламенту від 11 лютого 2021 року про майбутні виклики правам жінок у Європі: понад 25 років після Пекінської декларації та Платформи дій (2021/2509(RSP))

- спрямована на прогрес у сфері прав жінок, повне залучення жінок до ринку праці та підприємництва, зокрема шляхом подолання гендерної дискримінації, нерівного розподілу домашніх обов'язків, гендерної сліпоти у плануванні, бюджетуванні та наданні послуг соціального сектора, недостатньої представленості жінок на керівних посадах, гендерного розриву в усіх сферах цифрових технологій, особливо в інноваційних технологіях, гендерних стереотипів, культурного знеохочення та недостатньої обізнаності жінок.

З Резолюції можна виокремити основні *стандарт*и, які, окрім іншого, пов'язані із розширенням економічних можливостей жінок:

- **гендерна рівність та прозорість оплати праці чоловіків та жінок** (імплементация Антидискримінаційної Директиви);
- **впровадження гендерно чутливого бюджетування**, практик та дорожніх карт в консультаціях з експертами/ками з гендерного бюджетування;
- **планування та цільове фінансування проблемних сфер**, особливо щодо жінок та бідності, жінок та економіки, влади та прийняття рішень, жінок

та насильства, жінок та навколишнього середовища, жінок та здоров'я з метою просування прав жінок;

- **сприяння більшій участі жінок у кар'єрі та навчанні в галузі STEM**, залученню та представництву жінок у нових економічних сферах, які є важливими для сталого розвитку, включаючи сектори ІКТ, цифрових технологій та штучного інтелекту;
- **боротьба з фемінізацією бідності** (врахування статі в наявності та доступі до адекватних пенсійних прав, соціальні заходи для боротьби з ризиком соціальної ізоляції та бідності жінок щодо доступу до житла, транспорту та енергії);
- **гендерно збалансоване представництво на всіх рівнях прийняття рішень** (забезпечення гендерного паритету у виборних органах);
- **викорінення гендерно зумовленого насильства** (ратифікація та імплементація Стамбульської конвенції, Конвенції МОП № 190 про викорінення насильства та домагань у сфері праці, Директиви 2011/36/ЄС щодо запобігання та боротьби з торгівлею людьми та захисту потерпілих від неї);
- **належне надання та рівний доступ до медичної допомоги, інвестування** в надійні та стійкі системи охорони здоров'я та забезпечення медичних працівників справедливою винагородою.

Значення Резолюції та її стандартів полягає у спрямованості на вирішення проблеми соціальної, економічної та культурної недооцінки зайнятостей, на яких домінують жінки, доступу жінок до сфер економіки, де панують чоловіки, боротьбу зі стереотипами та надмірною представленістю жінок у нетипових формах праці, усунення гендерного розриву в оплаті праці, викорінення множинних та перекресних форм дискримінації.

Резолюція Європейського парламенту від 10 червня 2021 року про сприяння гендерній рівності в науці, техніці, інженерно-математичній (STEM) освіті та кар'єрі (2019/2164(INI))

- має на меті досягнення гендерної рівності в науці, техніці, інженерно-математичній освіті та кар'єрі шляхом подолання недостатньої представленості жінок у сфері інноваційних та цифрових технологій (зокрема штучного інтелекту та кібербезпеки), у новостворених підприємствах та на керівних посадах у секторі STEM, а також на посадах, пов'язаних із прийняттям інвестиційних рішень у компаніях венчурного капіталу.

Основні стандарти, викладені в Резолюції, які безпосередньо стосуються жіночого підприємництва:

- впровадження політик підтримки та розкриття підприємницького потенціалу жінок, які залишаються невикористаним джерелом економічного зростання, інновацій та створення робочих місць, а також сприяння жіночому підприємництву в цілому;
- надання більшої та кращої інформації про підприємництво як привабливий варіант кар'єри, особливо для дівчат у школі;
- розширення можливостей фінансування позик та акціонерного фінансування для жінок-початківць у підприємництві та новаторстві через фонди та програми ЄС, щоб полегшити доступ жінок до існуючих фондів, створити спеціальні фонди та шукати нові та інноваційні способи фінансової підтримки жінок;
- проведення просвітницьких, інформаційних кампаній про можливості фінансування ЄС для надання індивідуальної підтримки жінкам-власницям бізнесу та жінкам-підприємцям;
- розширення Європейської мережі бізнес-ангелів та Європейської мережі наставників/ниць для жінок-підприємць, у тому числі шляхом сприяння зустрічам жінок-новаторок, технічних спеціалістів/ок та інвесторів/ок для стимулювання збільшення інновацій та фінансування підприємств, очолюваних жінками;
- заснування премій для жінок-новаторок та віднайдення додаткових шляхів заохочення більшої кількості жінок засновувати власні компанії та відзначати жінок-лідерок у сфері інновацій як зразків для наслідування.

Значення стандартів, викладених у Резолюції, полягає у гарантуванні доступу жінок до високоякісної зайнятості та можливості для перекваліфікації та підвищення кваліфікації, у боротьбі з наявними освітніми стереотипами, зокрема з їх поширенням у ЗМІ, у забезпеченні більшої кількості жінок у секторах, що розвиваються, а також у заохоченні дівчат і жінок, які бажають продовжити кар'єру в секторі STEM, наприклад шляхом надання спеціальних стипендій.

Директива 2022/2381 Європейського Парламенту та Ради від 23 листопада 2022 року про покращення гендерного балансу серед директорів/ок компаній, зареєстрованих на біржі, та відповідні заходи

- спрямована на досягнення більш збалансованого представництва жінок і чоловіків серед директорів/ок компаній, зареєстрованих на біржі (за винятком мікро, малих та середніх підприємств), шляхом встановлення ефективних заходів задля прискорення досягнення гендерного балансу.

Директива визначає дві основні цілі, які повинні бути забезпечені державами-членами і досягнуті до 30 червня 2026 року, - представники/ці недостатньо представлені статі мають займати:

- 1) щонайменше 40 % посад невиконавчого директора/ки;
- 2) принаймні 33 % усіх посад директорів/ок, включаючи як виконавчих, так і не виконавчих.

У Директиві передбачено *стандарт*, що є особливо важливими для розвитку та підтримки жіночого підприємництва:

- **усунення дискримінації у процесі відбору кандидатів:** відбір на посади директорів має проводитись на основі порівняльної оцінки кваліфікації кожного кандидата/ки, з урахуванням чітких, нейтрально сформульованих та недвозначних критеріїв, в недискримінаційний спосіб на всіх етапах цього процесу;
- **пріоритет недостатньо представленої статі:** під час вибору між кандидатами/ками, які мають однакову кваліфікацію з точки зору придатності, компетентності та професійної діяльності, пріоритет має надаватися кандидату/ці недостатньо представлені статі;
- **прозорість результатів відбору кандидатів:** на прохання кандидата/ки відповідні компанії зобов'язані інформувати його про: а) кваліфікаційні критерії відбору; б) об'єктивну порівняльну оцінку кандидатів/ок за цими критеріями; с) конкретні міркування, що виключно "схиляють терези" на користь кандидата/ки, які не належать до недостатньо представлені статі;
- **захист недостатньо представленої статі від несправедливого відбору кандидатів та тягар доказування:** держави-члени повинні гарантувати, що якщо необраний/а кандидат/ка недостатньо представлені статі встановлює перед судом або іншим компетентним органом факти, на підставі яких можна зробити припущення, що цей кандидат/ка був/ла настільки ж кваліфікований/а, як і кандидат/ка іншої статі, який/а був/ла обраний/а на посаду директора/ки, компанія повинна довести, що не було порушення статті 6 цієї Директиви;
- **належне інформування виборців про наслідки несправедливого відбору, включаючи покарання:** якщо процес відбору кандидатів здійснюється шляхом голосування, держави-члени повинні вимагати від відповідних компаній, забезпечити належне інформування виборців щодо заходів, передбачених цією Директивою, включаючи покарання за невиконання вимог компанії;
- **звітування та публічність інформації про гендерне представництво:** відповідні компанії мають надавати інформацію компетентним органам раз

на рік про гендерне представництво в їхніх рядах, розмежовуючи виконавчих і не виконавчих директорів, а також щодо заходів, вжитих для досягнення поставлених цілей, публікувати цю інформацію у відповідний та легкодоступний спосіб на своїх вебсайтах.

Значення стандартів Директиви полягає у забезпеченні рівності на робочому місці, що є ключовою передумовою для зменшення бідності серед жінок. Важливо, щоб компанії та підприємства заохочували, підтримували та розвивали жіночі таланти на всіх рівнях і протягом їхньої кар'єри, щоб гарантувати можливість кваліфікованим жінкам обіймати керівні посади.

Резолюція Європейського парламенту від 5 липня 2022 року щодо бідності жінок у Європі (2021/2170(INI))

- спрямована на вирішення проблем, пов'язаних із бідністю жінок, таких як: втрата жінками роботи в період пандемії COVID-19; робота жінок здебільшого у сферах та на посадах, які недооцінюються та є недостатньо оплачуваними; залежність жінок від соціальних державних послуг і надбавок; відсутній належний доступ жінок до різних ресурсів і послуг; низькі доходи та обмежений доступ до освіти в жінок, які живуть у сільській місцевості; нерівний розподіл неоплачуваних обов'язків по догляду та домашньої роботи, сегрегація в освіті і на ринку праці.

Серед ключових стандартів, пов'язаних з подоланням бідності жінок та розвитком їх економічної самостійності, які можна виокремити із Резолюції:

- адекватна та прозора заробітна плата;
- гендерний мейнстримінг на всіх рівнях політичного циклу;
- гендерно орієнтоване бюджетування, соціальний та фінансовий захист жінок;
- баланс між роботою та особистим життям (повне транспонування та імплементація Директиви про баланс між роботою та особистим життям, і навіть вихід за рамки мінімальних стандартів цієї Директиви);
- усунення гендерного розриву на всіх рівнях освіти та зайнятості жінок в цифровому секторі;
- розвиток політики, спрямованої на розширення участі жінок у сферах, пов'язаних з наукою, технологіями, інженерією та математикою (STEM) і штучним інтелектом;
- інвестування в якісну освіту, навчання та професійну підготовку жінок;
- подолання бар'єрів на ринку праці та доступ до якісних послуг, зокрема медичних та соціальних, а також доступність цін;
- боротьба з нестабільною і нестандартною зайнятістю жінок (виконання рекомендацій МОП у цьому напрямку);
- боротьба з насильством над жінками та причинами проституції;

- покращення якості життя жінок у сільській місцевості, надання якісних освітніх програм та якісних умов працевлаштування, заохочення сільських жінок до фермерства (співпраця з регіональними та місцевими органами влади у цьому напрямку);
- уникнення гендерної дискримінації у податковій політиці (скасування ПДВ на жіночі гігієнічні товари, основні товари першої необхідності);
- підтримка жінок у нестабільних умовах (наприклад, в умовах пандемії, війни росії проти України).

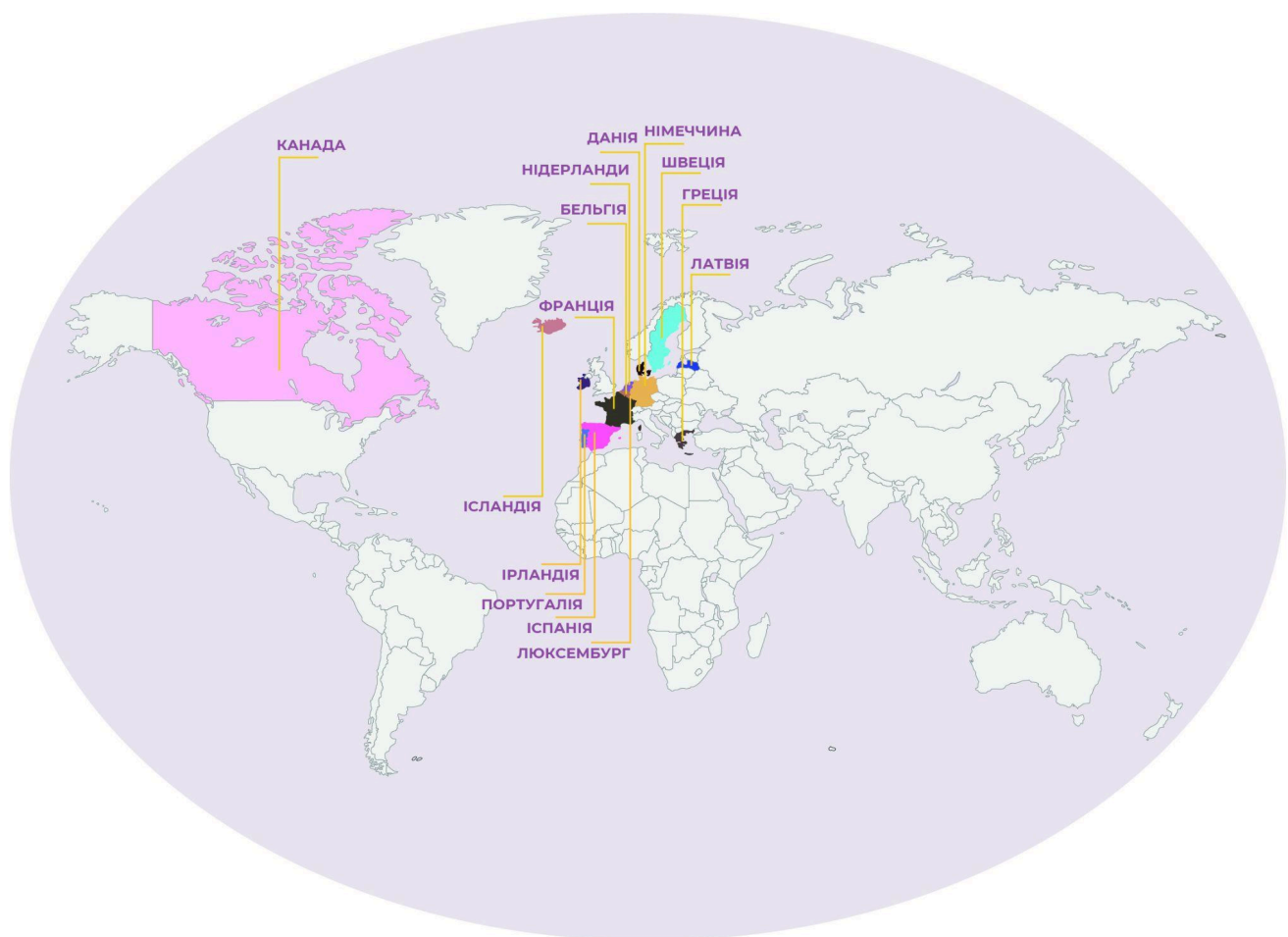
Значення стандартів Резолюції полягає в тому, що вони спрямовані на забезпечення гідного рівня життя жінок, гарантування їх захисту, в тому числі фінансового, покращення становища жінок на ринку праці та розширення їх можливостей у веденні бізнесу.

РОЗДІЛ II.

Національні стандарти в сфері економічної самостійної та підприємництва жінок

2.1. Аналіз кращих практик окремих держав ЄС щодо стратегій посилення економічних можливостей жінок.

