

ЗАДЗВОНИ У ДЗВІН ЗАРАДИ ҐЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ








10 березня 2020 року Україна вперше долучається до кампанії «Задзвони у дзвін» завдяки партнерству між Мережею Глобального договору ООН в Україні та Проектом «Жінки України: залучені, спроможні, незламні», що впроваджується Пактом за фінансової підтримки Міністерства закордонних справ Канади.

Мережа Глобального договору ООН (UNGC), Структура ООН з питань ґендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок («ООН Жінки»), Ініціатива із забезпечення сталості фондових бірж, Міжнародна фінансова корпорація вже протягом 6 років співпрацюють у проведенні заходів в рамках кампанії «Задзвони у дзвін» з нагоди святкування Міжнародного жіночого дня. Ці глобальні «дзвони» покликані привернути увагу до ключової ролі приватного сектору у просуванні ґендерної рівності з метою досягнення Цілей Сталого Розвитку та підвищення обізнаності про Принципи розширення прав та можливостей жінок.

Представники приватного сектору все частіше визнають, що просування теми ґендерної рівності впливає на підвищення кваліфікації, продуктивності, збільшення числа клієнтів і зростання прибутку компаній. Проте, прогрес залишається повільним. Результати дослідження, представленого в рамках Світового економічного форуму в Давосі, показують, що для усунення ґендерного розриву в економічній сфері на глобальному рівні необхідно 99,5 років (враховуючи нинішні темпи розвитку)¹.

Таким чином, настав час для бізнес структур активізувати свою діяльність. Партнерські організації, залучені до цієї ініціативи, вітають виконану на сьогоднішній день роботу і заохочують приватний сектор здійснювати подальших кроків для поліпшення стану ґендерної рівності в межах своєї діяльності.

Рекомендовані заходи включають підписання генеральними директорами бізнес-структур заяви про підтримку Принципів розширення прав і можливостей жінок (WEP²) і їх виконання шляхом:

-  просування ґендерної рівності серед працівників;
-  впровадження стандартів ґендерної рівності та підтримка відповідних тематичних інвестиційних продуктів;
-  прискорення темпів переходу жінок на вищі керівні посади, в тому числі в ради директорів;
-  надання рекомендацій, менторської підтримки, а також проведення просвітницьких заходів з питань ґендерної рівності та стосовно ролі ґендерної різноманітності в покращенні ефективності підприємницької діяльності; та
-  заохочення або встановлення вимоги для зареєстрованих компаній публічно звітувати про відповідні ґендерні показники.







¹ Світовий економічний форум (2020); «Глобальний звіт про ґендерний розрив».

² <https://www2.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2016/un%20women%20wee%20principles%20ru.pdf?la=en&vs=4004>

ЗАДЗВОНИ У ДЗВІН

ЦІЛІ ІНІЦІАТИВИ 2020 РОКУ

«ЗАДЗВОНИ У ДЗВІН ЗАРАДИ ҐЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ»

-  Підкреслити економічне обґрунтування для просування ґендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок на робочому місці, ринку і в суспільстві.
-  Заохочувати прийняття і реалізацію Принципів розширення прав і можливостей жінок (WEP) - спільної ініціативи ООН Жінки і Мережі Глобального договору ООН.
-  Привернути увагу до важливості розвитку жінок-лідерок.
-  Сприяти ґендерному урізноманітненню й повноцінній та ефективній керівній ролі жінок в усіх сферах життя суспільства, а також інвестуванню в жінок і дівчаток, що позитивно впливає на родини, громади, економіку та бізнес.
-  Отримати від бізнес-структур конкретні зобов'язання з просування ґендерної рівності та сприяння розширенню представництва жінок в радах директорів, збільшуючи при цьому в межах своїх ринків кадровий резерв жінок-спеціалісток з метою їх призначення на керівні посади.
-  Залучати місцевих партнерів, в тому числі представників ЗМІ.

ТЕМА ЗАХОДІВ 2020 РОКУ

«ЗАДЗВОНИ У ДЗВІН ЗАРАДИ ҐЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ»

Тема Міжнародного жіночого дня 2020 року - «Я – покоління рівності: реалізація прав жінок». Вона узгоджується з новою глобальною кампанією під назвою «Покоління рівноправності», яка реалізується структурою ООН Жінки і яка об'єднує представників різних поколінь.

Кампанія присвячена 25-й річниці Пекінської декларації та Платформи дій, прийнятих в 1995 році. Незважаючи на певний прогрес, реальні зміни для більшості жінок і дівчат в світі були надзвичайно повільними.

