

**ЗВІТ ВСЕУКРАЇНСЬКОГО ОБ'ЄДНАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙ  
РОБОТОДАВЦІВ «КОНФЕДЕРАЦІЯ РОБОТОДАВЦІВ УКРАЇНИ»  
З ПАРТИСІПАТИВНОГО ҐЕНДЕРНОГО АУДИТУ, ЗАСНОВАНОГО  
НА ПРИНЦИПІ АКТИВНОЇ УЧАСТІ**

# ФАСИЛІТАТОРИ ПРОЕКТУ



**ГОСТЄВА НАТАЛЯ ВІКТОРІВНА**

**ФЕДОРУК ВАДИМ ОЛЕКСАНДРОВИЧ**

## ЗМІСТ

<b>ОСНОВНІ ВИСНОВКИ ТА ПОЛОЖЕННЯ</b> .....	4
<b>ВІД АВТОРІВ</b> .....	5
<b>ВСТУП</b> .....	6
<b>МЕТОДОЛОГІЯ</b> .....	7
<b>ДОВІДКА ПРО КОНФЕДЕРАЦІЮ РОБОТОДАВЦІВ УКРАЇНИ</b> .....	9
<b>ВИСНОВКИ ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ З ОСНОВНИХ КРИТЕРІЇВ</b> .....	11
<b>ЗВІТ ПРО ЗУСТРІЧ ЗІ СПІВРОБІТНИКАМИ КОНФЕДЕРАЦІЇ</b> .....	23
<b>ДОДАТКИ</b> .....	24
<b>ПЛАН ПРОВЕДЕННЯ АУДИТУ</b> .....	24
<b>НАКАЗ «ПРО ПРИЗНАЧЕННЯ КООРДИНАТОРА»</b> .....	25
<b>ОБ'ЯВА ПРО ПРОВЕДЕННЯ ҐЕНДЕРНОГО АУДИТУ В КОНФЕДЕРАЦІЇ     РОБОТОДАВЦІВ УКРАЇНИ</b> .....	26
<b>АНАЛІЗ ДОКУМЕНТАЦІЇ</b> .....	27
<b>ВПРАВА «ШКАЛА ЧАСУ»</b> .....	30
<b>ВПРАВА «ЗНАННЯ ТА РОЗУМІННЯ ҐЕНДЕРНИХ ПИТАНЬ»</b> .....	31
<b>ВПРАВА «КЛАСИФІКАЦІЯ ПРОЕКТІВ ТА ЗАХОДІВ»</b> .....	32
<b>ВПРАВА «ЦИБУЛИНА ХОФСТЕДЕ»</b> .....	33
<b>ВПРАВА «ДІАГРАМА ВЕННА»</b> .....	34
<b>АНКЕТА ДЛЯ ОЦІНКИ ЯКОСТІ РОБОТИ З ПРОСУВАННЯ ҐЕНДЕРНОЇ     РІВНОСТІ</b> .....	35

## ОСНОВНІ ВИСНОВКИ ТА ПОЛОЖЕННЯ

Власне першою підвалиною на шляху до розбудови ґендерної політики в Конфедерації роботодавців України (надалі – організація) стало підписання Конфедерацією разом з профспілками та Міністерством праці та соціальної політики Меморандуму про реалізацію Програми гідної праці на 2008-2011 роки, одним із ключових елементів якої є ґендерний компонент.

У рамках спільної співпраці з Жіночою професійною лігою щодо розвитку концепції соціальної відповідальності розроблено посібник з корпоративної соціальної відповідальності, в якому приділено увагу вивченню питання ґендерної рівності в трудових відносинах.

Участь Конфедерації роботодавців України в проєкті МОП «Рівність жінок і чоловіків у світі праці» та в тренінгу з партисипативного ґендерного аудиту, проведеного в рамках проєкту, надало можливість провести перший партисипативний ґендерний аудит в організації.

ґендерним аудитом охоплено трирічну діяльність Конфедерації роботодавців України з липня 2006 року по липень 2009 року.

Аналіз діяльності Конфедерації роботодавців України на предмет наявності ґендерно-чутливих показників показав, що тема ґендеру не є пріоритетною в організації. У стратегії, програмних документах, поточній документації містяться здебільшого ґендерно-нейтральні показники.

Анкетування для оцінки якості роботи з просування ґендерної політики дозволило з'ясувати наступне. У питаннях загального розуміння питань ґендеру організаційний та особистісний аспекти практично співпадають. Наявність і доступність певних методів і інструментів оцінено на достатньому рівні. В організаційній культурі превалює особистісний аспект, на недостатньому рівні знаходиться надання послуг партнерськими та іншими організаціями.

За результатами семінару, інтерв'ю можна зробити висновок, що певні уявлення, міркування про ґендер серед співробітників в цілому сформовано, хоча і є в деякій мірі розпорошеними.

Варто зазначити, що застосовані методи надали можливість змінити уявлення про ґендер, набути додаткову обізнаність у питаннях ґендеру. Після зустрічі із співробітниками для отримання зворотного зв'язку виявилось, що ґендерний аудит дозволить не тільки на діловому, але й на особистісному рівні професійно дискутувати у питаннях ґендеру.

Оскільки тема ґендеру є порівняно новою для переважної більшості співробітників, їх обізнаність в цій тематиці, в деякій мірі є унікальною, оскільки надає додаткові переваги.

На особистісному рівні дискутування у питаннях ґендеру створюватиме ефект ланцюгової реакції, коли набуті знання, уявлення передаються необмеженому колу осіб, з якими спілкується носій такої інформації.

Відзначено, що тема ґендеру хоча і є новою, але є перспективною для дослідження та практичного застосування.

Передбачається, що ґендерний звіт стане складовою соціального звіту, який подається організацією як членом Глобального Договору ООН.

## ВІД АВТОРІВ

Автори висловлюють щирю подяку всім хто має відношення до даної роботи, насамперед співробітникам Конфедерації роботодавців України за доброзичливе ставлення та розуміння важливості теми ґендерної рівності.

Особливо автори вдячні Виконавчому Віце-президенту Конфедерації роботодавців України – Олексію Мірошниченку за надану можливість проведення першого партисипативного ґендерного аудиту, заснованого на принципі активної участі та координатору ґендерного аудиту – Оксані Медведській за сприяння в проведенні аудиту.

Також хочемо подякувати керівникам проекту МОП в Україні - Сергію Савчуку та Галині Мещеряковій за отримані відповідні навички та знання, завдяки яким власне і проводиться цей аналіз.

Окрема подяка Йоті Туладхар (Jyoti Tuladhar) за розробку якісного посібника по проведенню ґендерного аудиту, який значно полегшив роботу авторам.

Іселін Даннболт (Iselin Danbolt), Верені Шмідт (Verena Schmidt) та Анні Фаркас (Anna Farkas) за професійність та любов до своєї справи.