Відповідно до Звіту Світового банку “Жінки, бізнес і закон 2023”²⁸, лише 14 країн отримали 100 балів за індексом гендерної рівності²⁹, що означає досягнення повного гендерного паритету в законі, зокрема того, що жінки знаходяться в рівному правовому становищі з чоловіками в усіх сферах вимірювання. Серед таких країн: *Бельгія, Канада, Данія, Франція, Німеччина, Греція, Ісландія, Ірландія, Латвія, Люксембург, Нідерланди, Португалія, Іспанія та Швеція*. **Україна, у свою чергу, має 85 балів.**



²⁸ Звіт Світового банку “Жінки, бізнес і закон 2023”

²⁹ В країнах Європейського Союзу щороку готується Індекс гендерної рівності (ІГР / EIGE), який є показником, що відображає нерівність у можливостях досягнень між чоловіками і жінками в трьох вимірах: репродуктивне здоров'я, розширення прав і можливостей, а також на ринку праці.

У цьому підрозділі проаналізовано досвід найбільш успішних країн ЄС у реалізації стратегій посилення економічних можливостей жінок, а саме: Швеції, Фінляндії, Данії, Франції та Нідерландів.



Швеція зберігає лідерство за гендерною рівністю в ЄС вже понад 10 років. Згідно з рішенням Риксдагу, з 1988 року уряд регулярно публікує звіт про розподіл економічних ресурсів між жінками та чоловіками як частину законопроекту про бюджет.

У Звіті щодо економічної гендерної рівності від 2021 року³⁰ (надалі - Звіт), який опубліковано на сайті Уряду Швеції 09 червня 2022 року, наголошується на тому, що метою економічної гендерної рівності є однакові можливості та умови щодо: оплачуваної роботи для жінок та чоловіків; доступу до роботи; умов праці, включаючи умови найму та оплати праці, і можливостей розвитку на роботі.

Досягнення мети має наслідком забезпечення економічної незалежності та безпеки протягом усього життя, а також незалежності під час виходу на пенсію.

У Звіт Уряд включає наступну інформацію:

1. опис розвитку різниці між жінками та чоловіками на ринку праці;
2. опис актуальної різниці між наявним доходом жінок і чоловіків;
3. аналіз впливу зовнішніх чинників на дохід чоловіків і жінок;
4. оцінка впливу реформ на розподіл економічних ресурсів між жінками та чоловіками.

Швеція є країною в ЄС з найвищим рівнем зайнятості жінок (Індекс гендерної рівності, EIGE). Водночас у Швеції рівень зайнятості жінок залишається нижчим, ніж чоловіків. Це обумовлюється тим, що жінки:

1. все ще виконують менше годин оплачуваної роботи, ніж чоловіки, але працюють у формі неповного робочого дня не так часто, як раніше;
2. отримують нижчу зарплату, ніж чоловіки, але різниця в оплаті праці зменшується.

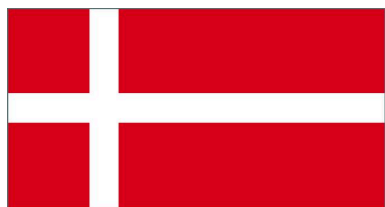
Основні реформи, які було проведено у 2022 році, включають:

- посилене зниження податків на отримані доходи, на компенсацію у зв'язку з хворобою та за трудову діяльність, зниження податку зі страхового внеску на випадок безробіття;

³⁰ Звіт Уряду Швеції щодо економічної гендерної рівності від 2021 року, опублікований 09 червня 2022 року

- збільшення доплат за житло та спеціальних доплат за житло для пенсіонерів/ок, для осіб, які отримують компенсацію у зв'язку з хворобою та за трудову діяльність;
- встановлення вищого рівня гарантій щодо компенсацій у зв'язку з хворобою та за трудову діяльність, вищої межі в медичному страхуванні, вищих аліментів на дітей 7-10 років, вищого прийнятного рівня життя для пенсіонерів та осіб, які отримують компенсацію у зв'язку з хворобою та за трудову діяльність, тижня сім'ї;
- тимчасове скорочення кількості днів очікування у страхуванні на випадок безробіття.

Крім цього, Уряд Швеції взаємопов'язує необхідність розширення економічних можливостей жінок та запобігання насильству чоловіків над жінками (в т. ч. економічному насильству).



Данія посідає друге місце в ЄС за Індексом гендерної рівності, EIGE. Рейтинг Данії є найвищим у сфері праці, у якій вона займає 2 місце з 2010 року.

В цілому, створена у Данії система дозволяє і жінкам, і чоловікам мати роботу та вести сімейне життя. Так, щодо дітей, які народилися з 2 серпня 2022 року, введено нові правила відпустки:

- батьки мають спільне право на 48 тижнів відпустки з декретною допомогою після народження дитини, яка розподіляється між ними порівну - по 24 тижні відпустки після пологів з декретною допомогою, 11 з яких є цільовими (2 тижні пов'язані з пологами) і не можуть бути передані іншому з батьків, 13 тижнів - можна передати;
- матері мають право на 4-тижневу відпустку до пологів з оплатою допомоги по вагітності та пологах.

Крім цього, у Данії існує проактивний План дій, ініційований на національному рівні, з особливим наголосом на підтримці жіночого підприємництва. Зосереджений на зміцненні індивідуальних можливостей, План впроваджує заходи для підвищення компетентності жінок, доступу до мереж і знайомства з успішними досвідами. Відповідно до Звіту/Перспективи та Плану дій від 2022 року³¹, Уряд започаткує заходи щодо рівних можливостей в освіті, роботі та сім'ї, зокрема:

1. створення експертних груп зі значення гендеру для навчання та розвитку в денному догляді та державній школі, а також з гендерного балансу у вищій освіті;
2. національні зусилля в цифровій освіті дітей та молоді, морській освіті для всіх, акцент на різноманітності під час прийому та навчання в

³¹ Звіт/Перспектива та План дій Данії щодо роботи з гендерної рівності на 2022 року

Данській кіношколі, різноманітність і інклюзивність у Королівському театрі;

3. сприяння жінкам в наукових та академічних колах, жінкам-підприємцям, жінкам у керівництві та радах, у Збройних силах, у Королівському флоті Данії;
4. законопроект про гендерну рівність під час призову на військову службу;
5. створення комітету по структурі заробітної плати та імплементація Директиви щодо прозорості оплати праці в ЄС;
6. запобігання сексуальним домаганням на робочому місці шляхом створення альянсу, тристоронніх обговорень з соціальними партнерами/ками проти сексуальних домагань;
7. рівний розподіл відпустки по догляду за дитиною, кращі права батьків у відпустці та право на догляд за хворими родичами, гендерна рівність у доступі до додаткових студентських стипендій у зв'язку з народженням або усиновленням.

Відповідно до Брифінгу для Комітету з прав жінок і гендерної рівності (FEMM) - Місія до Данії, 15-17 травня 2023 року³², в останні роки були створені різні програми підтримки для допомоги жінкам-підприємцям у Північному регіоні, включаючи Данію, зокрема:

- **Копенгагенська школа підприємництва (CSE)**, яка пропонує інкубатор та програму акселерації, проводить ініціативи, щоб надихнути студенток починати власний бізнес, і відіграє важливу роль у підтримці підприємців-початківців.
- **With Purpose** – програма прискорення, яка допомагає жінкам-засновницям у скандинавських країнах будувати, керувати та розвивати свій бізнес.
- **Північне жіноче підприємництво** – ініціатива, спрямована на визначення проблем, з якими стикаються жінки-підприємці, пошук шляхів зменшення розриву, збільшення кількості жінок-заявниць на національні програми для малого та середнього бізнесу та підвищення обізнаності про можливості фінансування.
- **Entrepreneur Denmark** – проєкт, який зосереджується на допомозі підприємцям/ицям успішно запускати свої продукти та бізнес, з особливим наголосом на підтримці сталого бізнесу та кваліфікованих жінок-підприємців.
- **Mors Business Network** – це спільнота матерів-підприємців, яка пропонує мережеві зустрічі, семінари з підприємництва, вебінари та конференції.
- **Women in Tech Programme** – стратегічна програма, призначена для допомоги підприємцям запускати, розвивати та масштабувати технологічний бізнес.

Крім цього, Міністерство закордонних справ в Данії розробило Стратегію взаємодії Данії з Організацією ООН з питань гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок (UNWOMEN) на 2022-2025 рр.³³, де передбачено 4 пріоритетні сфери основного внеску Данії в ООН Жінки протягом періоду 2022-2025 років:

³² Брифінг для Комітету з прав жінок і гендерної рівності (FEMM) - Місія до Данії, 15-17 травня 2023 року

³³ Стратегія взаємодії Данії з Організацією ООН з питань гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок (UN WOMEN) на 2022-2025 рр.

1. глобальні норми, політика та стандарти гендерної рівності, розширення прав і можливостей жінок і дівчат, включаючи порядок денний СРЗП (Сексуальне та репродуктивне здоров'я та права на них);
2. жіночий голос, лідерство, розширення волі та економічні можливості;
3. жінки, мир і безпека;
4. організаційна ефективність, що сприяє реформуванню ООН, приборканню корупції та використанню інновацій.



Нідерланди посідають 3 місце в ЄС за Індексом гендерної рівності, EIGE. Намагаючись подолати гендерну нерівність, Міністерство закордонних справ Нідерландів зосереджує увагу на 4 ключових напрямках у своїй зовнішній політиці:

1. сприяння жіночому лідерству та участі жінок у політичних та інших формах прийняття рішень;
2. розширення економічних можливостей і покращення економічного середовища для жінок;
3. попередження та припинення насильства щодо жінок і дівчат;
4. посилення ролі жінок у вирішенні конфліктів і розбудові миру, а також захист жінок і дівчат у конфліктних ситуаціях.

Нідерланди працюють у цих напрямках за допомогою гендерних програм, гендерної дипломатії та гендерного мейнстримінгу. Уряд Нідерландів підтримує організації громадянського суспільства, які відіграють важливу роль у приверненні уваги та зміцненні становища жінок, а також сприяє зміцненню прав жінок і гендерної рівності через міжнародні конвенції, резолюції та угоди. Робота з гендерною лінзою стала стандартним елементом політик, програм та організацій Міністерства закордонних справ Нідерландів.

Так, у Нідерландах створені різні гендерні програми з-поміж яких **Фонд SDG5**, що є одним із найбільших у світі фондів для просування рівних прав жінок у всьому їхньому розмаїтті, гендерної рівності, сексуального та репродуктивного здоров'я та прав, а також пов'язаний зі Стратегічною структурою зміцнення громадянського суспільства.

Окремо слід виділити **Women Entrepreneurs Netherlands (WEN)** – платформу, орієнтовану на жінок-підприємців, які хочуть розвивати свій бізнес як на національному, так і на міжнародному рівнях. **WEN** прагне зміцнити жіноче підприємництво, заохочуючи бізнес-леді об'єднувати зусилля, ділитися контактами та можливостями.

Результати політики Нідерландів щодо прав жінок та гендерної рівності, зокрема, викладені у Звіті про результати 2022 рік.³⁴

³⁴ Звіт Міністерства закордонних справ Нідерландів про результати щодо прав жінок і гендерної рівності 2022 рік

Жіноче лідерство:

- зосереджено увагу на зміцненні лідерських можливостей жінок на всіх рівнях суспільства, включно з лідерами громад, релігійними та політичними представницями та правозахисницями;
- підтримка програм, що проводяться жіночими організаціями і зосереджені, серед іншого, на збільшенні участі, представництва та лідерства жінок у політичних, адміністративних і виборчих процесах, а також у приватному секторі;
- проведено роботу через дипломатичні канали у напрямку збільшення участі жінок у політичному житті;
- сформовано стратегічні партнерства з консорціумами організацій громадянського суспільства, що включали організації з захисту прав жінок, південні та міжнародні неурядові організації, якими керують жінки;
- сприяння участі жінок у процесі прийняття рішень на багатосторонніх форумах - організаціям громадянського суспільства (включаючи жіночі та феміністські організації) гарантовано час для виступів на важливих заходах;
- організаціям, яких підтримують Нідерланди, вдалося вплинути на політику, законодавство та процеси прийняття рішень для просування прав жінок і гендерної рівності в 428 випадках.

Економічна участь:

- створюється безпечне робоче середовище, де жінки з різних секторів (продавчині, вчительки тощо) можуть збиратися разом, щоб співпрацювати та ділитися своїм досвідом у безпечному середовищі;
- надання допомоги для посилення спроможностей жінок як прямий результат програм з прав жінок і гендерної рівності, які підтримувалися Нідерландами;
- проведення заходів з навчання лідерству для жінок та інформаційних сесій для хлопців і чоловіків щодо прав жінок, справедливого розподілу домашньої праці, сприяння позитивній маскулінності та запобігання насильству щодо жінок.

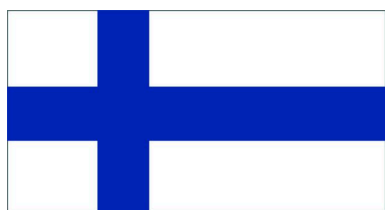
Запобігання та викорінення насильства щодо жінок і дівчат:

- у 2022 році Нідерланди представили резолюцію про насильство щодо жінок, яка вперше визначила гендерні стереотипи як першопричину насильства щодо жінок (Резолюцію ухвалила Генеральна Асамблея ООН у вересні);
- програми, що фінансуються Нідерландами, допомогли зміцнити спроможність 1212 організацій громадянського суспільства просувати права жінок і гендерну рівність, посилити політичні та економічні можливості жінок,

а також їхню роль у вирішенні конфліктів і розбудові миру, а також у боротьбі з насильством щодо жінок і дівчат.

Жінки, мир і безпека:

- створення системи моніторингу та оцінки, а також формування нових партнерств із місцевими організаціями з захисту прав жінок і дотримання програм лобіювання та адвокації, які вони розробили щодо участі та захисту прав жінок і дівчат у кризових, конфліктних і постконфліктних ситуаціях;
- програми у Нідерландах допомогли розвинути потенціал 154 організацій громадянського суспільства, які проводять кампанії за участь і захист жінок у процесах миру та безпеки, допомагають їм розширювати свої знання, навички та контакти для миру та безпеки;
- Уряд Нідерландів і громадянське суспільство ще у 2020 році представили Четвертий національний план дій щодо жінок, миру та безпеки (NAP 1325-IV), який визначає домовленості щодо виконання Нідерландами резолюції Ради Безпеки ООН 1325 щодо жінок, миру та безпеки.



Фінляндія займає 4 місце в ЄС за Індексом гендерної рівності, EI GE. Заохочення прав жінок і дівчат є одним із чотирьох ключових пріоритетів нової політики розвитку Фінляндії. Фінляндія підтримує, наприклад, участь жінок у прийнятті рішень, бізнесі та промисловості, а також у запобіганні конфліктам. У

звіті Global Gender Gap Report 2022³⁵ Фінляндія посідає друге місце у світі.