Сьогодні, жодна країна не може стверджувати про досягнення ґендерної рівності. Численні перешкоди в законодавчій, практичній та культурній сферах залишаються незмінними.

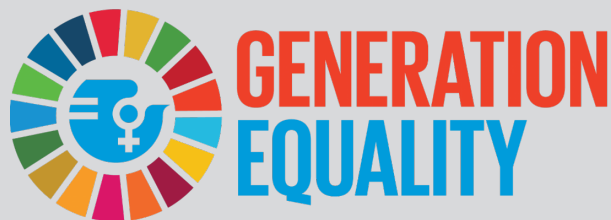
2020 рік також є підсумком інших важливих віх у русі за ґендерну рівність: п'ятирічний етап на шляху до досягнення Цілей Сталого Розвитку; 20-а річниця прийняття резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, Мир, Безпека»; а також 10-а річниця створення структури ООН Жінки.

Я – ПОКОЛІННЯ РІВНОСТІ:













ЗАРАДИ ҐЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

ПРОПОНОВАНІ ЗАХОДИ ДЛЯ ПРОСУВАННЯ ҐЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ







- 1. Заохочуйте ґендерну рівність на робочому місці, в тому числі на рівні керівництва.** Підтримуйте рішучість та заохочуйте просування ґендерної рівності в межах вашої компанії. Це може включати проведення ґендерної оцінки на рівні компанії; створення програми лідерства жінок; прихильність до різноманітності серед членів ради директорів чи перших осіб компанії; забезпечення ефективності механізмів по боротьбі з сексуальним домаганням або підтримка у наданні адекватної відпустки за сімейними обставинами або по догляду за дитиною.
- 2. Приєднуйтеся до кампанії ООН Жінки «Покоління рівноправності»,** щоб прискорити реалізацію заходів щодо забезпечення ґендерної рівності та відзначити 25-ту річницю прийняття Пекінської декларації та Платформи дій, яка визнана найбільш прогресивною дорожньою картою з розширення прав і можливостей жінок і дівчат по всьому світі.
- 3. Впроваджуйте стандарти ґендерної рівності та підтримуйте відповідні тематичні інвестиційні продукти.** Розгляньте можливість партнерства з інвесторами, пенсійними фондами, банками та іншими фінансовими установами, а також з неурядовими організаціями або державними установами для розробки цих продуктів.
- 4. Надавайте менторську підтримку, а також проводьте просвітницькі заходи з питань ґендерної рівності та стосовно ролі ґендерної різноманітності в покращенні ефективності підприємницької діяльності та сталого розвитку компанії.**
- 5. Публічно звітуйте про відповідні ґендерні показники.** Це може включати звітування про склад ради директорів/керівництва, відпустки по догляду за дитиною, співвідношенні виплат, плинності кадрів за ґендерною ознакою тощо.



ФАКТИ І СТАТИСТИКА

-  Прогнозуючи поточні тенденції, загальний ґендерний розрив у світі скоротиться лише через 99,5 років.³
-  Жінки отримують 1/10 світового доходу, при цьому на них припадає 2/3 світового робочого часу.⁴
-  У всьому світі країни втрачають 160 трильйонів доларів США через відмінності в доходах впродовж життя між чоловіками і жінками. Це становить в середньому 23 620 доларів США на кожну людину в 141 досліджуваній країні.⁵
-  Станом на 1 червня 2019 року вперше 33 фірми, що входять в рейтинг найбільш високодохідних компаній, будуть очолювати жінки-керівниці. Ця кількість вказує на непропорційно малу частку групи в цілому - всього 6,6%, але все ж таки це є значним зростанням у порівнянні з торішнім результатом 24, або 4,8%.⁶
-  В даний час жінки займають 29 (5,8%) керівних посад в індексі компаній Standard and Poor 500, і тільки 19% посад в радах директорів.⁷
-  По всьому світу жінки займають 16,9% місць в радах директорів і тільки 4,4% посад генеральних директорів і голів ради директорів і 12,7% посад фінансових директорів на глобальному рівні.⁸
-  Фірми, де жінки є виконавчими і фінансовими директорками, продемонстрували чудову динаміку цін на акції в порівнянні із середньо-ринковими значенням. За 24 місяці після призначення жінки-генеральні директорки продемонстрували 20-відсоткове збільшення динаміки цін на акції, а жінки-фінансові директорки продемонстрували 6-відсоткове збільшення прибутковості і на 8 % більше прибутковості акцій.⁹
-  Прогалини у сфері контролю над фінансовими активами продовжують залишатися економічно нерівними між чоловіками і жінками. Жінки всього в 60% країн отримують такий же доступ до фінансових послуг, як і чоловіки, а доступ на володіння землею – лише в 42% країн.¹⁰
-  Розширення прав і можливостей жінок на робочих місцях також приносить приватному сектору фінансовий прибуток. Дослідження показують, що компанії, у яких наявна хоча б одна жінка-директорка, мають кращі показники ціни акцій і рентабельності капіталу, а компанії, до складу яких входить більше ніж одна жінка, отримують 3,7% в рік у порівнянні з тими, де жінки не працюють. Наявність як мінімум 30% жінок на керівних посадах додає 6% до різниці чистого прибутку.¹¹
-  Інвестори все більше враховують ґендерні аспекти при прийнятті фінансових рішень, оскільки у них, з урахуванням ґендерної рівності, під управлінням знаходяться активи інституційних інвесторів на суму 397 млрд доларів США.¹²
-  Головна проблема, що перешкоджає подоланню економічного ґендерного розриву, полягає в недостатній представленості жінок в нових галузях. У сфері хмарних обчислень нараховують лише 12% жінок-спеціалістів. Так само у сфері інженерії, збору даних і штучного інтелекту, показник жінок складає 15% і 26% відповідно.¹³
-  На світовому рівні, тільки 55% жінок (у віці 15-64 років) зайняті на ринку праці, на противагу 78% чоловіків.¹⁴