Керівнику Секретаріату Національної тристоронньої соціально-економічної ради при Президентові України – Надії Зарько, Виконавчому директору Федерації металургів України – Сергію Притоманову, виконуючому обов'язки Президента Всеукраїнської асоціації роботодавців - Вячеславу Биковцю за розуміння важливості питань ґендерної рівності та інтеграції принципів ґендерної рівності у діяльність своїх організацій.

## ВСТУП

Ґендерний аудит заснований на принципі активної участі – це перша ініціатива Міжнародного бюро праці в Україні. Він являється інструментом, за допомогою якого можливо проаналізувати в якій мірі принципи ґендерної рівності знаходять своє відображення у діяльності організації, знайти та підкреслити позитивний досвід, оцінити прогрес у просуванні ґендерної рівності у сфері праці та привернути увагу до розширення можливостей жінок в усіх видах діяльності.

Головна мета проведеного аудиту полягає у визначенні ґендерних стереотипів і ставлення до ґендерної проблематики в Конфедерації роботодавців України.

Автори даного звіту у своїх висновках та рекомендаціях спиралися на результати комплексного дослідження чинного законодавства України та проектів нормативно-правових актів щодо відповідності міжнародно-правовим актам з прав людини стосовно дотримання принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, аналізу документації, проведених опитувань та співбесід з керівниками та спеціалістами Конфедерації.

Була проведена ціла низка вправ та семінарів, які дозволили дати відповідь на питання щодо ґендерних стереотипів, що мають місце, а також визначити особливості вияву їх у поточній діяльності Конфедерації роботодавців України та оцінити рівень розвитку засад ґендерної політики.



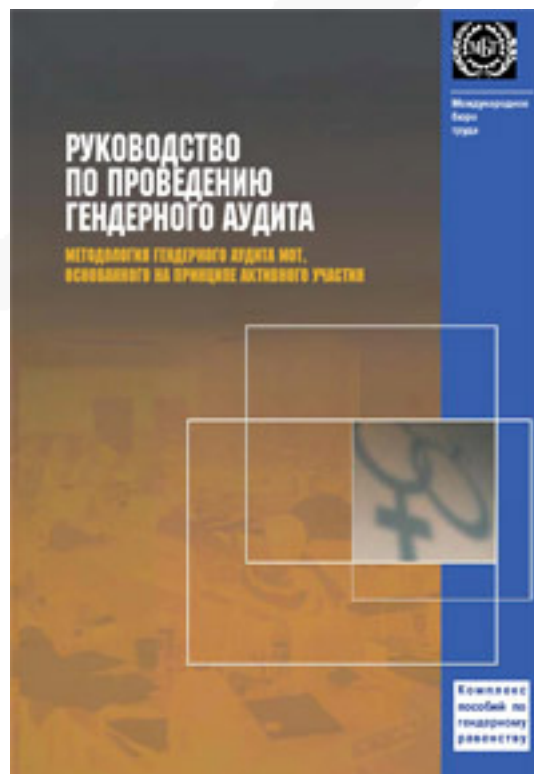
Всі, хто брав участь у даній роботі висловили добровільну згоду на проведення аудиту, а також на публікацію результатів у відкритих джерелах.

Оскільки політика керівництва Конфедерації роботодавців України носить демократичний та прозорий характер, а коло питань, що пропонувалось до обговорення, виявляло загальну зацікавленість, співробітники при проведенню інтерв'ю та анкетуванні не вважали за необхідне наполягати на анонімності, навпаки всім були цікаві думки інших.

Ґендерний аудит проходив у період з 29 червня по 10 липня 2009 року і охопив усіх співробітників та керівництво Конфедерації роботодавців України.

У ході аудиту фасилітатори керувалися рекомендаціями, які були викладені у посібнику з проведення ґендерного аудиту заснованого на принципі активної участі, опублікованого Міжнародним бюро праці, також використовували матеріали з сайту МОП: <http://www.ilo.org/publns>

По закінченню аудиту відбувся «круглий стіл» для всіх учасників даного проекту, на якому відбулося обговорення результатів аудиту та планів щодо утілення наданих рекомендацій у діяльність Конфедерації роботодавців України, реалізація яких дозволить інтегрувати ґендерну стратегію в усі програми, проекти та документацію.



## МЕТОДОЛОГІЯ

Методологія проведення аудиту базувалася на рекомендаціях, отриманих фасилітаторами на тренінгу з питань партисипативного ґендерного аудиту в рамках Проекту МОП «Рівність жінок і чоловіків у світі праці», а саме проведення:

- аналізу документації Конфедерації роботодавців України;
- інтерв'ю (співбесіди) з керівниками та співробітниками та партнерськими організаціями;
- анкетування для оцінки якості роботи з просування політики ґендерної рівності;
- семінару, на якому проводилися вправи «Шкала часу», «Знання та розуміння ґендерних питань», «Цибулина Хофстеде», «Діаграма Венна», «Класифікація проектів та заходів», тощо.

КРИТЕРІЇ, ЗА ЯКИМИ ЗДІЙСНЕНО АНАЛІЗ	ЗАСТОСОВАНІ МЕТОДОЛОГІЇ
<b>А/А</b> Ґендерні проблеми, що стоять сьогодні на порядку денному на національному і міжнародному рівні; дискусії по ґендерних питаннях, що зачіпають Конфедерацію роботодавців України; взаємини Конфедерації з національними структурами з ґендерних питань і жіночими організаціями	Інтерв'ю Аналіз документації Анкета для оцінки якості роботи з просування ґендерної політики Вправа «Шкала часу»
<b>Б/В</b> Основна стратегія Конфедерації роботодавців України в області ґендерної рівності і її віддзеркалення в завданнях, програмах і бюджеті	Інтерв'ю Аналіз документації Анкета для оцінки якості роботи з просування ґендерної політики Вправа «Шкала часу» Вправа «Класифікація проектів та заходів»
<b>В/С</b> Просування ґендерної рівності в ході здійснення програм і заходів технічної співпраці	Інтерв'ю Аналіз документації Анкета для оцінки якості роботи з просування ґендерної політики Вправа «Шкала часу» Вправа «Знання та розуміння ґендерних питань»
<b>Ґ/Д</b> Наявність експертів з ґендерних питань і ґендерної стратегії, направленої на розширення компетентності в цій сфері	Інтерв'ю Аналіз документації Анкета для оцінки якості роботи з просування ґендерної політики Вправа «Шкала часу» Вправа «Знання та розуміння ґендерних питань» Вправа «Цибулина Хофстеде»