Міністерство фінансів Фінляндії замовило Експертний звіт щодо гендерних ефектів економічної політики у виборчий період 2019-2023 років³⁶ для підтримки реалізації та розвитку заходів урядової програми. У звіті, окрім іншого, проведено оцінку гендерних наслідків трьох ключових реформ, здійснених протягом парламентської каденції, а саме: (1) реформа сімейної відпустки; (2) розширення обов'язкової освіти; (3) прийняття скандинавської моделі служби зайнятості. Звіт мав на меті охопити всі активні рішення, прийняті під час парламентської каденції, такі як загальне підвищення мінімальних пенсій, надбавка для одинокої матері/одинокого батька, індексація стипендій на навчання та знижки на оплату освіти та догляду за дітьми раннього віку. Серед ключових результатів політики слід назвати:

- зміни в пільгах і оподаткуванні підвищили дохід 86 % жінок і 82 % чоловіків;
- зміни призвели до того, що річний дохід жінок був у середньому на 412 євро вищий, порівняно з ситуацією, коли змін не було, відповідна пільга для

³⁵ Глобальний звіт Всесвітнього економічного форуму про гендерний розрив за 2022 рік

³⁶ Експертний звіт щодо гендерних ефектів економічної політики у виборчий період 2019-2023 років

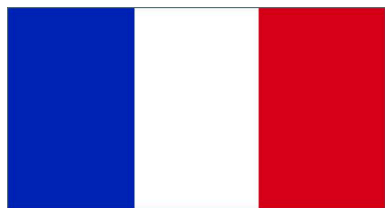
чоловіків становила 387 євро; в результаті змін у розмірі пільг і податків середній річний дохід жінок зріс на 25 євро більше, ніж чоловіків;

- жінки отримали трохи більше вигоди від змін у системі соціального забезпечення та оподаткування, ніж чоловіки, навіть якщо наслідки змін політики розглядаються відповідно до типу сім'ї, вікової групи та соціально-економічного статусу;
- реформа сімейних відпусток - зменшення різниці у використанні сімейних відпусток між батьками, що народжують та не народжують, більш рівний розподіл обов'язків по догляду в сім'ях, збільшення свободи вибору та гнучкості у використанні відпусток;
- наслідки розширення обов'язкової освіти та скандинавської моделі трудової служби однакові - реформа покращить добробут і зменшить безробіття та маргіналізацію.

Міністерство закордонних справ Фінляндії наголошує на 3 цілях Фінляндії в пріоритетній сфері політики розвитку щодо прав і статусу жінок і дівчат:

1. підтримування законодавства та політики, яка гарантує сексуальне та репродуктивне здоров'я та права (sexual and reproductive health and rights - SRHR) для жінок і дівчат;
2. полегшення доступу до послуг для потерпілих від гендерно зумовленого насильства та підтримка запобігання гендерно зумовленому насильству;
3. відстоювання права людей з інвалідністю жити без дискримінації, стигми, насильства.

Відповідно до звіту Global Gender Gap Report 2022, Фінляндія зберегла повний паритет щодо участі жінок як професійних і технічних працівниць і збільшила на 0,6% пункту частку жінок у законодавчому органі, на високих та керівних посадах. Нарешті, з точки зору розширення політичних можливостей, Фінляндія скоротила свій розрив на 68%. Включення гендерної рівності та недискримінації як наскрізних цілей у всіх пріоритетних сферах є важливим елементом інструментарію політики розвитку Фінляндії. Це означає просування прав жінок на освіту, гідну роботу та участь в економічному, соціальному та політичному житті.



Франція за індексом гендерної рівності займає 5 місце в ЄС. Впродовж останніх років Франція посилює узгодженість та ефективність гендерних дій у своїй політиці допомоги розвитку та зовнішній діяльності. Третя міжнародна стратегія Франції щодо гендерної рівності на 2018-2022 роки є керівним

інструментом, призначеним для координації зусиль Франції щодо покращення становища жінок у всьому світі.

П'ять напрямів Міжнародної стратегії Франції щодо гендерної рівності (2018-2022)³⁷ спрямовані на те, щоб включити цю тему в політичний порядок денний Міністерства Європи та закордонних справ у всіх напрямках політики, в тому числі співпрацю в галузі розвитку, економічну дипломатію, інформаційно-роз'яснювальну роботу, культурну та освітню співпрацю. У Стратегії визначено, що питання гендерної рівності має розглядатися в усіх сферах і на всіх міжнародних форумах, а також під час двосторонніх політичних зустрічей, і включатися в роботу дипломатичних установ. Задля забезпечення доступності ресурсів для ефективної діяльності, Франція збільшує частку офіційної допомоги на розвиток рівності. Зокрема, 50 % фінансування, наданого Французькою агенцією розвитку, буде спрямовано на проєкти щодо зменшення гендерної нерівності. Міністерство та його агенції гарантують, що вони використовують жіночу та чоловічу термінологію у своїх повідомленнях, надаючи збалансоване соціальне уявлення.

Крім цього, 24 грудня 2021 року у Франції прийнято Закон № 2021-1774 про економічну та професійну гендерну рівність³⁸ (Закон Rixain), який вніс зміни до різних законів для сприяння гендерній рівності на робочому місці, освіті та в загальній бізнес-практиці (період впровадження з 2022 по 2029 роки). Серед важливих положень:

- доступ жінок до фінансування підприємницької діяльності - Державний інвестиційний банк Bpifrance зобов'язаний враховувати гендерний паритет при наданні фінансової підтримки новим підприємствам, а комітети з відбору проєктів мають складатися зі 40% жінок до 1 березня 2026 року);
- компанії з 50 або більше співробітниками/цями повинні надавати відомості про розподіл чоловіків і жінок на посадах вищого керівництва та членів/кинь правління в рамках звітності з економічної, соціальної та екологічної ситуації (BDESE) до соціально-економічного комітету компанії (CSE), а також оприлюднювати значення обов'язкових елементів рівності в оплаті праці, пов'язаних зі статтю;
- угоди про віддалену роботу повинні містити положення, які будуть дозволяти вагітним співробітницям працювати віддалено, якщо це можливо;
- великі компанії (тобто з 1000 і більше співробітників/ниць) повинні розкривати гендерний склад свого вищого керівного персоналу (як визначено Трудовим кодексом) і членів/кинь правління (як визначено Господарським кодексом) Міністерству праці, яке буде публікувати відповідну інформацію щорічно на своєму вебсайті.
- заробітна плата працівників/ниць має надходити на рахунки з їх ім'ям, щоб зміцнити фінансову незалежність жінок, а виплата заробітної плати на рахунки виключно від імені третіх осіб забороняється;
- для великих компаній застосовуватимуться гендерні квоти щонайменше 30% для вищого керівництва та членів правління, що стосуватиметься як чоловіків, так і жінок (з подальшим збільшенням до 40%). Корпорації матимуть пільговий період не більше двох років після визначених у Законі термінів для виконання. Після їх закінчення вони будуть піддані

³⁷ Міжнародна стратегія Франції щодо гендерної рівності (2018-2022)

³⁸ Закон Франції № 2021-1774 про економічну та професійну гендерну рівність від 24 грудня 2021 року

фінансовим штрафам, що можуть досягати 1% від загального фонду заробітної плати компанії;

- журі відбору на всі курси вищої освіти має складатися щонайменше з 30% жінок. Державні дослідницькі інститути, а також школи, які пропонують курси, що готують студентів до елітних французьких вищих навчальних закладів - повинні опублікувати індекс гендерної рівності можливостей для всіх своїх курсів.

Поступове впровадження квот представництва має на меті дати компаніям час для розв'язання відповідних гендерних питань і адаптації свого довгострокового планування. Роботодавці/иці повинні почати перегляд процесів працевлаштування, оплати праці та звітності, щоб відповідати новим положенням.

В цілому, усі країни-члени ЄС мають окремі ініціативи, які підтримують жіноче підприємництво, а також проводять різного роду заходи з питань розширення економічних можливостей жінок. Основний фокус ініціатив – надання можливості отримати соціальний капітал, тобто через наставництво та мережевий зв'язок.

Окремо слід виділити ініціативи, які пропонують фінансові можливості. Одним із найпоширеніших інструментів фінансування є гранти. Гранти для жінок-підприємниць у державах-членах ЄС можуть надаватися у формі малих грантів (зазвичай близько 10 000 євро або менше) для невеликих жіночих стартапів або у формі великих грантів (близько 25 000 євро) для стартапів із високим потенціалом. Інші види ініціатив забезпечують призи та кошти – найчастіше це ринкові кошти, такі як позики та акціонерний капітал, які часто доповнюються фондами ЄС. Інвестиції венчурного капіталу для підтримки жінок-стартапів є наростаючою тенденцією.

2.2. Україна на шляху посилення економічної самостійності жінок та розвитку жіночого підприємництва.

В Україні здійснюється робота з адаптації методології Індексу гендерної рівності (ІГР) для нашої держави, а також оцінюється наявне в Україні інформаційне забезпечення для розрахунку ІГР, наявні джерела даних, альтернативні джерела даних та можливості застосування проксі показників. Станом на грудень 2023 рік не вбачається за можливе вирахувати Індекс гендерної рівності для України повною мірою, проте перші індикатори ІГР вже розроблені, а саме ті, що стосуються доменів №3 (Знання) та №4 (Гроші) та базуються на даних 2020 року. Надалі ще передбачено роботу над узгодженням рекомендацій щодо використання методології EIGE для побудови ІГР в Україні, виходячи з наявної інформаційної бази.

В цілому, аналізуючи дані різних періодів, можна дійти до висновку, що жінки активно долучаються до здійснення підприємницької діяльності. Так, станом на 01 січня 2022 року кількість фізичних осіб-підприємців/иць в Україні складала загалом 1 359 002 осіб. З них 721 011 чоловіків (53,1 %) та 637 991 жінка (46,9 %) ³⁹. Станом на 01 січня 2023 року кількість фізичних осіб-підприємців/иць в Україні зросла і складала 1 422 256 осіб. Разом із цим, попри збільшення кількості ФОП, частка жінок складала вже 45,9 % (652 379), а 770 147 - чоловіки (54,1 %) ⁴⁰.

Повномасштабне вторгнення РФ на територію України вплинуло на здійснення підприємницької діяльності жінками. Так, респонденти/ки фокус-груп та інтерв'ю зазначають, що:

“...жінки зараз будуть започатковувати бізнеси, у яких вони переважно не працювали, які були переважно сферою зайнятості чоловіків...йде тенденція до початку ведення бізнесів, так би мовити, чоловічих: будівництво, ІТ, соцмережі... Але все ж жінки зараз більше орієнтуються на побутові бізнеси: б'ютісфери, навчальні ініціативи..”

респондентка під час інтерв'ю

“...По 2022-му році це пошив одягу, індустрія краси, торгівля. Жінки - лідери у цих сферах. Колись це був готельний бізнес та туризм (на паузі вже третій рік), але зараз цієї складової вже немає. Швейне виробництво, багато замовлень на ЗСУ. Тобто торгівля й індустрія краси на першому місці. Щодо чоловіків, то у нас все що пов'язано із логістикою (специфіка регіону), перевезення, брокерська діяльність. Є жінки, але переважають чоловіки. Це впливовий сектор економіки. Портова промисловість (Чорноморський, Южний), грузопідйомні механізми - суто чоловічі сфери.”

респондентка під час фокус-групи

“Харчова галузь поширена серед жінок: хлібопекарські, молочні, крафтовики. Крафтовики - це невеликі підприємства, що можуть виживати”

респондентка під час фокус-групи

“ частина жінок замінила на своїй роботі чоловіків через війну. Тому жінки зайнялися тією працею, бізнесом, що вели їх чоловіки. Це враховуючи коло знайомих та власні спостереження, статистичних даних немає.”

респондентка під час фокус-групи

Повномасштабне вторгнення РФ на територію України вплинуло також і на економічні спроможності жінок. Так, згідно з **Державною стратегією**

³⁹ Дані, отримані у відповідь на запит на отримання публічної інформації, про кількість зареєстрованих фізичних осіб-підприємців за видами економічної діяльності розподілом за ознакою статі керівника станом на 01.01.2022.

⁴⁰ Дані, отримані у відповідь на запит на отримання публічної інформації, про кількість зареєстрованих фізичних осіб-підприємців за видами економічної діяльності розподілом за ознакою статі керівника станом на 01.01.2023.

забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року: “Зруйнована внаслідок повномасштабної війни інфраструктура, зупинені або скорочені бізнес-процеси актуалізують проблему відновлення та повноцінної участі жінок в економічній діяльності”⁴¹.

Респонденти/ки під час проведених фокус-груп та інтерв'ю зазначають також про такі виклики, які впливають на можливість жінок займатися підприємництвом чи іншим чином бути економічно активними, як вимушене переміщення у зв'язку з активними бойовими діями⁴²; труднощі при релокації бізнесів⁴³; перешкоди у початку/веденні підприємницької діяльності після переміщення через відсутність знань про ринок території та потенційних клієнтів та ін.⁴⁴; необхідність поєднувати домашні обов'язки із професійними обов'язками⁴⁵; доступ до фінансування (потреба у грантовому фінансуванні, пільговому оподаткуванні, спрощеному кредитуванні)⁴⁶; необхідність навчання, підвищення кваліфікації та обміну досвідом у веденні бізнесу⁴⁷; стереотипи щодо жіночого підприємництва.

⁴¹ Розпорядження КМУ від 12 серпня 2022 р. № 752-р “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”

⁴² Респондентка під час проведення однієї із фокус-груп: “...Саме жінок-підприємців не стало більше...ФОПів в цілому більше стало, юридичних осіб багато закрилося за минулий рік. Багато жінок виїхало, зокрема з дітьми, навіть ті, що мали свій бізнес... Потім жінки звичайно повернулися в кінці 2022 року. Але більше підприємців не стало. У нас у статистиці немає такої градації. Демографія є, але у контексті ФОП чи юридичних осіб немає такого, таких даних по жінках...Це все скоріше по відчуттю”

Респондентка під час проведення однієї із фокус-груп: “... в першу чергу ми зіткнулися із небезпекою умов праці... По-друге, пошкодження майна десь частково, десь повною мірою.”

⁴³ Респондентка під час проведення інтерв'ю: “...Безпосередньо - це команда, як її релокувати, кому продати продукцію, куди переїжджати, тобто всі переживали за продукцію. Зокрема в нас було дуже багато активностей в Одесі, Миколаєві, Краматорську, ми знали спільноту звідти, і для них релокація команди була викликом дуже великим. В нас багато жінок не знали, що робити зі складом, куди перевезти продукцію...”

⁴⁴ Респондентка під час проведення однієї із фокус-груп: “...купівельна спроможність погіршується, споживання знижується. Багато конкурентів припинили свою діяльність. Змінився характер замовлень...”

Респондентка під час проведення однієї із фокус-груп: “...Оскільки жінки працюють більше в сфері побуту, торгівлі, то, звичайно, на їхній економічний розвиток це вплинуло. Через відсутність стабільності бізнес потерпів труднощі. Якщо не було клієнтів - відповідно підприємця мала закритися і не працювати. Що стосується західних регіонів, то тут жінки більше мали змогу продовжувати діяльність. Але війна все одно поставила виклики із розвитком, плануванням, перспективами...”

⁴⁵ Респондентка під час проведення однієї із фокус-груп: “По труднощах та бар'єрах, які перешкоджають жінкам, то, перше, це їхня репродуктивна роль, оскільки вони переміщувались зі своїми родинами. Важко опікуватися людьми та дітьми, що цього потребують, без житла, ресурсів. Під час тривоги у селах жінки мусять забирати своїх дітей зі школи та садочків. Це заважає роботі таких жінок. Громадський транспорт в селах відсутній, а зараз зовсім скоротився. Немає сполучень із районними та обласними центрами. Неможливо звернутися до держустанов, рятує лише онлайн, Дія, цифровізація. Викликом є навчання та доступ до інтернету, гаджетів...транспорт дуже підводив. Транспортабельність велика перешкода”

⁴⁶ Респондентка під час проведення однієї із фокус-груп: “...перевага інвестування у підприємства засновані чоловіками...”