СТАН СПРАВ В УКРАЇНІ

-  Україна взяла на себе ключові міжнародні зобов'язання щодо забезпечення ґендерної рівності. Однак, незважаючи на успіхи, досягнуті в сфері ґендерної рівності та розширенні прав і можливостей жінок, Україна як і раніше зіштовхується з проблемами, що впливають на забезпечення рівних можливостей і прав жінок в цілому і тих, хто стикається з множинною дискримінацією зокрема. Згідно з Глобальним звітом про ґендерний розрив 2020 року, Україна займає 59 місце серед 149 країн. До прикладів системної ґендерної нерівності в Україні можна віднести: низький рівень участі жінок у політичних та громадських процесах, особливо на найвищих посадах; патріархальну культуру і глибоко вкорінені ґендерні стереотипи; низький рівень економічної участі та можливостей, а також широко поширене ґендерно зумовлене насильство.
-  Рівень участі жінок на ринку праці є низьким і складає 55,7% в порівнянні з 69,0% серед чоловіків станом на 2017 рік.¹⁵
-  Різниця в оплаті праці між чоловіками і жінками у 2016 році склала 25% і 21% в 2017 році, при цьому досягнувши 40% в деяких видах економічної діяльності.¹⁶
-  В 90,6% випадках жертвами звалтування є жінки; в 73,5% випадках вони стають жертвами домашнього насильства.¹⁷
-  З 1,7 мільйона внутрішньо переміщених осіб 58% становлять жінки.¹⁸
-  22% жінок у віці 15-49 років стають жертвами фізичного або сексуального насильства.¹⁹

³Світовий економічний форум (2020); «Глобальний звіт про ґендерний розрив».

⁴Ініціатива з забезпечення сталості фондових бірж (2018); «Як фондові біржі можуть сприяти ґендерній рівності».

⁵Група Всесвітнього банку (2018); «Нереалізований потенціал: висока ціна ґендерної нерівності за показниками доходів».

⁶Fortune.com (Fortune 500 list) <https://fortune.com/2019/05/16/fortune-500-female-ceos/>

⁷Catalyst Knowledge Center. (2020). <https://www.catalyst.org/research/women-ceos-of-the-sp-500/>

⁸Deloitte (2019); «Жінки в радах директорів: глобальна перспектива». 6-те видання.

⁹S&P Global (2020) <https://www.spglobal.com/en/research-insights/featured/when-women-lead-firms-win>

¹⁰Світовий економічний форум (2018); «Глобальний звіт про ґендерний розрив».

¹¹Ініціатива з забезпечення сталості фондових бірж (2018); «Як фондові біржі можуть сприяти ґендерній рівності».

¹²Форум сталого інвестування (2018); Доповідь про нові тенденції у Фонді соціального страхування в США.

¹³Світовий економічний форум (2020); «Глобальний звіт про ґендерний розрив».

¹⁴Світовий економічний форум (2020); «Глобальний звіт про ґендерний розрив».

¹⁵<http://ukrstat.gov.ua/>

¹⁶<http://ukrstat.gov.ua/>

¹⁷<https://www.gp.gov.ua/ua/index.html>

¹⁸https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/2016_HNO_English_%20FINAL.pdf

¹⁹<https://ukraine.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/GBV%20prevalence%20survey%20%20EN.pdf>