<p><b>Д/Е</b> Інформація, управління знаннями і досвідом</p>	<p>Інтерв`ю Аналіз документації Анкета для оцінки якості роботи з просування ґендерної політики Вправа «Шкала часу» Вправа «Знання та розуміння ґендерних питань» Вправа «Цибулина Хофстеде»</p>
<p><b>Е/Ф</b> Використовувані системи і методи моніторингу і оцінки</p>	<p>Інтерв`ю Аналіз документації Анкета для оцінки якості роботи з просування ґендерної політики Вправа «Шкала часу»</p>
<p><b>Ж/Г</b> Вибір партнерських організацій</p>	<p>Інтерв`ю Аналіз документації Анкета для оцінки якості роботи з просування ґендерної політики Вправа «Шкала часу» Вправа «Класифікація проектів та заходів» Вправа «Діаграма Венна»</p>
<p><b>З/Н</b> Результати роботи і репутація в очах громадськості</p>	<p>Інтерв`ю Аналіз документації Анкета для оцінки якості роботи з просування ґендерної політики Вправа «Класифікація проектів та заходів» Вправа «Діаграма Венна»</p>
<p><b>І/І</b> Ухвалення рішень у сфері просування ґендерної рівності</p>	<p>Інтерв`ю Аналіз документації Анкета для оцінки якості роботи з просування ґендерної політики Вправа «Шкала часу»</p>
<p><b>К/Ј</b> Кадрова політика і людські ресурси</p>	<p>Інтерв`ю Аналіз документації Анкета для оцінки якості роботи з просування ґендерної політики Вправа «Шкала часу» Вправа «Цибулина Хофстеде»</p>
<p><b>Л/К</b> Організаційна культура</p>	<p>Інтерв`ю Аналіз документації Анкета для оцінки якості роботи з просування ґендерної політики Вправа «Шкала часу» Вправа «Цибулина Хофстеде» Вправа «Діаграма Венна»</p>
<p><b>М/Л</b> Уявлення про досягнення у сфері ґендерної рівності</p>	<p>Інтерв`ю Аналіз документації Анкета для оцінки якості роботи з просування ґендерної політики Вправа «Шкала часу» Вправа «Класифікація проектів та заходів» Вправа «Цибулина Хофстеде»</p>

# ДОВІДКА ПРО КОНФЕДЕРАЦІЮ РОБОТОДАВЦІВ УКРАЇНИ

Всеукраїнське об'єднання організацій роботодавців «Конфедерація роботодавців України» створене 20 липня 2006 року відповідно до Закону України «Про організації роботодавців» для забезпечення повноцінної участі роботодавців країни у процесі побудови гармонійних стосунків українського бізнесу з владою та працівниками.

Міністерство юстиції України зареєструвало Конфедерацію роботодавців України 19 вересня 2006 року та видало Свідоцтво про державну реєстрацію № 2527.

Конфедерація роботодавців України є професійною лобістською громадською організацією, яка об'єднує всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців, створені відповідно до Закону України «Про організації роботодавців».

Структура Конфедерації побудована за галузевим принципом зі збереженням самостійності своїх членів, що делегують частину своїх прав Конфедерації.



## Членські організації Конфедерації роботодавців України:



## Основні напрямки діяльності Конфедерації роботодавців України

### I. Підвищення конкурентоспроможності бізнесу:

- Реформування системи оподаткування.
- Законодавче та нормативне забезпечення конкурентоспроможності бізнесу.
- Врегулювання взаємовідносин з державними монополіями.
- Діяльність направлена на розвиток експортних можливостей членів Конфедерації.

### II. Соціально-трудова взаємовідносина:

- Реформування системи соціально-трудова відносин.
- Ведення соціального діалогу.
- Вдосконалення системи охорони праці в Україні.
- Створення умов для розвитку трудового потенціалу.
- Реформування системи оплати праці та підвищення продуктивності праці.
- Реформування системи загальнообов'язкового державного соціального страхування.

### III. Розвиток громадянського суспільства:

- Співробітництво з об'єднаннями бізнесу.
- Співробітництво з інститутами громадянського суспільства.
- Формування позитивного іміджу українських роботодавців.

### IV. Міжнародна співпраця:

- Взаємодія з міжнародними організаціями та установами.
- Взаємодія з проектами технічної допомоги.

### V. Розбудова організації:

- Здійснення заходів, що направлені на залучення нових членів.
- Взаємодія з членами Конфедерації.
- Інформаційно-аналітична робота.

### Організаційна структура Виконавчої дирекції Конфедерації роботодавців України



### *Гендерні проблеми в Конфедерації роботодавців України, наявність гендерних експертних ресурсів, знань, потенціалу*

**А.** Умови, що існують на даний момент в Україні, гендерні проблеми, з якими стикається Конфедерація, її участь в дискусіях з гендерних питань та взаємовідносини з національними гендерними структурами.

**А.1.** Умови, що існують на даний момент в Україні, гендерні проблеми, з якими стикається Конфедерація.

Ратифікація Україною конвенцій Міжнародної організації праці, які відповідно до Конституції України є частиною національного законодавства, стало основною підвалиною для інституціоналізації гендерної політики в Україні. Це Конвенція № 29 (примусова праця, 1930), Конвенція № 100 (рівна винагорода, 1951), Конвенція № 105 (скасування примусової праці, 1957) Конвенція № 111 (дискримінація в галузі праці та занять, 1961), Конвенція № 182 (найгірші форми дитячої праці, 1999).

Аспект гендерної рівності відображено і в Загальній декларації прав людини (1948), в якій проголошено, що всі люди народжуються вільними і рівними у своїй гідності та правах, у т.ч. незалежно від статі та в Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації стосовно жінок (1979), яка включає положення щодо рівного статусу жінки і чоловіка у трудових відносинах.

Конституція України, ст.ст. 24 та 43 гарантує рівність прав жінки і чоловіка наданням рівних можливостей у праці та винагороді за неї, створенням державою умов для повного здійснення громадянами права на працю та гарантування нею рівних можливостей у виборі професії та роду трудової діяльності.

Статті 21,22 Кодексу законів про працю України забезпечує рівність трудових прав усіх громадян незалежно від статі і не допускає будь-яке пряме або непряме обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг під час укладення, зміни, припинення трудового договору залежно від статі. Закони України «Про зайнятість населення», «Про оплату праці», «Про охорону праці», «Про відпустки» також спрямовані на забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Деякі винятки в Законі України «Про відпустки», де жінкам надаються певні преференції, зумовлені передусім реалізацією жінкою репродуктивної функції організму (надання часу для кормління дитини, відпустки по вагітності та пологам тощо).

На виконання міжнародних зобов'язань парламентом України прийнято Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08.09.2005 р., в якому наша країна зробила наступний крок до розбудови гендерно чутливого законодавства, імплементації гендерних аспектів міжнародного права до національної системи.

У зв'язку із набуттям чинності вищезазначеного закону в 2008 році були внесені доповнення до низки законодавчих актів.

Так, відповідно до Кодексу законів про працю України однією із складової генеральної, галузевої, регіональної угод, колективних договорів мають бути положення, які забезпечують рівні права та можливості жінок і чоловіків.