Респондентка під час проведення однієї із фокус-груп: “... також фінансова підтримка. Зараз завдяки міжнародним партнерам і державі є велика підтримка для початку бізнесу. Це дуже важливо, а як буде після війни - не знаємо. Але цей тренд фінпідтримки має зберігатися, має вестися системна робота у цьому напрямку...”

⁴⁷ Респондентка під час проведення однієї із фокус-груп: “...Жінок ВПО багато в області, вони соціалізуються та знаходять собі місця роботи. Однак часто їм доводиться займатись перекваліфікацією...”

Гарантії для посилення економічної самостійності жінок на рівні державних стратегій та планів. Ще у 2017 році в Національній доповіді Міністерства економічного розвитку і торгівлі України “Цілі сталого розвитку: Україна” задекларовано, що:

“...заохочення підприємницької діяльності жінок є важливим завданням інклюзивного розвитку з огляду на існування бар’єрів, з якими жінки стикаються щодо започаткування бізнесу та доступності кредитних ресурсів для його розвитку. У міжнародній практиці стан жіночого підприємництва розглядається як складова економічної політики у сфері малих та середніх підприємств. За останніми даними, середньозважене значення індексу підприємницької діяльності жінок в Україні значно нижче, ніж в інших країнах Східного партнерства. З огляду на це існує потреба у створенні сприятливого середовища для розвитку ділової активності та бізнесових ініціатив жінок, розширення грантових форм підтримки та програм мікрокредитування жіночого підприємництва”⁴⁸.

Указом Президента України від 30 вересня 2019 року № 722/2019 задля підтримки проголошених резолюцією Генеральної Асамблеї Організації Об’єднаних Націй від 25 вересня 2015 року № 70/1 глобальних цілей сталого розвитку до 2030 року постановлено забезпечувати дотримання **Цілей сталого розвитку України на період до 2030 року**⁴⁹, що зокрема містять забезпечення гендерної рівності, розширення прав і можливостей усіх жінок та дівчат; сприяння поступальному, всеохоплюючому та сталому економічному зростанню, повній і продуктивній зайнятості та гідній праці для всіх.

Постановою Кабінету Міністрів України від 3 березня 2021 р. № 179 затверджено **Національну економічну стратегію на період до 2030 року**⁵⁰. Цей документ визначає довгострокову економічну візію, принципи і цінності, ключові напрями (вектори) економічного розвитку за кожним з 20 напрямів - стратегічні цілі, шляхи їх досягнення з урахуванням наявних і потенційних викликів і бар’єрів, а також основні завдання державної економічної політики та цільові індикатори на період до 2030 року, задля досягнення мети щодо підвищення рівня добробуту населення. Аналізуючи згаданий документ, слід звернути увагу на зазначені виклики і бар’єри в контексті дослідження, які існують станом на сьогодні в Україні:

- збереження гендерних стереотипів, що зумовлюють в тому числі низьке залучення жінок до ІТ-сфери та STEM-освіти;
- жінки становлять лише 25 відсотків усіх ІТ-спеціалістів/ток, однак їх частка поступово зростає;

Респондентка під час проведення однієї із фокус-груп: “...потрібно більше курсів, більше заохочення до навчання. Найбільший страх - зробити перший крок...”.

⁴⁸ Національна доповідь Міністерства економічного розвитку і торгівлі України “Цілі сталого розвитку: Україна”, 2017

⁴⁹ Указ Президента України від 30 вересня 2019 року № 722/2019 “Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року”

⁵⁰ Національна економічна стратегія на період до 2030 року, затверджена Постановою Кабінету Міністрів України від 3 березня 2021 р. № 179

- низький рівень залучення жінок до провадження підприємницької діяльності;
- розрив в оплаті праці чоловіків та жінок;
- високий рівень гендерної сегрегації ринку праці, через що жіноча зайнятість зосереджується на посадах нижчого рівня та в менш оплачуваних видах економічної діяльності;
- можливості жіночої зайнятості обмежуються непропорційним навантаженням хатньою та доглядовою працею;
- існування гендерного розриву в заробітній платі призводить до відмінностей у рівні пенсійного забезпечення, внаслідок чого жінки літнього віку стикаються з підвищеними ризиками малозабезпеченості⁵¹.

Серед очікуваних результатів до 2030 року згідно зі Стратегією в розрізі теми дослідження забезпечити рівні права та можливості жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства зокрема, але не лише шляхом:

- масштабування програми із залучення жінок до STEM-освіти, реалізація інформаційних кампаній, спрямованих на зміну гендерних стереотипів щодо вибору професії;
- підвищення рівня зайнятості жінок і чоловіків відповідних вікових груп та скорочення розриву в оплаті праці жінок і чоловіків⁵².

Вже у квітні 2021 року було схвалено **Національну стратегію створення безбар'єрного простору в Україні на період до 2030 року від 14 квітня 2021 року № 366**⁵³, метою якої є створення безперешкодного середовища для всіх груп населення, забезпечення рівних можливостей кожній людині реалізовувати свої права, отримувати послуги на рівні з іншими шляхом інтегрування фізичної, інформаційної, цифрової, соціальної та громадянської, економічної та освітньої безбар'єрності до всіх сфер державної політики. Окремі проблеми в аспекті цього дослідження, які згадуються у документі є:

- догляд за дитиною та особами, що потребують стороннього догляду, створює бар'єри для участі у ринку праці;
- недостатньо розвинута система підтримки жінок під час вагітності та народження дитини до 1,5 року;
- широко поширена гендерна дискримінація щодо оформлення лікарняних з догляду за дитиною та декретних відпусток⁵⁴.

⁵¹ Там само.

⁵² Там само.

⁵³ Національна стратегія створення безбар'єрного простору в Україні на період до 2030 року від 14 квітня 2021 року № 366, схвалена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 14 квітня 2021 р. № 366-р

⁵⁴ Там само.

Як результат втілення положень Стратегії очікується створити рівні умови та можливості у сфері зайнятості, а також заняття підприємництвом шляхом:

- підвищення рівня підприємницької культури ведення господарської діяльності, зокрема серед жінок, шляхом проведення інформаційних кампаній, напрацювання навчальних матеріалів та їх поширення у доступних форматах;
- підвищення рівня фінансової грамотності та управлінських навичок;
- ефективної комунікації, перегляду та розширення можливостей пільгового оподаткування та кредитування для жінок;
- створення програм супроводу для започаткування власної справи вразливими на ринку праці групами населення, зокрема через мережу державних бізнес-інкубаторів, бізнес-акселераторів та центрів зайнятості;
- створення платформи для консультацій щодо підприємницької діяльності та професійного розвитку, а також надання послуг на добровільній та безоплатній основі;
- розвиток інституту інвестиційного супроводу та менторства для існуючих підприємств, власницями та засновницями яких є жінки;
- забезпечення ефективного функціонування мережі ясел, дитсадків та інструментів догляду за дітьми, зокрема групи продовженого дня, для забезпечення умов працевлаштування батьків чи опікунів;
- проведення інформаційних кампаній щодо популяризації зайнятості та підприємництва серед вразливих на ринку праці категорій для подолання невпевненості та психологічних бар'єрів перед вибором професії чи роботи;
- створення платформ для обміну інформацією між бізнесом, освітньою системою та Державною службою зайнятості для забезпечення ефективного планування вибору кар'єри⁵⁵.

Згодом, для досягнення результатів, визначених Національною економічною стратегією на період до 2030 року, у 2022 році, розпорядженням Кабінету Міністрів України від 12 серпня 2022 р. № 752-р схвалено **Державну стратегію забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року**⁵⁶, положення якої пропонують напрями посилення економічної самостійності жінок як складову державної політики, спрямованої на досягнення рівних прав та рівних можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства. Серед викликів у сфері економічних можливостей для жінок у Стратегії виокремлено зокрема, але не лише:

- низька економічна активність жінок, розрив в оплаті праці жінок і чоловіків;

⁵⁵ Там само.

⁵⁶ Розпорядження КМУ від 12 серпня 2022 р. № 752-р "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"

- вертикальна та горизонтальна сегрегація на ринку праці;
- скорочення внаслідок пандемії зайнятості жінок, які були зайняті у роздрібній торгівлі, готельному та туристичному бізнесі - секторах, в яких жінки становлять основну частину робочої сили;
- обмежений доступ до фінансів, несприятливі правила ведення бізнесу, стереотипи, вибір видів бізнесу та галузей, прогалини в інформуванні та навчанні, відсутність достатньої соціальної підтримки та мереж спеціалізованої освіти, професійна сегрегація, подвійне навантаження у зв'язку із виконанням професійних та домашніх обов'язків⁵⁷.

Для подолання таких викликів розробники Стратегії пропонують:

- вживати заходи задля скорочення гендерного розриву в оплаті праці жінок і чоловіків, зниження рівня горизонтальної та вертикальної гендерної сегрегації ринку праці, участі жінок у підприємництві;
- створити умови для розширення економічної активності жінок, особливо у віці 25-29 років, а також можливостей для офіційної та повної зайнятості жінок на роботах з гідними умовами праці, зокрема жінок, які проживають у сільській місцевості, жінок, які належать до вразливих груп населення;
- впроваджувати дієві механізми запобігання та реагування на прояви всіх видів дискримінації та насильства за ознакою статі у сфері праці;
- забезпечувати визнання внеску неоплачуваної хатньої та доглядової праці в економічний розвиток та її суспільної цінності на основі науково обґрунтованих досліджень та економічних розрахунків⁵⁸.

Згідно з **Операційним планом з реалізації Державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року на 2022-2024 роки**, схваленим Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 12 серпня 2022 р. № 752-р ⁵⁹, пропонується серед іншого:

- проведення дослідження для виявлення бар'єрів, які обмежують участь жінок у торгівлі, визначення потреб у підтримці жінок-підприємниць, які представляють різні сфери економічної діяльності та різні соціальні групи, зокрема, жінок-фермерок, жінок з числа внутрішньо переміщених осіб, родин учасників бойових дій, загиблих та зниклих безвісти, ветеранів/ок, жінок з інвалідністю;
- розроблення плану заходів щодо розвитку самозайнятості та підприємництва;

⁵⁷ Там само.

⁵⁸ Там само.

⁵⁹ Там само.

- передбачення в обласних/міських програмах розвитку малого та середнього підприємництва розділу “Сприяння розвитку жіночих ініціатив і підприємництва”;
- проведення аналізу звітності у сфері підприємництва з метою виявлення прогалин у даних з розподілом за статтю, віком, місцем проживання;
- проведення інформаційно-комунікаційних кампаній, спрямованих на популяризацію позитивного образу жінки-підприємщиці, поширення кращих практик ведення бізнесу жінками тощо;
- заохочення великого бізнесу надавати підтримку територіальним громадам для розвитку малого підприємництва серед жінок.

Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 16 грудня 2022 р. № 1150-р оновлено **Національний план дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 “Жінки, мир, безпека” на період до 2025 року**⁶⁰ з огляду на виклики, спричинені повномасштабним вторгненням. Серед завдань Національного плану дій серед іншого визначено розширення можливостей підтримки самозайнятості та підприємництва для жінок, зокрема з числа внутрішньо переміщених осіб, жінок-ветеранів та інших осіб, які постраждали від конфлікту. У **Плані заходів з виконання Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 “Жінки, мир, безпека” на період до 2025 року** для виконання такого завдання передбачено:

- виконання програм підтримки самозайнятості та підприємництва жінок, зокрема з числа внутрішньо переміщених осіб, жінок-ветеранок та інших осіб, які постраждали від конфлікту;
- проведення аналізу сфер та форматів зайнятості з урахуванням регіональних особливостей для працевлаштування внутрішньо переміщених осіб;
- забезпечення інформування громадян через платформу “Дія. Бізнес” про можливості провадження підприємницької діяльності, в тому числі про наявність фінансування⁶¹.

У вересні 2023 року було схвалено **Національну стратегію подолання гендерного розриву в оплаті праці в Україні на період до 2030 року**⁶², цілями якої визначено:

- удосконалення законодавства про рівну оплату праці;
- створення сприятливих умов для подолання стереотипів і дискримінації щодо професій за ознакою статі;

⁶⁰ Національний план дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 “Жінки, мир, безпека” на період до 2025 року, затверджений розпорядженням Кабінету Міністрів України від 28 жовтня 2020 р. № 1544-р

⁶¹ Там само.

⁶² Розпорядження КМУ від 15 вересня 2023 р. № 815-р “Про схвалення Національної стратегії подолання гендерного розриву в оплаті праці на період до 2030 року та затвердження операційного плану заходів з її реалізації на 2023-2025 роки”

- створення сприятливих умов для зручного поєднання сімейних і професійних обов'язків.

В цілому згадані вище правові акти мають на меті посилення економічної самостійності жінок, разом з тим, сьогодні в Україні необхідна практична імплементація цих положень задля можливостей жінок самостійно та необмежено здійснювати свої права в економічній сфері. Також для цього є важливим включення передових стандартів ЄС у правотворчу та правозастосовчу діяльність в Україні, про що читайте далі.

Перелік рекомендацій для України

Шляхом аналізу кращих європейських практик, а також практик Європейського союзу в цілому в сфері запровадження законодавчого регулювання для створення належних умов задля економічної самостійності жінок пропонуємо розглянути наступні рекомендації для України:

1. Забезпечення доступу жінок до ринку

- рекомендації спрямовані **органам державної влади та їх структурним підрозділам** (Верховній Раді України, Кабінету Міністрів України, центральним органам виконавчої влади, зокрема Міністерству економіки України, Міністерству соціальної політики України, Міністерству у справах ветеранів України, Міністерству цифрової трансформації України, Міністерству аграрної політики та продовольства України та місцевим органам виконавчої влади, судам України тощо), **органам місцевого самоврядування та їх структурним підрозділам** (сільським, селищним, міським, районним та обласним радам), **державним та приватним підприємствам, установам, організаціям**, а також **громадським об'єднанням**.

- розширення ринку праці, підвищення рівня його інклюзивності, особливо для підприємниць з маломобільних груп населення, внутрішньо переміщених осіб та матерів, які самостійно виховують дитину;
- визнання самозайнятості як форми праці з гарантуванням належного соціального забезпечення та введення санкцій за фальшиву самозайнятість;
- створення механізмів підзвітності щодо ініціатив у напрямку гендерної рівності та інтеграції між державними органами та всередині них;
- періодичне звітування компаніями про гендерне представництво в їхніх рядах та публічність такої інформації;
- проведення заходів щодо забезпечення доступу більшої кількості жінок до керівних посад, до посад, пов'язаних із прийняттям рішень, у різних сферах (у судах, у ЗМІ тощо), а також до секторів економіки, які є більш прибутковими і в яких низька залученість жінок;
- гарантування справедливого відбору на посади із пріоритетом недостатньо представленої статі та прозорості результатів такого відбору;
- забезпечення можливості подання анонімного резюме під час процесу прийняття на роботу у компаніях і державних адміністраціях, щоб запобігти гендерному упередженню;
- удосконалення нормативно-правових актів, створення політик та бюджетів у напрямку захисту жінок від прямої та непрямої дискримінації, особливо щодо відбору, наймання, утримання, професійного навчання, оплати праці та просування жінок у сфері зайнятості як у державному, так і в приватному секторах.