Відповідно до Закону України «Про об'єднання громадян», який є одним із визначальних у діяльності Конфедерації, значно розширені права таких організацій в частині участі у розробленні проектів рішень з питань гендерної рівності, що приймаються органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування; делегування своїх представників до складу консультативно-дорадчих органів з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, що утворюються при органах виконавчої влади та органах місцевого самоврядування; проведення моніторингу з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Обсяг прав Уповноваженого Верховної

Ради України з прав людини доповнено здійсненням контролю за забезпеченням рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Сьогодні близько 300 нормативно-правових актів враховують ґендерний аспект.

За результатами індивідуальних співбесід, позицій співробітників, висловлених під час семінару, а також вправи «Шкала часу» в цьому розділі можна зробити наступний висновок.

Співробітники Конфедерації більше обізнані в ґендерних питаннях на національному та особистісному рівні. При цьому, надана наступна оцінка. Традиційно склалося, що жінка вшановувалася як матір-берегиня.

В українській ментальності закладені шанобливі прояви до жінки. Тому, ані радянське, ані чинне національне законодавство не містить будь-яких дискримінацій стосовно рівності в доступі та можливостях жінок і чоловіків, є здебільшого ґендерно інтегрованим або ґендерно нейтральним, тільки в деякій мірі ґендерно чутливим.

Разом з тим, співробітниками відмічено проблеми у застосуванні деяких норм як з боку роботодавця, так з боку працівників. Так, роботодавець при здійсненні відбору кадрів встановлює дискримінаційні критерії в оголошенні про вакансії: висуваються різні вимоги, надаючи перевагу одній із статей, пропонується робота лише жінкам або лише чоловікам, встановлюються обмеження для жінок із сімейними обов'язками, обмеження за віком.

Почастішали випадки зловживання з боку вагітних жінок, які, будучи безумовно захищеними державою від звільнень з ініціативи роботодавця, зловживають своїми правами, не виконують функціональні обов'язки або взагалі не виходять на роботу.

## **A.2** **Участь Конфедерації в дискусіях з ґендерних питань та взаємовідносини з національними ґендерними структурами**

Конфедерація взаємодіє з Жіночою професійною лігою – локальною організацією з міжнародним мережевим членством, яка має на меті захист трудових прав і підтримку професійної кар'єри жінок у сферах бізнесу, науки і освіти, державного управління та засобів масової інформації. Партнерство здійснюється на засадах участі у спільних проектах з корпоративної соціальної відповідальності, одним із засновників яких виступає Конфедерація.

У рамках співробітництва видано спільний посібник «Базова інформація з корпоративної соціальної відповідальності» (2008 рік). У посібнику приділено увагу ґендерній рівності у трудових відносинах: огляд ситуації в Україні.

Також проведена низка спільних заходів, де оцінювалась ситуація в країні щодо впровадження ґендерної та вікової рівності в умовах рекрутингу, загалом ситуації на ринку праці.

Взаємодія з Інститутом демографії та соціальних досліджень НАН України здійснюється в рамках спільних заходів (семінарів, круглих столів). Конфедерація використовує деякі дані з демографії, зібрані Інститутом (щодо рівня тривалості життя, смертності жінок і чоловіків, показники міграційної політики), в своїх доповідях.

Конфедерацією спільно з Радою по вивченню продуктивних сил України організовано Міжнародну науково-практичну конференцію «Проблема ефективного використання та професійно-технічної підготовки кадрів промислового сектору економіки України», на якій обговорювались питання підвищення освітнього цензу як жінок так і чоловіків, рівного доступу до освіти, рівномірного розміщення людських ресурсів на території України (внутрішня трудова міграція).

Дискусії з ґендерних питань здійснюються в рамках спільної участі в засіданнях Всеукраїнської спостережної ради з питань забезпечення виконання Міжнародної програми з викоренення найгірших форм дитячої праці, експертної робочої групи з питань попередження насильства в сім'ї та протидії торгівлі людьми; в рамках тематичних зустрічей, присвячених врахуванню аспектів рівних можливостей на ринку

праці від Шведської агенції з питань міжнародної співпраці та розвитку (Sida), до 2008 року - в рамках спільної участі в складі тристороннього комітету Програми МОП із протидії торгівлі людьми з України, семінарах, тренінгах, проведених в рамках Програми.

**Рекомендації:** *Рекомендувати сприяти розбудові взаємовідносин з жіночими, правозахисними та феміністськими організаціями, які опікуються питаннями просування ґендерної рівності, з метою використання набутого ними досвіду у повсякденній діяльності Конфедерації.*

*Рекомендувати підтримувати в парламенті ідеї просування ґендерної рівності, інтегровані до текстів законопроектів, через народного депутата – члена Ради Конфедерації (за його згоди).*

*Рекомендувати спільно з національними ґендерними структурами здійснювати моніторинг діючих нормативно-правових актів на предмет їх ґендерної чутливості.*

## **Г. наявність ґендерних експертних ресурсів, знань та зусиль з нарощування потенціалу.**

**Г.1.** Цілеспрямовано питанням просування ґендерної рівності, яке покладено на департамент правового забезпечення, в Конфедерації займаються з березня 2009 року, з часу впровадження проекту МОП «Рівність жінок і чоловіків у світі праці».

Вибір обумовлений передусім функціональним призначенням даного департаменту – розробка проектів нормативно-правових актів та здійснення правової експертизи нормативно-правових актів, що надсилаються на погодження. З березня ц.р. департамент проводить ґендерно-правову експертизу (відповідність актів принципам забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків).

Експертом обрано директора департаменту – жінку, яку включено до складу Тристороннього консультативного комітету Проекту МОП «Рівність жінок і чоловіків у світі праці», забезпечено участь у 4-денному тренінгу з питань партисипативного ґендерного аудиту.

Інформаційний супровід просування ґендерної політики покладено на департамент по зв'язках з громадськістю. Експертам, які опікуються питаннями просування ґендерної рівності, надається час в межах робочого дня із збереженням заробітку, надається час для участі у відповідних семінарах, тренінгах.

Розподіл рівня ґендерної обізнаності обумовлюється приналежністю до певної ланки. Так, серед керівного складу спостерігається більш ніж достатній рівень обізнаності з питань ґендеру, серед працівників середньої ланки – достатній, серед технічних працівників – недостатній.

Для нарощування потенціалу в просуванні ґендерної рівності:

- на WEB-сайті Конфедерації передбачено розділ «ґендерна політика» з висвітленням діяльності вищезгаданого Проекту, ознайомленням з нормативно-правовою базою в сфері ґендерної рівності;
- забезпечено участь співробітників в семінарі, проведеному в рамках ґендерного аудиту, з метою підвищення рівня їх обізнаності з цього питання;
- надані вказівки департаментам по застосуванню ґендерно чутливої мови в документах, що напрацьовуються.

**Рекомендації:** *Рекомендувати сприяти підвищенню рівня обізнаності з ґендерних питань працівників середньої ланки та технічних працівників.*

*Рекомендувати сприяти проведенню інформаційно-роз'яснювальної кампанії з просування політики ґендерної рівності серед членських організацій Конфедерації, з наступним можливим проведенням ґендерного аудиту.*

## **Гендерний аспект у цілях Конфедерації роботодавців України, в розробці і реалізації його програм та у виборі партнерських організацій**

### **Б. Впровадження комплексного гендерного підходу в стратегічні цілі Конфедерації роботодавців України, її політичні заходи, програми та складання бюджету**

Аналіз документації в різних категоріях засвідчує, що гендерні аспекти слабо простежуються в документації. У категоріях адміністративної та інформаційно-роз'яснювальної документації гендерні аспекти виражені найбільше у порівнянні з документацією категорій технічних і змістовних питань та технічної співпраці.

У програмних документах Конфедерації роботодавців України, при складанні бюджету, окремо гендерний компонент не виділяється, застосовується переважно гендерно-нейтральна, інколи гендерно-сліпа мова. У виступах, доповідях лідерів Конфедерації роботодавців України на круглих столах, семінарах інколи використовуються статистичні дані з розбивкою за статтю (освітній ценз, міграційні показники тощо).

З часу залучення Конфедерації роботодавців України в якості партнера проекту МОП «Рівність прав жінок та чоловіків у світі праці» тема гендерної рівності відображена в програмному документі «Основних напрямках діяльності Конфедерації на 2009-2010 роки», затверджених черговим з'їздом в травні ц.р. На розгляді питання включення гендерних аспектів в плани роботи департаментів Конфедерації.

Заслуговує на увагу один із важливих документів для функціонування Конфедерації роботодавців України «Картка підтвердження репрезентативності». В якості підтвердження репрезентативності як засобу визначення спроможності організації для ведення соціального діалогу на національному рівні, використовується такий показник як кількість найманих працівників, що працюють на підприємствах-членах, які входять у сферу діяльності організації.

Така інформація подається в розрізі секторів економіки (галузей), в яких діють членські організації, створені за галузевою ознакою. У цьому контексті корисною була б інформація розподілу цього показника за статтю з тим, щоб розуміти, яка частка жінок та чоловіків охоплена представництвом організації, в т.ч. при поширенні сфери дії колективних угод.

**Рекомендації:** Рекомендувати застосовувати гендерно-чутливу мову в стратегічних, програмних, бюджетних документах та документації з поточної діяльності.

### **В. Впровадження комплексного гендерного підходу в ході здійснення програм і заходів технічного співробітництва**

У ході здійснення програм і заходів технічного співробітництва, окрім тих, що від початку були направлені на просування політики гендерної рівності, при реалізації проектів не використовуються елементи гендерного підходу. В порядку участі в програмах та заходах іноді використовуються статистичні показники, які містять інформацію з розбивкою за статтю.

**Рекомендації:** Рекомендувати при плануванні та реалізації програм і заходів технічного співробітництва застосовувати комплексний гендерний підхід.

## **Е.** Використовувані системи і методи, в тому числі, в плануванні, моніторингу та комунікації

Існує система моніторингу виконаних завдань та звітності по заходах за участю співробітників (реєстри вхідної кореспонденції з відмітками про виконання, щотижневі реєстри про виконання завдань, обов'язкові інформаційні повідомлення з висвітлення тих чи інших подій для WEB-сайту, бюлетеня). Питання ґендеру підлягає системі моніторингу поряд з іншими завданнями, які ставить перед собою організація.

За Статутом органами, що відстежують виділення і використання коштів на ті чи інші заходи – є Рада та ревізійна комісія в межах своїх компетенцій. Кошти на проведення цілеспрямованих заходів з впровадження комплексного ґендерного підходу за рішеннями цих органів не виділялись.

Удосконалення систем і методів моніторингу і оцінки ефективності інтегрування ґендерних аспектів в роботу Конфедерації роботодавців України вбачається шляхом включення питань з ґендеру до планів роботи відповідних департаментів та звітуванні про їх виконання із залученням існуючих механізмів.

**Рекомендації:** *Рекомендувати впровадити в організації відстеження результативності тих чи інших методів моніторингу та оцінки, зокрема питань ґендеру.*

## **Ж.** Вибір партнерів

Вправа «Діаграма Вєнна» дозволила з'ясувати, що взаємодія налагоджена здебільшого з організаціями профспілок, парламентськими та урядовими утвореннями, секретаріатами консультативно-дорадчих органів при Президентові України, управлінськими та наглядовими органами в системі загальнообов'язкового державного соціального страхування.

При цьому, вибір партнерських організацій продиктований сферою діяльністю самої організації та необхідністю налагодження з ними взаємодії. При виборі партнерів їх досвід роботи у сфері просування ґендерної рівності та їх потенційні можливості в цьому плані не враховувались.

Партнерство з Жіночою професійною лігою відбувається в контексті спільної участі в розвитку концепції корпоративної відповідальності, одним із компонентів якої є ґендерний компонент.

За результатами співбесід в плані впровадження комплексного ґендерного підходу є наміри налагодити взаємодію у сфері просування ґендерної політики з жіночими, правозахисними організаціями, які опікуються темою ґендеру, а також Уповноваженим з прав людини Верховної Ради України.

Ефект від такої взаємодії передбачається наступний: використовуючи напрацювання та досвід роботи цих структур, інтегрувати ґендерні аспекти в повсякденну діяльність Конфедерації роботодавців України, здійснювати моніторинг існуючих проблем в сфері просування ґендерної політики.

**Рекомендації:** *Рекомендувати налагодити взаємодію з організаціями країн СНД з розвиненою внутрішньою ґендерною політикою.*

*Рекомендувати вивчити досвід інших країн щодо впровадження ґендерних підходів та використання його у роботі на підприємствах.*

## **Використання інформації і знань в Конфедерації роботодавців України, а також відображення політики просування ґендерної рівності в продуктах та суспільній думці про Конфедерацію**

### **Д.3. Використання інформації і знань в Конфедерації роботодавців України, а також відображення політики просування ґендерної рівності в продуктах та суспільній думці про Конфедерацію.**

Збір, обробка, поширення інформації з просування ґендерної рівності покладено на департаменти правового забезпечення та департамент по зв'язках з громадськістю.

Інформація з просування ґендерної рівності поширюється серед співробітників, членських та партнерських організацій по мірі її надходження та участі у відповідних заходах шляхом розміщення в стрічці новин на WEB-сайті Конфедерації та в щомісячному інформаційному бюлетені.

На WEB-сайті заведена постійна рубрика «ґендерна політика», в якій містяться конвенції МОП, чинна нормативно-правова база, аналітичні матеріали з ґендерного законодавства та висвітлюється діяльність проекту МОП «Рівність прав жінок та чоловіків у світі праці». Також тут можна ознайомитися з основними ґендерними поняттями.