2. Забезпечення доступу жінок до фінансування та державної підтримки

- рекомендації спрямовані **органам державної влади та їх структурним підрозділам** (Верховній Раді України, Кабінету Міністрів України, центральним органам виконавчої влади, зокрема Міністерству економіки України, Міністерству соціальної політики України, Міністерству цифрової трансформації України та місцевим органам виконавчої влади тощо), **органам місцевого самоврядування та їх структурним підрозділам** (сільським, селищним, міським, районним та обласним радам), **державним та приватним підприємствам, установам, організаціям** (зокрема, банкам, інвестиційним компаніям), а також **громадським об'єднанням** (як національним, так і міжнародним).

- забезпечення можливості краудкредитування, мікрокредитів, фінансування акціонерного капіталу та мікрофінансування, а також створення платформ фінансування для жінок, які розпочинають власну справу;
- розробка національних програм заохочення банків позичати кошти на бізнес у секторах економіки, в яких найбільш представлені жінки (торгівля, надання соціальних послуг), включаючи потенційне мікрофінансування або гарантії державних позик;
- полегшення доступу до фінансування жінкам-підприємцям, які надають послуги та виробляють продукти, необхідні для життя;
- вжиття заходів щодо ефективного інформування та підвищення обізнаності жінок про фінансові установи та можливості фінансування, зокрема проведення загальнонаціональних кампаній, семінарів з метою популяризації джерел та інструментів фінансування, створення мережі інвесторів/ок, які орієнтуються на гендерну проблематику та підтримують компанії, очолювані жінками;
- забезпечення належного фінансування програм, спрямованих на залучення більшої кількості дівчат і жінок до навчання та роботи в галузі STEM;
- забезпечення відповідного фінансування для розробки рішень штучного інтелекту щодо запобігання та боротьби з кібернасильством, сексуальними домаганнями в Інтернеті, експлуатацією жінок і дівчат та їх домаганнями на робочому місці;
- заохочення більшої кількості жінок-підприємниць приєднуватися до мереж бізнес-ангелів або компаній венчурного капіталу;
- забезпечення жінкам, які повертаються з декретної відпустки, доступу до державної підтримки без дискримінації;
- інвестування в забезпечення, доступність і якість формальної освіти та послуг з догляду за дітьми, використовуючи європейські структурні та інвестиційні фонди відповідно до Барселонських цілей.

3. Забезпечення освіти, навчання, розвитку та обізнаності щодо жіночого підприємництва

- рекомендації спрямовані **органам державної влади та їх структурним підрозділам** (Верховній Раді України, Кабінету Міністрів України, центральним органам виконавчої влади, зокрема Міністерству освіти і науки України, Міністерству економіки України, Міністерству соціальної політики України, Міністерству цифрової трансформації України, та місцевим органам виконавчої влади тощо), **органам місцевого самоврядування та їх структурним підрозділам** (сільським, селищним, міським, районним та обласним радам), **державним та приватним підприємствам, установам, організаціям** (зокрема, підприємствам, установам, організаціям дошкільної освіти, повної загальної середньої освіти, позашкільної освіти, спеціалізованої освіти, професійної (професійно-технічної) освіти, фахової передвищої освіти, вищої освіти, освіти дорослих, у тому числі післядипломної освіти), а також **громадським об'єднанням** (як національним, так і міжнародним).

- забезпечення рівного доступу до якісної освіти, рівних прав і можливостей для успішного завершення навчання та вибору освіти;
- перегляд і адаптація освітніх програм/навчальних планів, викладання у школах, дошкільної освіти з метою усунення гендерної дискримінації й стереотипів (забезпечення їх зосередженості на рівності між чоловіками та жінками, повазі до інших, забороні всіх форм насильства; забезпечення критичної медіаосвіти в школах);
- запровадження в школах початкових курсів з основ підприємництва та розширення спектру можливих предметів і професій, відкритих для дівчат;
- забезпечення того, щоб вивчення науки, технологій, інженерії, математики (STEM), фінансових і підприємницьких питань, цифрових наук, а також освіти, мистецтва та гуманітарних наук було однаково інклюзивним і привабливим як для хлопців, так і для дівчат;
- створення експертних груп зі значення гендеру для навчання та розвитку у школах, а також з гендерного балансу у вищій освіті;
- підготовка та проведення навчальних курсів, кампаній з підвищення обізнаності серед молодих чоловіків і жінок, батьків, вчителів/ок і роботодавців/иць про гендерно стереотипне ставлення, зокрема, до академічної успішності та наслідки вибору освіти для працевлаштування та підприємницької діяльності, кар'єрного зростання та заробітку;
- заохочення більшої кількості жінок, які закінчили навчання STEM, до професійної кар'єри в цих сферах, наприклад, шляхом консультування з питань кар'єри, стажування, цільової фінансової підтримки;
- розробка механізмів та програм для залучення жінок і дівчат до ініціатив у сфері освіти, навчання та працевлаштування в цифровому секторі;
- спрямування коштів на розвиток та просування цифрової освіти дівчат і жінок, а також на підтримку проєктів, очолюваних жінками, у цифровому секторі;
- розробка програм з підвищення кваліфікаційних навичок для самозайнятих жінок, жінок-підприємниць;
- підтримка ініціатив, освітніх програм, проєктів щодо перекваліфікації та підвищення кваліфікації, безперервного навчання та професійної підготовки

жінок, сприяння їх впровадженню та реалізації на місцях, зокрема шляхом інвестування;

- адаптація та/або розширення професійної освіти та навчання жінок шляхом сприяння набуттю підприємницьких, цифрових та екологічних навичок;
- забезпечення відповідних навчальних семінарів і практикумів, щоб дати жінкам можливість набути управлінських навичок, зокрема з банківських і юридичних питань;
- сприяння політиці та програмам професійної підготовки для жінок, включаючи розвиток навичок комп'ютерної грамотності;
- розширення діалогу з соціальними партнерами та наявними групами зацікавлених сторін і мережами, у т. ч. через створені онлайн-платформи на національному, регіональному та місцевому, щодо жіночого підприємництва;
- сприяння розробці національних, галузевих і специфічних для компаній стратегій підвищення кваліфікації та навчання жінок, в т. ч. через соціальний діалог і залучення соціальних партнерів;
- промотування однорічних програм жіночого підприємництва або учнівства та обмінів в університетах по всій Європі, підвищення обізнаності та просування європейської програми обміну підприємцями «Еразмус для молодих підприємців» з можливістю піврічної роботи з досвідченими підприємцями в інших країнах ЄС та надання спеціальних стипендій і грантів для успішних випускниць;
- заохочення створення жіночих мереж у компаніях, між компаніями в одному промисловому секторі та між промисловими секторами, а також участі жінок у різноманітних організаціях, які формують основне ділове співтовариство;
- залучення жінок до дискусійних панелей, газетних статей та інших місць, де формується громадська думка та дискурс на технологічні теми;
- проведення спеціальних курсів щодо гендерних стереотипів у ЗМІ з метою підвищення обізнаності про негативний вплив гендерно дискримінаційних зображень на телебаченні, в Інтернеті та в маркетингових і рекламних кампаніях;
- проведення тренінгів з медіапрофесіоналами/ками щодо шкідливих наслідків гендерних стереотипів та передової практики в цій сфері;
- створення схем наставництва жінок, які є прикладами для наслідування, зокрема в ІКТ та на всіх рівнях освіти;
- проведення заходів з навчання лідерству для жінок та інформаційних сесій для хлопців і чоловіків щодо прав жінок, справедливого розподілу домашньої праці, сприяння позитивній маскулінності та запобігання насильству щодо жінок.

4. Забезпечення програм підтримки жінок-підприємниць у створенні бізнесу

- рекомендації спрямовані **органам державної влади та їх структурним підрозділам** (Верховній Раді України, Кабінету Міністрів України, центральним органам виконавчої влади, зокрема Міністерству економіки України, Міністерству соціальної політики України, Міністерству цифрової трансформації України, та місцевим органам виконавчої влади тощо), **органам місцевого самоврядування та їх структурним підрозділам** (сільським, селищним, міським, районним та обласним радам), **державним та приватним підприємствам, установам, організаціям**, а також **громадським об'єднанням** (як національним, так і міжнародним).

- створення схем наставництва та програм підтримки, зокрема з використанням порад та досвіду підприємців/иць на пенсії, успішних жінок з бізнесу;
- створення програм мотиваційної та психологічної підтримки для підвищення впевненості жінок-підприємниць;
- проведення разом із бізнес-школами та організаціями програм інвестиційної готовності, які можуть допомогти жінкам створити життєздатні бізнес-плани та знайти і визначити потенційних інвесторів;
- підтримка доступу жінок-підприємниць до оцінок потенціалу зростання, проведених досвідченими консультантами/ками, які вимірюють потенціал ризику;
- запровадження програм транскордонного співробітництва, спрямованих на створення транскордонних центрів підтримки для жінок-підприємниць;
- створення програм, які сприяють творчості в інноваціях, щоб забезпечити підприємництво на ринку праці та забезпечити, щоб жінки могли приносити додаткову цінність суспільству;
- впровадження заходів для покращення диверсифікації підприємництва та сприяння суспільним і колективним формам підприємництва жінок;
- розробка стандартизованих адміністративних пакетів для підприємниць на ранніх стадіях відкриття бізнесу;
- створення програм підприємництва, які фінансують жінок і дівчат, котрі починають технологічні проєкти або нові компанії;
- сприяння заходам і діям для допомоги та консультування жінок, які вирішили стати підприємницями.

5. Створення та підтримка спільнот, професійних об'єднань, що діють у напрямку жіночого підприємництва, співпраця з ними

- рекомендації спрямовані **органам державної влади та їх структурним підрозділам** (Верховній Раді України, Кабінету Міністрів України, центральним органам виконавчої влади, зокрема Міністерству економіки України, Міністерству цифрової трансформації України, та місцевим органам виконавчої влади тощо), **органам місцевого самоврядування та їх структурним підрозділам** (сільським, селищним, міським, районним та обласним радам), **державним та приватним підприємствам, установам, організаціям** (зокрема, ЗМІ), а також **громадським об'єднанням** (як національним, так і міжнародним, зокрема професійним спільнотам).

- створення та зміцнення платформ, які розширюють мережі підприємниць, а також їх ділові та фінансові контакти;
- підтримка громадських організацій в розробці проєктів, наданні фінансової та податкової підтримки жінкам, інформації та порад щодо відкриття бізнесу;
- підтримка різноманітних фондів для консолідації бізнесу, більшої присутності на соціальних форумах та створення видимості підприємниць;
- створення європейської та національної мережі для полегшення та допомоги жінкам у пошуку фінансування та консультаційних послуг;
- посилення підтримки захисниць прав людини та жіночих правозахисних організацій та їхньої участі на всіх рівнях прийняття рішень;
- забезпечення сприятливого середовища для організацій громадянського суспільства у напрямку жіночого підприємництва, зокрема через політику та достатній рівень фінансування;
- співпраця з цифровими громадськими організаціями, з жінками та жіночими організаціями, їх залучення, щоб краще реагувати та пом'якшувати вплив проблем, які існують у повсякденному житті жінок, під час розробки та реалізації державної технічної політики, сприяння економічному та цифровому залученню жінок;
- заклик соціальних партнерів/ок брати участь в обговореннях і працювати разом, щоб усунути різницю в оплаті праці, в т. ч. за допомогою позитивних дій, а також співпрацювати з організаціями громадянського суспільства, щоб активно залучати громадську думку.

6. Промотування культури жіночого підприємництва

- рекомендації спрямовані **органам державної влади та їх структурним підрозділам** (Верховній Раді України, Кабінету Міністрів України, центральним органам виконавчої влади, зокрема Міністерству освіти і науки України, Міністерству економіки України, Міністерству цифрової трансформації України, та місцевим органам виконавчої влади тощо), **органам місцевого самоврядування та їх структурним підрозділам** (сільським, селищним, міським, районним та обласним радам), **державним та приватним підприємствам, установам, організаціям** (зокрема, ЗМІ, підприємствам, установам, організаціям дошкільної освіти, повної загальної середньої освіти, позашкільної освіти, спеціалізованої освіти, професійної (професійно-технічної) освіти, фахової передвищої освіти, вищої освіти, освіти дорослих, у тому числі післядипломної освіти), а також **громадським об'єднанням** (як національним, так і міжнародним, зокрема професійним спільнотам).
- заохочення і популяризація державою жіночого підприємництва з раннього віку;
- заохочення дівчат і жінок до вивчення предметів STEM у школі та університеті;
- розроблення стратегій, спрямованих на посилення цифрової інтеграції дівчат і жінок, цифрової фінансової інклюзії у сферах, пов'язаних із STEM, штучним інтелектом та сектором досліджень та інновацій;

- підтримка інформаційних, комунікаційних та просвітницьких кампаній щодо жіночого підприємництва;
- гендерний мейнстримінг на всіх етапах процесу розробки заходів підтримки для жінок-підприємниць та консультації з різноманітною групою потенційних і діючих жінок-підприємниць;
- підтримка організації конференцій, дискусій, форумів та подальші заходи для сприяння обговоренню ролі та внеску політики щодо підприємницьких навичок жінок для досягнення конкурентоспроможного та сталого економічного зростання;
- створення робочих груп, технічних зустрічей та інших заходів для сприяння обговоренню, взаємному навчанню та обміну досвідом;
- виділення коштів та проведення кампанії для підвищення обізнаності та навчання, мереж підтримки жіночого підприємництва;
- надання більше стимулів для сприяння жіночому підприємництву, підтримка та сприяння ініціативам щодо жіночого лідерства та створення різноманітних європейських мереж для жінок-підприємниць;
- сприяння освіті та кар'єрі у фінансовій сфері для жінок з метою підтримки розвитку надійної мережі жінок-інвесторок;
- забезпечення ефективних платформ для просування жіночих прикладів і лідерок на міжнародному, національному та місцевому рівнях;
- сприяння жіночим прикладам для наслідування в STEM та ІКТ, зображення медіаіндустрією жінок у професіях, пов'язаних із STEM та ІКТ, а також різноманітності та можливостей у цій сфері;
- використання інтернету для проведення кампаній, форумів і підвищення видимості жіночих моделей в бізнесі.

7. Забезпечення балансу між роботою та особистим життям

- рекомендації спрямовані **органам державної влади та їх структурним підрозділам** (Верховній Раді України, Кабінету Міністрів України, центральним органам виконавчої влади, зокрема Міністерству соціальної політики України, та місцевим органам виконавчої влади тощо), **органам місцевого самоврядування та їх структурним підрозділам** (сільським, селищним, міським, районним та обласним радам), **державним та приватним підприємствам, установам, організаціям**, зокрема як роботодавцям.