Аналіз документації на предмет наявності ґендерних компонентів в Конфедерації роботодавців України не проводився. Тема ґендерної рівності є порівняно новим напрямком в діяльності Конфедерації роботодавців України. Активність в цій сфері зумовлена, передусім, участю Конфедерації в якості партнера проекту МОП «Рівність прав жінок та чоловіків у світі праці» з березня 2009 року.

У рамках співробітництва з Жіночою професійною лігою видано спільний посібник «Базова інформація з корпоративної соціальної відповідальності» (2008 рік). У посібнику приділено увагу ґендерній рівності у трудових відносинах: огляд ситуації в Україні.

Так, у рамках посібника було проведено експрес дослідження: жінки та чоловіки на ринку праці України в таких категоріях: активність пошуку роботи, вік кандидатів, рівень зарплатних очікувань, рівень освіти та володіння іноземними мовами, розподіл кандидатів за статтю в рамках найбільш масових професійних сфер.

Загальними висновками експрес дослідження є наступні:

- частка чоловіків на ринку праці більша ніж частка жінок;
- рівень освіти жінок і чоловіків на однакову рівні;
- очікування від рівня заробітної плати у жінок загалом менші, ніж у чоловіків;
- напрями професійної діяльності умовно розділяються на «чоловічі» та «жіночі»;
- жінки превалюють на позиціях нижчого рівня в компаніях.

Також проведена низка спільних заходів, де оцінювалась ситуація в країні щодо впровадження ґендерної та вікової рівності в умовах рекрутингу, загалом ситуації на ринку праці.

Просування політики ґендерної рівності в Конфедерації відбувається також у рамках участі в заходах з корпоративної соціальної відповідальності, в яких приділяється увага ґендерному компоненту, участі в Тристоронньому консультативному комітеті Проекту МОП «Рівність жінок і чоловіків у світі праці», дискусій з ґендерних питань на засіданнях Всеукраїнської спостережної ради з питань забезпечення виконання міжнародної програми з викоренення найгірших форм дитячої праці, експертної робочої групи з питань попередження насильства в сім'ї та протидії торгівлі людьми при Міністерстві сім'ї, молоді та спорту.

У щорічних звітах Президента, Виконавчого Віце-президента, звітах з виконання кошторису доходів та витрат, в бухгалтерській, фінансовій, статистичній звітності, що подається до державних органів, ґендерний компонент не виділено.

За результатами інтерв'ю з партнерськими організаціями виявлено, що Конфедерація зарекомендувала себе як міжгалузева лобістська організація, яка професійно захищає соціально-трудова та економічні інтереси роботодавців на національному рівні. Керівництво Конфедерації завжди схвально ставиться до будь-яких ініціатив з боку партнерів.

Вправа «Діаграма Вєнна» дозволила з'ясувати, що взаємодія налагоджена здебільшого з організаціями профспілок, парламентськими та урядовими утвореннями, секретаріатами консультативно-дорадчих органів при Президентові України, управлінськими та наглядовими органами в системі загальнообов'язкового державного соціального страхування.

При цьому, взаємодія з цими структурами здійснюється без урахування ґендерних аспектів, а обумовлена передусім характером діяльності. Відмічено, що тематика просування ґендерної рівності є порівняно новою не тільки для Конфедерації роботодавців України, а й взагалі в русі роботодавців. Наразі ще триває процес інституціоналізації, структурування в середовищі роботодавців. Впровадження комплексного ґендерно-чутливого підходу в діяльність Конфедерації перебуває на початковому рівні.

**Рекомендації:** Рекомендувати відповідним департаментам Конфедерації налагодити взаємодію з іншими організаціями, в т.ч. правозахисними, жіночими, які просувають політику ґендерної рівності.

## **Кадрова політика і людські ресурси, прийняття рішень і організаційна культура**

### **И. Прийняття рішень**

Ухвалення рішень в Конфедерації роботодавців України відбувається виконавчим органом в особі Виконавчого Віце-президента та керівним органом – Радою, зважаючи на статутну компетенцію того чи іншого органу.

До процесу ухвалення рішень у виконавчому органі Конфедерації завжди залучаються співробітники. У процесі вироблення та прийняття рішень беруть участь ті співробітники, до компетенції яких належить вирішення даного питання без урахування ґендерного аспекту.

При цьому, керівництвом відмічено наступні важливі якості для відбору працівників незалежно від статі до процесу залучення до прийняття рішень: професіоналізм, відповідальність, націленість на результат, бажання вчитися в процесі роботи. Інформація, необхідна для вироблення та ухвалення рішень, надається своєчасно та доступна в повному обсязі.

Вироблення та ухвалення рішень у виконавчому органі за безпосередньої участі відповідних працівників відбувається в невимушеній формі шляхом обміну думками, інформацією, часто на дискусійній основі та на емоційно забарвленому фоні.

Така форма не є образливою для учасників дискусії, навпаки усуває офіційність у ділових стосунках та сприяє їх зміцненню.

Ухвалення рішень Радою відбувається членами Ради. Представництво в складі Ради обумовлено вибором членських організацій Конфедерації, які відповідно до Статуту делегують свого представника в Раду.

На сьогодні Рада сформована на 100% чоловіками. Співробітники Конфедерації роботодавців України беруть участь у роботі Ради на етапі підготовки проектів рішень, інших документів, що підлягають прийняттю Радою, беруть участь у процесі обговорення

проектів членами Ради. Ухвалення рішень відбувається на засіданні Ради виключно членами Ради.

Процес ухвалення рішень, виконання рішень у виконавчому органі контролюється особисто Виконавчим Віце-президентом, у Раді – Президентом та Виконавчим Віце-президентом. При цьому, Президент та Виконавчий Віце-президент звітують щорічно перед З`їздом.

Аналіз документації з технічної співпраці засвідчив, що звіти не містять ґендерно-чутливих термінів, вживаються ґендерно-нейтральні терміни (працівники, трудовий потенціал тощо).

Стратегія ґендерної рівності в Конфедерації не розроблялась, звітність з ґендерних питань в Конфедерації роботодавців України не налагоджена.

**Рекомендації:** Рекомендувати розглянути можливість розробки стратегії просування політики ґендерної рівності в Конфедерації.

Рекомендувати розглянути можливість звернення до членських організацій з метою встановлення ґендерного балансу представництва в Раді Конфедерації.

### Кадрова політика і людські ресурси

**К.** Застосовувані методи: аналіз адміністративної документації за три роки (реєстрів відряджень, плану офісних приміщень, штатного розпису, інших документів), індивідуальні співбесіди.

ґендерний баланс серед співробітників апарату Конфедерації спостерігається у співвідношенні 56% жінок та 44% чоловіків.

Будь-яких спеціальних заходів зі встановлення ґендерного балансу в Конфедерації не застосовувалось.

Посади вищого керівного складу обіймають 100% чоловіків, інші посади в т.ч. керівні посади в департаментах – 58% жінок, 42% чоловіків.