- забезпечення ефективного доступу до систем соціального захисту та прав (через швидше реагування політик зайнятості, законодавства та інвестицій на потреби підприємниць), інвестування держави в доступний догляд за дитиною, надання відпустки по догляду за дитиною чоловікам і заохочення їх до її використання, збільшення тривалості відпустки та гарантування її повної оплати, зменшення кількості робочих годин під час годування грудьми, а також розширення права на допомогу по вагітності та пологах на підприємниць;
- запровадження «кредитів на догляд» для компенсації перерв у роботі, зроблених для надання неформального догляду членам сім'ї, періодів

офіційного догляду, відпусток, таких як відпустка по вагітності та пологах, відпустка по догляду за дитиною, і справедливого зарахування цих кредитів до пенсійних прав;

- запровадження ефективних можливостей дистанційної роботи;
- розробка політики щодо збільшення кількості недорогих і високоякісних закладів догляду за дітьми, доступних для працюючих батьків, а також допомога у створенні структур, компаній з догляду за дітьми та підтримка їх діяльності, що дозволить батькам, які працюють, збалансувати своє сімейне та професійне життя, а молодим матерям - працювати та/або навчатися;
- ратифікація Конвенції МОП № 189 про домашніх працівників/иць і забезпечення врегулювання сектору домашньої праці;
- повна імплементація Директиви 2019/1158 від 20 червня 2019 року про баланс між роботою та особистим життям для батьків і опікунів та про скасування Директиви Ради 2010/18/ЄС, і навіть вихід за рамки її мінімальних стандартів;
- збільшення тривалості передбаченої законодавством відпустки у зв'язку з усиновленням дитини щонайменше до 4 місяців, а також виключення положення щодо можливості надання відпустки у разі усиновлення дитини (дітей) подружжям одному з подружжя на їх розсуд;
- врегулювання порядку взяття відпустки по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку та відпустки у зв'язку з усиновленням дитини, зокрема розумного періоду попередження, вимог до форми заяви;
- розширення кола осіб, у зв'язку з необхідністю догляду за якими надається відпустка, категорією «особа, яка проживає та має спільний побут з працівником»;
- гарантування права працівників/ниць, що здійснюють догляд вимагати гнучкого режиму роботи для цілей догляду та врегулювання порядку подання запиту щодо гнучкого режиму роботи, його розгляду і повернення до початкового режиму.

8. Запобігання та боротьба з усіма формами насильства жінок, домаганнями на робочому місці, а також причинами проституції

- рекомендації спрямовані **органам державної влади та їх структурним підрозділам** (Верховній Раді України, Кабінету Міністрів України, центральним органам виконавчої влади, зокрема Міністерству соціальної політики України, Міністерству охорони здоров'я, Міністерству внутрішніх справ України та місцевим органам виконавчої влади, судам України тощо), **органам місцевого самоврядування та їх структурним підрозділам** (сільським, селищним, міським, районним та обласним радам), **державним та приватним підприємствам, установам, організаціям** (ЗМІ, закладам охорони здоров'я тощо), зокрема як роботодавцям, а також **громадським об'єднанням** (як національним, так і міжнародним, зокрема професійним спільнотам).

- повне приведення національного законодавства у відповідність до Стамбульської конвенції;
- вжиття конкретних заходів для боротьби з економічними, соціальними та культурними причинами проституції, щоб жінки, які перебувають у ситуації бідності та соціальної ізоляції, не стали потерпілими від такої експлуатації, а також допомога таким жінкам з їх соціальною та професійною реінтеграцією;
- забезпечення постійного доступу жінок, потерпілих від насильства, до медичних послуг до юридичних клінік і притулків, поліції та судів для винесення відповідних обмежень та/або захисних приписів;
- розробка з метою захисту жінок від будь-яких форм насильства програм інформування та розбудови потенціалу для фахівців у сферах охорони здоров'я, соціальних послуг та послуг з догляду, освіти, професійної підготовки та служб зайнятості, правоохоронних органів та судової системи;
- створення безпечних та гнучких систем попередження про надзвичайні ситуації телефоном, електронною поштою та текстовими повідомленнями для прямого охоплення поліції, а також онлайн-сервісів, таких як лінії довіри, приховані додатки, цифрові платформи, мережі аптек, та екстрене фінансування таких послуг;
- сприяння проведенню просвітницьких, інформаційних та адвокаційних кампаній, спрямованих на боротьбу з гендерним насильством у всіх його формах;
- забезпечення надання ефективної, доступної, недорогої та якісної медичної та психологічної підтримки постраждалим від гендерно зумовленого насильства;
- забезпечення належних та адекватних механізмів фінансування програм і дій для боротьби з домаганнями на робочому місці, включаючи механізми для підтримки жінок у повідомленні про випадки домагань;
- ратифікація Конвенції МОП № 190 про викорінення насильства та домагань у сфері праці;
- імплементація Директиви 2011/36/ЄС щодо запобігання та боротьби з торгівлею людьми та захисту потерпілих від неї;
- включення гендерно зумовленого насильства до оцінки ризиків на робочому місці;
- забезпечення права жінок-працівниць, які потерпають від гендерно зумовленого насильства, на скорочення або реорганізацію свого робочого дня та на зміну місця роботи.

9. Нова фіскальна політика, створення спеціальних податкових стимулів для жінок-підприємниць

- рекомендації спрямовані **органам державної влади та їх структурним підрозділам** (Верховній Раді України, Кабінету Міністрів України, центральним органам виконавчої влади, зокрема Міністерству економіки України, Державна податкова служба України та місцевим

органам виконавчої влади тощо), **органам місцевого самоврядування та їх структурним підрозділам** (сільським, селищним, міським, районним та обласним радам).

- забезпечення гендерної рівності у податковій політиці;
- гарантування звільнення від податків або 0% ставки ПДВ на жіночі гігієнічні товари, оподаткування яких непропорційно ставить під загрозу гідність жінок з низькими доходами, а відтак - забезпечення всім жінкам доступу до цих основних продуктів;
- надання посиленних податкових стимулів або гнучких податкових структур для покращення базових умов для підприємництва та самозайнятості жінок (зниження податку на прибуток для жінок або можливість відстрочки податкових платежів).

10. Покращення якості життя та економічних можливостей жінок у сільській місцевості

- рекомендації спрямовані **органам державної влади та їх структурним підрозділам** (Верховній Раді України, Кабінету Міністрів України, центральним органам виконавчої влади, зокрема Міністерству аграрної політики та продовольства України, Міністерству освіти і науки України, Міністерству економіки України, Міністерству розвитку громад, територій та інфраструктури України, Міністерству соціальної політики України, Міністерству цифрової трансформації України та місцевим органам виконавчої влади тощо), **органам місцевого самоврядування та їх структурним підрозділам** (сільським, селищним, районним та обласним радам), **державним та приватним підприємствам, установам, організаціям** (зокрема, ЗМІ, підприємствам, установам, організаціям дошкільної освіти, повної загальної середньої освіти, позашкільної освіти, спеціалізованої освіти, професійної (професійно-технічної) освіти, фахової передвищої освіти, вищої освіти, освіти дорослих, у тому числі післядипломної освіти), а також **громадським об'єднанням** (як національним, так і міжнародним, зокрема професійним спільнотам), **фермерським господарствам, сільськогосподарським кооперативам**.

- співпраця з регіональними та місцевими органами влади щодо надання жінкам у сільській місцевості повноважень та покращення якості їхнього життя, надання якісних освітніх програм та якісних умов працевлаштування, включаючи дистанційну роботу, гідну роботу й дохід, закликання до позитивних дій, які заохочують жінок-фермерок залишатися в сільській місцевості;
- підтримка проєктів, спрямованих, зокрема, на жінок, щодо створення інноваційної сільськогосподарської діяльності в сільській місцевості та знелюднених районах з метою зміцнення їхньої позиції на сільськогосподарському ринку, який може бути джерелом нових робочих місць;
- створення систем професіоналізації, навчання, безперервного розвитку навичок і визнання кваліфікації жінок, які займаються домашнім господарством і доглядом, а також створення державних агентств зайнятості для посилення професіоналізації;

- консультування та підтримка жінок у веденні сільськогосподарської діяльності, заохочення участі жінок у ланцюжку створення агропродукції;
- забезпечення більшої видимості жінок-фермерок і визнання їхнього внеску в економіку та доходи у сільській місцевості;
- забезпечення у сільській місцевості такої інфраструктури як транспортне сполучення, доступ до високошвидкісного Інтернету, включаючи мобільні послуги передачі даних та забезпечення енергією, а також доступні високоякісні соціальні, медичні та освітні послуги;
- гарантування рівного доступу до допомоги потерпілих від насильства жінок, які проживають у сільській місцевості та віддалених районах;
- заохочення та вдосконалення різних типів робочих місць для жінок, беручи до уваги особливі умови у сільській місцевості, забезпечення різного роду стимулів для підтримки стабільності та розвитку стартапів, а також запровадження ініціатив для створення нових та збереження наявних робочих місць у сільському господарстві, створення більш привабливих умов для молодих жінок;
- підтримка участі жінок у прийнятті рішень у сільській місцевості за допомогою навчальних заходів, а також шляхом проведення кампаній;
- сприяння рівності між жінками та чоловіками в різних керівних і представницьких органах, а також збільшення представництва жінок у робочих групах з розвитку сільської місцевості та моніторингових комітетах, а також у всіх типах сільськогосподарських організацій, асоціацій та державних установ;
- гарантування гідного пенсійного забезпечення, включаючи мінімальну пенсію, спрямовану, зокрема, на те, щоб допомогти жінкам у сільській місцевості зберегти свою економічну незалежність;
- сприяння залученості жінок з високою кваліфікацією до сільського господарства, тваринництва та лісового господарства за допомогою навчальних програм для розвитку діяльності, пов'язаної з наданням консультативних послуг фермам та інноваціями;
- просування та підтримка організацій сільських жінок, включаючи заохочення діяльності мереж, центрів, банків даних та асоціацій як ключового соціального, економічного та культурного розвитку;
- впровадження програм підвищення обізнаності, спрямованих на підкреслення гендерної нейтральності в усіх професіях і подолання стійкого традиційного розподілу ролей у сільському господарстві;
- полегшення доступу жінок до землі (забезпечення прав власності та спадкування), та до кредитів, щоб заохотити їх залишатися в сільській місцевості та відігравати свою роль у сільськогосподарському секторі.

11. Гарантування охорони здоров'я жінок та соціальної допомоги

- рекомендації спрямовані **органам державної влади та їх структурним підрозділам** (Верховній Раді України, Кабінету Міністрів України, центральним органам виконавчої влади, зокрема Міністерству соціальної політики України, Міністерству охорони здоров'я, Міністерству освіти і науки України, Міністерству економіки України та місцевим органам виконавчої влади, судам України тощо), **органам місцевого самоврядування та їх структурним підрозділам** (сільським, селищним, міським, районним та обласним радам), **державним та приватним підприємствам, установам, організаціям** (ЗМІ, закладам охорони здоров'я тощо), а також **громадським об'єднанням** (як національним, так і міжнародним).

- інвестування в надійні та стійкі системи охорони здоров'я, щоб персонал служб охорони здоров'я, більшість з якого зазвичай становлять жінки, отримував справедливу винагороду, професійний розвиток, гідні умови праці тощо;
- сприяння ініціативам з підтримки психічного здоров'я жінок, а також інвестування у забезпечення наявності відповідних послуг;
- забезпечення загального доступу жінок до високоякісних медичних і соціальних послуг, а також - закладів за доступними цінами, інвестування у цю сферу послуг;
- гарантування доступних комунальних послуг домогосподарствам з низькими доходами, зокрема літнім жінкам і матерям, які самостійно виховують дитину;
- включення компенсації за неоплачувану роботу по догляду у пенсійні системи;
- забезпечення ефективного та рівного доступу до систем соціального захисту та прав, включаючи пенсію та відпустки, для всіх самозайнятих працівників;
- впровадження спеціальних соціальних заходів для боротьби з ризиком соціальної ізоляції та бідності жінок, зокрема щодо доступу до житла, транспорту та енергії, а також жінок похилого віку шляхом підвищення пенсій, надання соціальної підтримки, включаючи такі заходи, як кредити на періоди догляду, допомоги у зв'язку з втратою годувальника;
- забезпечення всебічної сексуальної освіти та освіти щодо стосунків для молоді та доступу до сексуального та репродуктивного здоров'я, включаючи контрацепцію, планування сім'ї, безпечні та легальні аборти;
- інвестування в державні послуги, включаючи безкоштовний догляд за дітьми та охорону здоров'я.

12. Регуляторна робота та політичні заходи

- рекомендації спрямовані **органам державної влади та їх структурним підрозділам** (Верховній Раді України, Кабінету Міністрів України, центральним органам виконавчої влади, зокрема Міністерству соціальної політики України, Міністерству освіти та науки України, Міністерству цифрової трансформації України, та місцевим органам виконавчої влади тощо),

органам місцевого самоврядування та їх структурним підрозділам (сільським, селищним, міським, районним та обласним радам), **державним та приватним підприємствам, установам, організаціям** (зокрема, ЗМІ), а також **громадським об'єднанням** (як національним, так і міжнародним, зокрема професійним спільнотам).

- проведення реформ для сприяння рівності та збільшення жіночого підприємництва, запровадження гендерного мейнстримінгу на всіх етапах процесу розробки заходів підтримки для жінок-підприємниць;
- забезпечення міжсекторального аспекту в усіх заходах щодо жіночого підприємництва, з гарантуванням того, що всі жінки отримають відповідну допомогу та підтримку, і що жодна жінка не залишиться осторонь;
- підвищення обізнаності жінок-підприємниць про політику підтримки та зменшення бюрократичних та адміністративних бар'єрів для доступу до програм, спрямованих на сприяння підприємництву і проведення відповідних консультацій;
- виконання рекомендацій МОП, спрямованих на зменшення масштабів нестандартної зайнятості, наприклад, обмеження обставин, за яких можуть використовуватися нестандартні контракти, і обмеження тривалості роботи працівників/ниць за такими контрактами;
- впровадження політики, яка сприяє працевлаштуванню жінок та їх фінансовій незалежності, включаючи політику, яка сприяє інтеграції жінок з маргіналізованих груп на ринок праці;
- повна імплементація Директиви 2006/54/ЄС про реалізацію принципу рівних можливостей та рівного ставлення до чоловіків і жінок у питаннях зайнятості та професійної діяльності та Директиви 2010/41/ЄС щодо застосування принципу рівного ставлення до чоловіків і жінок, які займаються діяльністю як самозайняті особи;
- проведення реформ для підвищення гендерної рівності як у сімейному житті, так і на ринку праці;
- розробка програм боротьби з соціальними та гендерними стереотипами, особливо серед молодих груп населення, та політики, яка буде зосереджена на деконструкції гендерних стереотипів;
- забезпечення створення планів гендерної рівності на рівні компаній чи галузі, проведення гендерних аудитів;
- вжиття законодавчих заходів для гарантування економічних і соціальних прав працівників, у т. ч. у "фемінізованих" секторах;
- проведення регулярної роботи зі збору та аналізу дезагрегованих даних щодо становища жінок у певних нестабільних умовах, щодо гендерних стереотипів тощо;
- аналіз нерівного гендерного впливу інфляції та підвищення цін на енергоносії, спричиненого у контексті війни росії проти України, і врахування під час впровадження заходів для пом'якшення їх впливу на найбідніші верстви населення;

- впровадження гендерно чутливого бюджетування, практик та дорожніх карт в консультаціях з експертами з гендерного бюджетування;
- запровадження жорстких заходів для накладення санкцій на підприємства, які не дотримуються трудового законодавства та дискримінують чоловіків і жінок;
- прийняття законодавства для підвищення прозорості оплати праці жінок та чоловіків, покращення доступу до правосуддя та запровадження сильніших процесуальних прав для боротьби з дискримінацією в оплаті праці;
- заохочення та розвиток політик боротьби з гендерною різницею в оплаті праці та розбіжностями в призах, будь-яким видом насильства щодо жінок і дівчат у спорті та забезпечення більшого висвітлення жінок у спортивних ЗМІ та в процесі прийняття рішень;
- впровадження політики для викорінення існуючої нерівності в усьому аудіовізуальному секторі;
- розробка запобіжних інструментів у формі омбудсменів або органів медіаспостереження за участю експертів/ток із гендерної рівності;
- розроблення стратегій, спрямованих на посилення цифрової інтеграції дівчат і жінок, а також цифрової фінансової інклюзії у сферах, пов'язаних із STEM, штучним інтелектом та сектором досліджень та інновацій;
- перегляд кримінального законодавства з метою визначення нових форм цифрового насильства;
- відновлення, захист та сприяння колективним договорам, ролі соціальних партнерів та веденню колективних переговорів на всіх рівнях як вирішальним інструментам для подолання нерівності,
- сприяння розвитку офіційного сектору домашніх послуг, зокрема через Європейську платформу протидії незадекларованій праці.