Представництво жінок та чоловіків у складі робочих груп, комісій, колегій, громадських рад, інших організаційних утвореннях державних інституцій, де передбачено участь роботодавців, дотримується в рівній мірі.

Таблиця. Представництво жінок та чоловіків

ПОЗИЦІЯ	ЖІНКИ	ЧОЛОВІКИ
	% від загальної кількості співробітників	
Кількість співробітників	56	44
Вищий склад керівництва	0	100
Директора департаментів	33	67
Спеціалісти	100	0

Таблиця. Склад співробітників за віком

СЕРЕДНІЙ ВІК СПІВРОБІТНИКІВ	ЖІНКИ	ЧОЛОВІКИ
Вищий склад керівництва	-	46
Директора департаментів	31	36
Спеціалісти	29	-

Критерії відбору працівників на посади в Конфедерації не є ґендерно-чутливими, зумовлені професійними якостями кандидата – рівнем кваліфікації, освітою, професіоналізмом, досвідом роботи в певній сфері.

З оформленням трудових правовідносин, як для жінок, так і для чоловіків встановлюється випробувальний термін на три місяці як право керівника перевірити відповідність працівника роботі, яка йому доручається.

Вправа «Діаграма Венна» показала, що працівники не надають будь-яких переваг, значимості тому чи іншому департаменту, зважаючи на його функціональну приналежність. Відмічено нерівномірність розподілу праці між працівниками департаментів та відсутність чіткого розподілу функціональних обов'язків між ними, що створює певну напругу в колективі.

Деякі працівники працюють на умовах ненормованого робочого часу. Працівники, які мають значний обсяг роботи, інколи працюють у вихідні та неробочі дні. Залучення до роботи у вихідні та неробочі дні за ініціативою керівництва здійснюється з компенсацією у вигляді надання інших днів для відпочинку або подовження тривалості щорічної основної відпустки.

Питання з існуючої системи оплати праці, наявності мотиваційних та заохочувальних складових, задоволеності рівнем винагороди за працю виявились найбільш закритими для обговорення при проведенні індивідуальних співбесід. Так, учасниками співбесід було наголошено на конфіденційності даних питань.

За штатним розкладом рівень заробітної плати однаковий як для жінок, так і чоловіків, які обіймають одні й ті ж самі посади.

Охорона здоров'я працівників здійснюється за рахунок страхових внесків, сплачених Конфедерацією та самим працівником до Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності.

Політика обліку сімейних обов'язків.

*Таблиця. Сімейний стан співробітників*

<b>СТАТУС</b>	<b>ЖІНКИ</b>	<b>ЧОЛОВІКИ</b>
Одружені	45%	100%
Неодружені	55%	-
Наявність дітей	14%	86%

Від загальної кількості співробітників: одружені чоловіки складають 44%, одружені жінки – 23%, неодружені жінки – 33%.

В Конфедерації дотримується баланс «робота-сім'я». Відмічено, що керівництво лояльно ставиться до жінок із сімейними обов'язками. Робочий день для таких жінок починається з урахуванням необхідності супроводу дитини до школи. Також, працівникам незалежно від статі надається необхідний час для вирішення побутових питань у зв'язку із сімейними обставинами.

Як показав аналіз адміністративної документації, зокрема, плану офісного приміщення, робочі місця жінок розташовані переважно на другому поверсі поряд з керівництвом. На третьому поверсі в рівній мірі розташовані і жінки і чоловіки. 40% жінок і 75% чоловіків займають окремі приміщення.

Працівники - жінки і чоловіки забезпечені необхідними технічними засобами (комп'ютером, принтером, ксероксом, телефоном, канцелярськими товарами) в рівній мірі.

### Відрядження.

Питома вага відряджень за кордон, в т.ч. до країн СНД складає – 7% жінок, 93% чоловіків, в межах України – 33% жінок, 67% – чоловіків.

Проаналізовані реєстри відряджень свідчать, що у відрядження за кордон, в т.ч. для підвищення рівня кваліфікації, направляються одні й ті самі працівники (100% чоловіки), що обумовлено їх участю в міжнародних та національних проектах, які є сторонами, що запрошують, а також статусністю заходу, на який запрошуються та рівнем володіння іноземними мовами.

Питома вага коштів, витрачених на відрядження, складає : за рахунок Конфедерації – 5% за рахунок сторони, що запрошує – 95%.

Таблиця. Напрями відряджень та представництво відряджених за 2007 - 2009 роки.

Напрями відряджень	ЖІНКИ		ЧОЛОВІКИ	
	Кількість поїздок, %	Середня кількість днів	Кількість поїздок, %	Середня кількість днів
Україною	11%	2	11%	2
Країнами СНД	-		5%	3
Дальнє зарубіжжя	5 %	2	68%	3

Звітування про результати перебування у відрядженнях здійснюється на щотижневих колективних нарадах, відповідна інформація розміщується на WEB-сайті Конфедерації. У письмовому вигляді звіти не складаються.

При здійсненні відрядження за рахунок Конфедерації заповненню підлягають посвідки на відрядження, які є підставою для оплати коштів на відрядження.

До аналітичних, методично-інформаційних, інших матеріалів, що отримують відряджені, забезпечується відкритий доступ усіх співробітників.

Результативність тих чи інших відряджень, зокрема, здобуття додаткових знань, навичок у процесі підвищення кваліфікації оцінюється керівництвом.

**Рекомендації:** Рекомендувати керівництву періодично проводити колективні або індивідуальні співбесіди з працівниками з метою з'ясування стану справ у колективі та врегулювання можливих розбіжностей, суперечок, що виникатимуть на виробничому ґрунті.

Рекомендувати керівництву переглянути політку відряджень на предмет дотримання ґендерного балансу серед відряджених.

## Організаційна культура

**Л.** Обговорення питань організаційної культури виявилось найбільш сприйнятним і легким як для жінок, так і для чоловіків. у колективі ґендерне питання сприймається більше з іронією ніж серйозно.

Відмічено, що ґендерна нерівність як така в країні не існує, відмічене коло проблем, які є на часі, та потребують більш оперативного реагування та вирішення, особливо в період кризових явищ; порівняно нетривалим вивченням даного питання, слабою поінформованістю в ґендері. В результаті співбесід виявилось, що «ґендер» асоціюється більше з емансипованістю, кар'єризмом жінки.

За результатами вправ «Цибулина Хофстеде», «Діаграма Венна», індивідуальних співбесід виявлено, що працівники цінують такі якості та цінності: вміння працювати в команді, працелюбність, професійність (компетентність), комунікабельність, прихильність загальнолюдським цінностям, доброзичливість, гуманність, порядність - це якості, досяжні в рівній мірі і для чоловіків і для жінок.

При цьому, чоловіками надавалась пріоритетність професійним якостям та цінностям, жінками – цінностям та якостям особистісного характеру.

Очікування в володінні професійними якостями співпадають у обох статей. 50% жінок відмітили, що таких якостей як взаємодопомога (бажання замінити один одного), взаємна націленість на результат, повага, порядність – як раз не вистачає деяким працівникам в колективі.