ДОДАТОК І.

Перелік міжнародних нормативно-правових актів, наукових, аналітичних та навчальних матеріалів

БЛОК 1. ПЕРЕЛІК МІЖНАРОДНИХ НОРМАТИВНО-ПРАВОВИХ АКТІВ

Директиви:

1. Директива 2022/2381 Європейського Парламенту та Ради від 23 листопада 2022 року про покращення гендерного балансу серед директорів компаній, зареєстрованих на біржі, та відповідні заходи
 2. Директива 2019/1158 Європейського Парламенту та Ради від 20 червня 2019 року про баланс між роботою та особистим життям для батьків і опікунів та про скасування Директиви Ради 2010/18/ЄС
 3. Директива 2010/41/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 7 липня 2010 року про застосування принципу рівного ставлення до чоловіків і жінок, які займаються самозайнятою діяльністю, та про скасування Директиви Ради 86/613/ЄЕС
 4. Директива 2006/54/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 5 липня 2006 року про реалізацію принципу рівних можливостей та рівного ставлення до чоловіків і жінок у питаннях зайнятості та професійної діяльності
 5. Директива 2004/113/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 13 грудня 2004 року про впровадження принципу рівного ставлення до чоловіків і жінок у доступі до товарів і постачанні ними і послуги
 6. Директива 79/7/ЄЕС від 19 грудня 1978 року про поступове впровадження принципу рівного ставлення до чоловіків і жінок у питаннях соціального забезпечення
-

Резолюції:

7. Резолюція Європейського парламенту від 5 липня 2022 року щодо бідності жінок у Європі (2021/2170(INI))
8. Резолюція Європейського парламенту від 3 травня 2022 року щодо досягнення економічної незалежності жінок через підприємництво та самозайнятість (2021/2080(INI))
9. Резолюція Європейського парламенту від 10 червня 2021 року про сприяння гендерній рівності в науці, техніці, інженерно-математичній (STEM) освіті та кар'єрі (2019/2164(INI))
10. Резолюція Європейського парламенту від 11 лютого 2021 року про майбутні виклики правам жінок у Європі: понад 25 років після Пекінської декларації та Платформи дій (2021/2509(RSP))
11. Резолюція Європейського парламенту від 21 січня 2021 року щодо Стратегії ЄС щодо гендерної рівності (2019/2169(INI))
12. Резолюція Європейського парламенту від 21 січня 2021 року щодо усунення цифрового гендерного розриву: участь жінок у цифровій економіці (2019/2168(INI))
13. Резолюція Європейського парламенту від 21 січня 2021 року щодо гендерної перспективи під час кризи COVID-19 і в посткризовий період (2020/2121(INI))
14. Резолюція Європейського парламенту від 13 лютого 2020 року щодо пріоритетів ЄС на 64-й сесії Комісії Організації Об'єднаних Націй зі статусу жінок (2019/2967(RSP))

15. Резолюція Європейського парламенту від 30 січня 2020 року про гендерну різницю в оплаті праці (2019/2870(RSP))
16. Резолюція Європейського парламенту від 17 квітня 2018 року щодо гендерної рівності в медіасекторі ЄС (2017/2210(INI))
17. Резолюція Європейського парламенту від 4 квітня 2017 року про жінок та їх роль у сільській місцевості (2016/2204(INI))
18. Резолюція Європейського парламенту від 3 жовтня 2017 року щодо розширення економічних можливостей жінок у приватному та державному секторах ЄС (2017/2008(INI))
19. Резолюція Європейського парламенту від 19 січня 2016 року про зовнішні фактори, які є перешкодами для європейського жіночого підприємництва (2015/2111 (INI))
20. Резолюція Європейського парламенту від 12 березня 2013 року про усунення гендерних стереотипів у ЄС (2012/2116(INI))
21. Резолюція Європейського парламенту від 13 вересня 2011 року про жіноче підприємництво на малих і середніх підприємствах (2010/2275(INI))
22. Резолюція Ради від 27 листопада 2003 року про рівний доступ і участь жінок і чоловіків у суспільстві знань для зростання та інновацій (2003/C 317/03)

Рішення:

23. Рішення 2023/936 Європейського Парламенту та Ради від 10 травня 2023 року про Європейський рік навичок (текст має відношення до ЄЕС)
24. Рішення 2003/578/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 22 липня 2003 року про вказівки щодо політики зайнятості держав-членів\

Рекомендації:

25. Пропозиція щодо Рекомендації Ради щодо європейського підходу до залучення та утримання наукових, інноваційних та підприємницьких талантів у Європі від 13 липня 2023 року (COM/2023/436)
26. Рекомендація Ради від 24 листопада 2020 року щодо професійно-технічної освіти та навчання (ПТО) для сталої конкурентоспроможності, соціальної справедливості та стійкості (2020/C417/01)
27. Рекомендація Європейського Парламенту та Ради від 18 грудня 2006 року щодо ключових компетенцій для навчання впродовж життя (2006/962/ЄС)

Інше:

28. Рамкова програма партнерства між урядом України та Організацією Об'єднаних Націй на 2018–2022 роки
29. Висновок Європейського економічного та соціального комітету «Жінки-підприємці — конкретна політика для збільшення зростання та зайнятості в ЄС» (думка за власною ініціативою) від 4 жовтня 2012 року
30. Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами від 11 травня 2011 року
31. Договір про Європейський Союз
32. Договір про функціонування ЄС

33. Хартія основоположних прав Європейського Союзу
34. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони, від 21.03.2014 року і ратифікована із заявою Законом України № 1678-VII від 16.09.2014 року
35. Рішення Європейської ради, прийняте під час проведення засідання за участі глав держав та урядів 27 держав-членів Європейського Союзу 23-24 червня 2022 року у Брюсселі, Бельгія
36. Закон Франції № 2021-1774 про економічну та професійну гендерну рівність від 24 грудня 2021 року
37. Рекомендацій Ради 84/635/ЄЕС від 13 грудня 1984 року щодо заохочення позитивних дій для жінок
38. Рекомендацій Ради 96/694/ЄС від 2 грудня 1996 року щодо збалансованої участі жінок і чоловіків у процесі прийняття рішень

БЛОК 2. ПЕРЕЛІК МІЖНАРОДНИХ АНАЛІТИЧНИХ МАТЕРІАЛІВ, ЗВІТІВ, ПЛАНІВ ТА СТРАТЕГІЙ, ЯКІ БУЛИ У ФОКУСІ ДОСЛІДЖЕННЯ

1. Звіт Організації Глобального Моніторингу Підприємництва (Global Entrepreneurship Monitor, GEM) “Виклик упередженням і стереотипам” за 2022-2023 роки
2. Доповідь Комітету з прав жінок і гендерної рівності про досягнення економічної незалежності жінок через підприємництво та самозайнятність від 7 квітня 2022 року
3. Звіт Організації Об'єднаних Націй про “Прогрес у досягненні цілей сталого розвитку: гендерний фокус 2022”
4. Повідомлення від 3 березня 2021 року Комісії до Європейського парламенту, Ради, Європейського економічного та соціального комітету і Комітету регіонів Союзу Рівності: Стратегія прав людей з інвалідністю на 2021-2030 роки
5. Звіт Комітету з прав жінок і гендерної рівності від 12 травня 2021 року про сприяння гендерній рівності в освіті та кар'єрі в галузі науки, технологій, інженерії та математики (STEM)
6. Зелена книга про старіння: виховання солідарності та відповідальності між поколіннями від 21 січня 2021
7. Повідомлення від 5 березня 2020 року Комісії до Європейського парламенту, Ради, Європейського економічного та соціального комітету і Комітету регіонів Союзу рівності: стратегія гендерної рівності на 2020-2025 роки
8. Повідомлення від 10 березня 2020 року Комісії до Європейського парламенту, Ради, Європейського економічного та соціального комітету і Комітету регіонів: стратегія малих та середніх підприємств для сталої та цифрової Європи
9. Повідомлення Комісії від 1 липня 2020 року під назвою “Європейський план навичок для стійкої конкурентоспроможності, соціальної справедливості та стійкості” (COM(2020)0274)
10. Спільне повідомлення до Європейського парламенту та Ради план дій ЄС щодо гендерних підприємств (GAP) III – амбіційний порядок денний щодо гендерної рівності та розширення прав жінок у зовнішній дії ЄС від 25 листопада 2020 року
11. Рекомендація Комісії ЄС 2017/761 від 26 квітня 2017 року про Європейський фокус соціальних прав
12. Дослідження Генеральної дирекції внутрішньої політики (технічного відділу С: права громадян і конституційні справи права жінок та гендерна рівність) “Про жіноче підприємництво: усунення гендерного розриву в доступі до фінансових та інших послуг та у соціальному підприємстві” від 2015 року
13. Звіт Комітету з прав жінок і гендерної рівності про зовнішні фактори, які є перешкодами для європейського жіночого підприємництва від 17 грудня 2015 року

14. Звіт Організації економічного співробітництва та розвитку “Розширення економічних можливостей жінок через підприємництво та лідерство в країнах Організації економічного співробітництва та розвитку” від 2014 року.
15. Зелена книга про підприємництво в Європі від 21 січня 2003 року
16. Звіт Міжнародної Організації Праці “Ефективність втручання з розвитку підприємництва для жінок-підприємниць: короткий огляд випуску”
17. Звіт Світового банку “Жінки, бізнес і закон 2023”
18. Звіт Уряду Швеції щодо економічної гендерної рівності від 2021 року, опублікований 09 червня 2022 року
19. Індекс гендерної рівності, EIGE
20. Звіт/Перспектива та План дій Данії щодо роботи з гендерної рівності на 2022 року
21. Брифінг для Комітету з прав жінок і гендерної рівності (FEMM) - Місія до Данії, 15-17 травня 2023 року
22. Стратегія взаємодії Данії з Організацією ООН з питань гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок (UNWOMEN) на 2022-2025 рр.
23. Національний план дій Нідерландів 1325-IV (2021-2025) Жінки, мир і безпека
24. Звіт Міністерства закордонних справ Нідерландів про результати щодо прав жінок і гендерної рівності 2022 рік
25. Глобальний звіт Всесвітнього економічного форуму про гендерний розрив за 2022 рік
26. Експертний звіт щодо гендерних ефектів економічної політики у виборчий період 2019-2023 років
27. Міжнародна стратегія Франції щодо гендерної рівності (2018-2022)
28. Аналітичний звіт Європейської Комісії щодо узгодження законодавства України з нормативно-правовою базою ЄС - acquis
29. Висновок Європейської комісії щодо заявки України на членство в Європейському Союзі від 16 червня 2022
30. Робочий документ Апарату Комісії: Звіт “Україна 2023”. Супроводжуючий документ Повідомлення Комісії до Європейського парламенту, Ради, Європейського економічного і соціального комітету і Комітету регіонів 2023: Повідомлення про політику розширення ЄС від 8 листопада 2023

ДОДАТОК II.

Перелік окремих ініціатив, спільнот, онлайн платформ, які підтримують підприємництво жінок в ЄС та в Україні

Європейська Комісія та інші органи ЄС підтримують інструменти, мережі та ініціативи, які сприяють розширенню економічних можливостей жінок та розвитку їх підприємництва. Комісія заохочує налагодження зв'язків і обмін передовим досвідом, а також ініціативи, які допомагають жінкам розвинути впевненість у своїх силах.

Платформи

SHE'S NEXT – це глобальна платформа, яка має на меті привернути увагу до жінок, які фінансують, керують і розвивають малий бізнес. Формати She's Next: проведення навчальних вебінарів; майстер-класів; занять з дизайн мислення; менторських занять; історій успіху; онлайн-хакатонів; бізнес-марафонів; жіночих бізнес-акселераторів; Edu Days; Visa Elevator Pitch Day. Фокус She's Next: Східна та Південно-Східна Європа, Центральна Азія та Кавказ Східна Європа, Центральна Азія та Кавказ.

WEGATE – глобальна платформа, яка пропонує жінкам-підприємцям можливості розвитку та мережевих зв'язків, обмінюючись вертикальними ноу-хау та ідеями та сприяючи обміну новими ідеями на основі їхніх реальних щоденних потреб. Формати WEgate:

- здійснення постійного оновлення ринку через вертикальні вебінари та обмін ідеями й думками між жінками з різних секторів і країн (інструменти: навчальні ресурси, онлайн програми, менторство, коучинг та ін.);
- підтримка і залученість у міжнародні ініціативи, спрямовані на громаду, які підтримуються бізнесом та партнерськими асоціаціями;
- функціонування академії WEgate (у фокусі: управлінські навички, тенденції ринку та розвитку бізнесу);
- проведення мережевих заходів, які поєднують бізнес і відпочинок.

>>Долучитись до Спільноти WEgate можна за посиланням.

ENTERPRISE EUROPE NETWORK (EEN) – найбільша у світі мережа підтримки малих і середніх підприємств (МСП) з міжнародними амбіціями. Формати EEN:

- надання інструментів для навчання (статей, вебінарів, створення онлайн/офлайн подій для створення професійної мережі);
- наявність порталу партнерства (дошка оголошень про попит, пропозицію, ідею технологічного партнерства і т.д.).

DIGITAL WOMEN – проєкт підтримки жіночого підприємництва під гаслом **діджиталізації жіночого бізнесу**. Мета проєкту: надати жінкам-підприємцям якісні інструменти управління бізнесом; забезпечити якісними освітніми матеріалами; створити спільноту, де вони зможуть знайти підтримку й корисні поради.

WTECH – закритий клуб для жінок-керівниць в ІТ, інвестиціях і венчурному бізнесі. Фокус група WTECH:

- жінки-засновниці стартапів, керівниці технологічних компаній, а також жінки, які займаються програмуванням;
- представники fintech, edtech, blockchain, cybersecurity та інших напрямків IT;
- представники 100% онлайн-бізнесу та інноваційних компаній з цифровою складовою.

Формати WTECH: нетворкінг та встановлення нових ділових контактів; підтримка досвідчених наставників; допомога в розвитку проєктів учасників громади; платформа для пітчінгу проєктів і стартапів; обмін ідеями та знаннями; ексклюзивні кар'єрні можливості через мережу партнерів; доступ до ексклюзивних місцевих, міжнародних та онлайн-подій.

>> Долучитись до Спільноти WTECH можна за посиланням.