Жарти в колективі не є такими, що можуть образити людську гідність, більше дружні, корпоративні, зрозумілі для кожного з обох статей. У колективі є нормальним гострі, подекуди саркастичні жарти, обмін жартами. Обговорення теми жартів як у жінок, так і чоловіків викликала усмішку.

Лідерами, мозковим центром у Конфедерації названі чоловіки. Конфедерацією проводиться достатньо відкрита політика в плані публічного обговорення як своїх досягнень, так і недоліків, зокрема, на щотижневих нарадах, на засіданнях керівних органів Конфедерації, на неформальних зустрічах.

Бюджетні питання публічно обговорюються на засіданні Ради, кошторис доходів та витрат підлягає затвердженню Радою.

ґендерно-чутлива мова не використовується в документації, за виключенням вітань з нагоди свят захисника Вітчизни та 8-го березня, де простежується ґендерний аспект.

Застосування ґендерно-нейтральної мови продиктовано сталими традиціями, культурою ділового спілкування з інституціями громадянського суспільства, державницькими структурами, з якими переважно взаємодіє Конфедерація.

**Рекомендації:** *Рекомендувати застосовувати в документації ґендерно-чутливу мову.*

## **Бачення організацією досягнень в сфері ґендерної рівності. Приклади позитивного досвіду.**

### **М. Бачення організацією досягнень в сфері ґендерної рівності**

Питання ґендеру в Україні досліджуються більше міжнародними організаціями в якості надання консультаційної, методичної іншої допомоги державі із залученням соціальних партнерів. На національному рівні впровадження ґендерного підходу відбувається здебільшого на виконання міжнародних зобов'язань України.

Створена певна нормативно-правова база. При цьому, не існує чіткого розуміння на рівні держави пріоритетності вирішення саме зазначеного питання. Такий вакуум пояснюється в тому числі й тим, що Україна перебуває в стані рецесії, зумовленого наслідками фінансово-економічної кризи.

Питаннями, що потребують нагального вирішення, є такі питання як припинення темпів уповільнення зростання виробництва, відновлення досягнутих результатів обсягів виробництва, продуктивності праці, збереження робочих місць. Тому, питання впровадження комплексного ґендерного підходу на національному рівні, особливо у практичному вимірі - це питання на перспективу.

Надання експертно-методичної допомоги МОП з просування політики ґендерної рівності в аспекті корисностей та зисків для роботодавців могло б стати в нагоді для підготовки методичних рекомендацій по впровадженню комплексного ґендерного підходу у галузеві, регіональні угоди та колективні договори.

Хоча певний позитивний досвід в організації вже існує. Так, в Галузевій угоді в сфері автомобільного та сільськогосподарського машинобудування, машинобудівників та приладобудівників, космічного та загального машинобудування, радіоелектроніки та машинобудування, лісових галузей, машинобудування та металообробки, суднобудування, оборонної промисловості, енергетики та електротехнічної промисловості, атомної енергетики і промисловості України, підписаної членом організації, взяті зобов'язання щодо врахування у колективних договорах галузей положень, що забезпечують ґендерну рівність працівників відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 27.12.2006 р. N 1834 «Про затвердження Державної програми з утвердження ґендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року».

Оскільки організація має певні преференції, пов'язані з допуском до участі в засіданнях комітетів Верховної Ради України, Уряду, урядових комітетів тощо, є можливість відслідковувати наявність ґендерних компонентів при такій взаємодії та формувати власну «базу даних» з ґендерної проблематики.

Проекти законодавчих актів, спрямовані на зміцнення інституційної спроможності, зокрема, проект Закону України «Про організації роботодавців», «Про Національну систему кваліфікацій», розробниками яких є співробітники Конфедерації роботодавців України, можна пропустити через «ґендерний фільтр» з тим, щоб до деяких норм, де це видається можливим, врахувати ґендерні показники.

На стадії опрацювання проектів нормативно-правових актів у сфері соціально-трудової політики, які направляються на погодження, є можливість прослідковувати наявність в них ґендерних компонентів та за їх відсутності, там, де це видається доречним, рекомендувати врахувати ґендерні показники.

Також є певні уявлення в Конфедерації про використання ґендерно-чутливих чинників в діяльності самої організації: стратегії, програмних документах, документації з поточної діяльності, а також необхідності налагодження взаємодії з організаціями, які опікуються темою ґендеру.

Передбачається, що ґендерний звіт стане складовою соціального звіту, який подається організацією як членом Глобального договору ООН.

# ЗВІТ ПРО ЗУСТРІЧ ЗІ СПІВРОБІТНИКАМИ КОНФЕДЕРАЦІЇ ДЛЯ ОТРИМАННЯ ЗВОТНОГО ЗВ'ЯЗКУ

## МЕТА ЗУСТРІЧІ:

- надати керівництву і всьому персоналу Конфедерації роботодавців України основні висновки і рекомендації проведеного ґендерного аудиту.

## УЧАСНИКИ:

- керівництво та співробітники у повному складі.

Проведення партисипативного ґендерного аудиту в Конфедерації роботодавців України, заснованого на принципі активної участі, дозволило зробити фасилітаторам деякі висновки та запропонувати низку рекомендацій.

Політика просування комплексного ґендерного підходу здійснюється більше хаотично ніж системно, але проведені вправи та семінари дозволили виявити наявні експертні ресурси, знання і головне значний потенціал співробітників Конфедерації.

## Головними позитивними факторами можна вважати наступне:

- з початку 2009 року, а саме після впровадження проекту МОП «Рівність жінок і чоловіків у світі праці» питанню просування ґендерної рівності в Конфедерації роботодавців України приділяється більше уваги;
- останнім часом працівники департаменту правового забезпечення та департаменту по зв'язках з громадськістю у своїй безпосередній роботі займаються питаннями просування ґендерної рівності. Також визначені експерти, які опікуються цими питаннями;
- надана можливість співробітникам та партнерам Конфедерації роботодавців України ознайомитися з нормативно-правовою базою в сфері ґендерної рівності за допомогою WEB-сайту організації.

## Серед моментів що потребують додаткової уваги з просування ґендерної рівності, вважаємо доцільним:

- розробку стратегії просування політики ґендерної рівності в Конфедерації роботодавців України;
- застосування в документації ґендерно-чутливої мови.
- проведення інформаційно-роз'яснювальної кампанії з просування політики ґендерної рівності серед членських організаціях, з наступним можливим проведенням ґендерного аудиту.
- налагодження взаємодії з організаціями країн СНД з розвиненою внутрішньою ґендерною політикою. Рекомендувати вивчити досвід інших країн щодо впровадження ґендерних підходів та використання його у роботі на підприємствах.
- розгляд можливості фінансування, який включатиме витрати на навчання працівників з питань реалізації рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, проведення ґендерного аналізу поточної ситуації в суспільстві.