УКРАЇНЬСЬКА ПЛАТФОРМА “ЖІНКИ В БІЗНЕСІ” – платформа, яка об'єднує жінок-підприємниць, представниць жіночих бізнес-асоціацій та менторів/ок для розвитку і навчання, генерування нових ідей та реалізації спільних проєктів. Метою платформи є об'єднати жінок-підприємниць, жінок-лідерок, представниць жіночих бізнес-асоціацій, бути опорою та рушійною силою для розвитку й популяризації жіночого підприємництва в Україні. **Формати функціонування “Жінок в бізнесі”:** надання інструментів для навчання, зокрема створення освітніх програм, онлайн конференцій, форумів.

ГРОМАДСЬКА ОРГАНІЗАЦІЯ “Ділові Українські Жінки” – громадська організація, діяльність якої має на меті зміцнення впливу та ролі жінки у реформуванні українського суспільства. **Формати “Жінок в бізнесі”:**

- міжнародна діяльність, зокрема встановлення взаємозв'язку між громадськими організаціями, представниками політичної, культурної та наукової еліти різних країн, а також взаємний обмін та співпраця зі світовими громадськими організаціями;
- реалізація духовних соціальних проєктів, бізнес проєктів та благодійної допомоги;
- діяльність, спрямована на розкриття творчого потенціалу жінок та підвищення їх соціального статусу в суспільстві, шляхом об'єднання й спільної ефективної роботи.

PARTNERSHIP FOR LOCAL ECONOMIC DEVELOPMENT AND DEMOCRATIC GOVERNANCE PROJECT (PLEDDG) – діяльність проєкту було спрямовано на зміцнення муніципального сектору в Україні, впровадження ефективного демократичного врядування та прискорення економічного розвитку. Проєкт, у фокусі підтримки рівноправної участі жінок і чоловіків у житті громад, сприяв підвищенню ролі жінок на керівних посадах в органах місцевого самоврядування та їх активному залученню до процесів економічного розвитку. Гендерна стратегія Проєкту покрила два основні напрямки:

- сприяння участі жінок нарівні з чоловіками в процесі прийняття рішень при виробленні місцевих програм та стратегій розвитку у своїх громадах;
- зменшення гендерної нерівності в доступі до ресурсів та можливостей розвитку.

Фокус група проєкту: 16 міст-партнерів з Вінницької, Івано-Франківської, Полтавської та Запорізької областей. Проєкт було завершено 31 березня 2021 року.

ГРОМАДСЬКА ОРГАНІЗАЦІЯ “ІНША ЖІНКА” – це громадська організація, яка об'єднує жінок, які прагнуть впливати, і напрямками діяльності якої є сучасна та доступна освіта, розвиток жіночого бізнесу, гендерна рівність та захист, збільшення представництва жінок у владі, протидія домашньому насильству, підтримка та партнерство для кожної жінки. **Мета організації:** розбудувати спільноту освіченого суспільства, в якому інтелект буде трендом, а гендерна рівність - запорукою економічного зростання в суспільстві; створити та популяризувати тренд на працюючу, впливову,

фінансово незалежну жінку, яка впевнено крокує по життю. **Формати діяльності:** якісні події, результативні зустрічі, змістовні проекти тощо.

АСОЦІАЦІЯ ЖІНОК УКРАЇНИ “ДІЯ” – це громадська організація, що об’єднує жінок для спільного розв’язання питань розширення їх прав і можливостей. Метою організації є захист жіночих, соціальних, економічних, духовних, політичних та інших прав і інтересів жінок та членів їхніх родин, сприяння просуванню принципів гендерної рівності, розкриття професійних і ділових якостей жінок, підтримка їх підприємницької ініціативи. **Напрямки діяльності:**

- створення умов для участі жінок та членів їхніх родин в програмах реалізації своїх соціальних, економічних, духовних та інших інтересів;
- сприяння наданню допомоги з захисту прав жінок та членів їхніх родин;
- сприяння підвищенню правосвідомості жінок;
- співпраця з міжнародними громадськими організаціями;
- підвищення ролі жінки у суспільно-політичному, економічному і культурному житті;
- посилення впливу жінок на процес розвитку суспільства;
- жіночий networking;
- підтримка їх підприємницької ініціативи;
- посилення ролі жіночих неурядових організацій у розвитку малого та середнього бізнесу;
- підвищення лідерства жінок;
- припинення насильства стосовно жінок;
- розширення економічних прав та можливостей жінок;
- забезпечення гендерної рівності;
- підтримка жіночих підприємницьких та соціальних ініціатив.

Формати діяльності: проекти, заходи тощо.

ПЛАТФОРМА W2U - WOMEN TO UKRAINE – місце знань та нових досліджень за темою “Жінки, мир, безпека” (WPS). Метою платформи є пошук та публікація історій, які надихають і підтримують, та створення можливостей для громадських жіночих організацій та громадськості. **Формати функціонування:** навчання, гранти, дослідження, аналітика, публікації тощо.

WOMEN IN TECH UKRAINE - WIT UKRAINE – спільнота жінок України, які будують кар’єру та бізнес в технічних галузях. Мета спільноти: реалізація ініціатив, покликаних руйнувати рамки та обмеження, які заважають дівчатам та жінкам будь-якого віку почати кар’єру в IT, або відкрити свій бізнес в цій сфері. **Цілі та завдання:**

- підтримка та розвиток української економіки коштом залучення жінок з різним бекграундом, досвідом і освітою у сферу IT;
- популяризація вибору STEM спеціальностей для навчання та сфери праці, бізнесу серед дівчат та жінок;
- надання інформації про можливості, профорієнтацію, працевлаштування в IT.

Формати діяльності: лекції з профорієнтації та працевлаштування в IT, відеоінструкції, інтерв'ю та вебінари; менторські програми; безкоштовний Speaking Club; Talent Hub; міжнародні конференції; інші ініціативи.

WOMEN IN – спільнота, метою якої є розвиток жіночого підприємництва в Україні. **Формати діяльності:** грантові, коучингові програми; підтримка жінок-підприємниць;

менторство; дослідження; статті та блоги; ініціативи; воркбуки; платформа [WomenINTrade EUA](#) тощо.

“SMART LADY” – спеціальна фінансова пропозиція для підприємців від [Ukrsibbank](#).

Мета проєкту: якісне фінансове обслуговування та експертиза, а також можливість до року користуватися цими перевагами безоплатно, натомість розвивати власну справу, підтримувати економіку України. **Формати діяльності:** безоплатне обслуговування бізнес-рахунку, корпоративної картки, особистої преміальної картки; інтернет-банкінг UKRSIB business.

ПРОГРАМА USAID “КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНА ЕКОНОМІКА УКРАЇНИ” (KEU)

– програма, яка підтримує стартапи й малі та середні підприємства (МСП), зокрема шляхом проведення грантових проєктів, серед яких: грант для українських малих та середніх сімейних і жіночих підприємств (МСП), які хочуть відновити свою діяльність, розширити свій бізнес та/або розвинути нові напрямки бізнесу. Пріоритетні завдання відповідного грантового проєкту:

- підтримка економічної спроможності жіночих та сімейних МСП;
- підвищення операційної та виробничої ефективності жіночих та сімейних МСП;
- заохочення зростання та розширення жіночих та сімейних МСП, включно з експансією на зовнішні (міжнародні) ринки;
- розширення інтеграції в ринок праці й підприємництво жінок.

Заходи (невичерпний перелік):

- запровадження інноваційних рішень у бізнес-процеси задля збільшення обсягів виробництва та продажів або підвищення ефективності бізнесу;
- розширення асортименту виробленої продукції або наданих послуг, що дозволить бізнесу стати диверсифікованим та сталим;
- відкриття нового напрямку в рамках чинного бізнесу;
- розбудова експортного потенціалу бізнесу;
- впровадження заходів для просування продукції, у тому числі інструментів цифрового та контент-маркетингу задля покращення обізнаності про бізнес та залучення клієнтів.

ГРОМАДСЬКА ОРГАНІЗАЦІЯ “ЦЕНТР ГЕНДЕРНОЇ КУЛЬТУРИ” – є платформою

для обміну кращими національними та міжнародними практиками у сфері забезпечення гендерної рівності, інкубатором гендерних проєктів, інформаційно-методичним та ресурсним центром у сфері забезпечення гендерної рівності. **Мета організації:** популяризація в українському суспільстві ідей гендерної рівності та сприяння зміні стереотипів щодо соціальних ролей жінок і чоловіків через неформальну гендерну просвіту. **Формати діяльності:** гендерна просвіта; інформування широких кіл громадськості через створення та розвиток Центру гендерної культури як інноваційного майданчика.

СПІЛЬНОТА UWE HUB (UKRAINIAN WOMEN ENTREPRENEURS HUB) – це

спільнота свідомих підприємців, які зацікавлені у розвитку власної справи й стейкхолдерів, які готові підтримувати бізнеси жінок. **Основна мета організації:** підтримка жінок-підприємців (нинішніх та майбутніх) в сучасних умовах і викликах через навчання, обмін досвідом для посилення одна одної, нетворкінг (мережування) та допомогу у створенні бізнесу із соціальним впливом. **Формати діяльності:** нетворкінг та знайомство з крутими та досвідченими підприємницями; гранти та зовнішні проєкти; лекції та воркшопи з підприємництва від українських та іноземних експертів/ок для розвитку бізнесу; навчання у тренінговій програмі; мастермайнд-групи, аби вирішити запити бізнесу; корисні події та консультації від учасниць спільноти; регіональні події, бранчі, майстер-класи у різних містах

України; тренінги для жінок-підприємниць та жінок, які планують розпочати власну справу; менторство для жінок-підприємниць; online-програми для жінок-підприємниць; чат тощо.

ГРОМАДСЬКА ОРГАНІЗАЦІЯ “ЖІНОЧИЙ ЕНЕРГЕТИЧНИЙ КЛУБ УКРАЇНИ” – є добровільною, незалежною професійною асоціацією жінок, які працюють у сфері енергетики в Україні. **Формати діяльності:** забезпечення платформи для комунікації; розробка програм, спрямованих на розвиток кар’єри та лідерства жінок, які працюють в енергетичній галузі; тренінги; законодавча робота; регулярні зустрічі для відкритих обговорень; обмін досвідом; дослідження в галузі енергетики; залучення та професійний розвиток жінок, які працюють у ланцюгу виробництва енергії; інформування; навчальні візити тощо. **Фокус група:** жінки-професіоналки, які працюють у енергетичному секторі. **Мета:** взаємовигідне співробітництво з метою збільшення відсоток жінок, зайнятих в цьому секторі, та зменшення гендерного розриву в енергетичному секторі України.

➤➤ **Долучитись до Спільноти** можна за посиланням.

WOMEN IN NUCLEAR (WiN) UKRAINE – є національним представництвом всесвітньої глобальної організації Women in Nuclear (WiN) Global, заснованої у 1992 році. WiN Global об’єднує жінок-професіоналок у ядерній сфері з метою підтримки, розвитку та заохочення їхньої ролі в цій галузі. Статут WiN Ukraine було розроблено відповідно до цілей та завдань WiN Global. **Мета WiN Ukraine:** розвиток та підтримка співробітництва між жінками та чоловіками у ядерній галузі; гендерна рівність; створення можливостей обміну інформацією, знаннями та професійним досвідом; зміцнення ролі атомної енергетики та підтримка жінок, які працюють у ядерній галузі України. **Формати діяльності:** розбудова потенціалу; управління проєктами; мережа та партнерство; збір коштів та написання грантів; наукове співробітництво; технічна експертиза; розробка політики; розповсюдження знань тощо.

БІЗНЕС МЕРЕЖА СІЛЬСЬКИХ ЖІНОК УКРАЇНИ (Rural Women Business Network). **Мета Бізнес Мережі сільських жінок України:** сприяти підтримці сільських жінок у територіальних громадах, їх прав та інтересів, сприяти лідерству сільських жінок, їх рівноправній участі в економіці, кращому доступу до освіти, охорони здоров’я, участі в прийнятті рішень та управлінні громадою. **Формати діяльності:** обмін досвідом; регіональні події, тренінги для жінок-підприємниць та жінок, які планують розпочати власну справу; менторство. **Фокус група:** сільські жінки та жінки, які працюють у агропромисловому секторі.

ВСЕУКРАЇНСЬКА ГРОМАДСЬКА ЖІНОЧА ЄВРЕЙСЬКА ОРГАНІЗАЦІЯ “Проєкт Кешер в Україні” - це організація жінок та для жінок, модель жіночої підтримки та менторства. **Мета “Проєкту Кешер в Україні”:** підтримка активних жінок, сприяння утвердження гендерної рівності, збереження традицій народу, єврейської культури. **Формати діяльності:** розвиток лідерського потенціалу жінок, сприяння їх рівності у суспільстві, формування діалогу з найрізноманітнішими спільнотами тощо.

ЛЬВІВСЬКЕ РЕГІОНАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО ЗАЙНЯТОСТІ “ОПЛІЧ”, створене в межах проєкту “Інклюзивний ринок праці для створення робочих місць в Україні”. **Мета ЛРПЗ “Опліч”:** сприяння вирішенню місцевих потреб у сфері зайнятості, підтримки і розвитку підприємництва, підвищення професійних компетентностей і кваліфікацій місцевих трудових ресурсів, сприяння працевлаштуванню ключових груп населення. **Формати діяльності:** проведення конкурсів для підтримки мікро, малого та середнього бізнесів, створення цифрової платформи, проведення дослідження серед підприємницьких структур,

перекваліфікація безробітних та ВПО, підтримка старту бізнесу, гранти, надання менторської підтримки для новостворених бізнесів.

КАР'ЄРНИЙ ТА БІЗНЕС-ХАБ «ВОНА» - проєкт з розвитку економічної спроможності жінок, котрі постраждали від домашнього, гендерно зумовленого насильства, знаходяться у групі ризику або перебувають у складних життєвих обставинах: <https://vonahub.org.ua/>.

ЖІНОЧА ДІЛОВА ПАЛАТА УКРАЇНИ (ЖДПУ) - найбільша жіноча організація в Україні, яка займається розвитком жіночого підприємництва. Мета: сприяти розвитку економічних можливостей жінок, розвивати жіноче підприємництво та кар'єру, забезпечувати захист трудових прав жінок:

<https://www.facebook.com/TheWomensBusinessChamberofUkraine/>

Інструменти

- безкоштовні консультації для майбутніх та досвідчених підприємців/иць на платформі **Дія**;
- візійний жіночий **акселератор** "Відважна" за підтримки Дія та She's Next Empowered (проєкт завершено у березні-червні 2023 року);
- **Prometheus**,- платформа з безоплатним навчанням про підприємництво;
- **Грантова програма "Власна Справа"** від Міністерства економіки України;
- **програма "Жінки в бізнесі"** від Європейського банку реконструкції та розвитку присвячена питанням доступу до фінансування, ведення бізнесу, а також проведення програм навчання й наставництва (завершена у 2022 році);
- **Програма USAID "Конкурентоспроможна економіка України"**;
- **в процесі формування** проєкти "Робота без бар'єрів", "Старт в ІТ".
-

Історії успіху

- на платформі **She's Next** за посиланням;
- на платформі **Enterprise Europe Network (EEN)**;
- на порталі **Дія** та в межах програми "Власна Справа";
- на платформі **ШоТам (shotam.info)**;
- на платформі **Європейського банку реконструкції та розвитку**;
- на платформі **PLEDDG**.