



Міністерство
аграрної політики та
продовольства України



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra
Швейцарська Конфедерація

FiBL

SAFOSO

ОРГАНІЧНА
ІНІЦІАТИВА

ДОСЛІДЖЕННЯ ГЕНДЕРНОГО ПРОФІЛЮ ОРГАНІЧНОГО СЕКТОРУ УКРАЇНИ



КИЇВ, 2024

Автори: Олена Дейнеко, Катерина Шор

Рецензенти: Тобіас Айзенрінг, Др Торальф Ріхтер

Редактор: Тамара Малькова

Видавець: ГС «Органічна ініціатива»

Дизайн та верстка: Богдана Фоміна

Ця публікація висвітлює основні результати дослідження гендерного профілю органічного сектору України, а також висновки та рекомендації для учасників органічного сектору України, які дозволять покращити гендерний баланс в секторі та сприятимуть створенню кращих умов для залучення жінок.

Публікація призначена для учасників органічного сектору, а також для широкого кола читачів, які цікавляться питаннями виробництва органічної продукції та гендерними питаннями.

Дослідження гендерного профілю органічного сектору України розповсюджується безкоштовно і може бути завантажено з вебсайту ГС «Органічна ініціатива» www.organicinitiative.org.ua або з Інформаційного порталу OrganicInfo.ua www.organicinfo.ua.

Розповсюдження та тиражування без письмового дозволу ГС «Органічна ініціатива» заборонено.

Посилання при використанні:

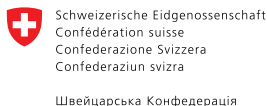
Дослідження гендерного профілю органічного сектору України. ГС «Органічна ініціатива». Київ, 2024.

Висловлюємо щире подяку дослідницькій агенції MZ HUB (www.mzhub.pro) за підготовку та проведення дослідження, а також особисту подяку Катерині Загривенко за допомогу при підготовці цього звіту.

Висловлюємо подяку благодійній організації «Благодійне товариство «Київський інститут гендерних досліджень» (www.kgsi.org.ua) за допомогу в підготовці анкети.

Дослідження гендерного профілю органічного сектору України проведено громадською спілкою «Органічна ініціатива» у співпраці з дослідницькою агенцією MZ HUB під патронатом Міністерства аграрної політики та продовольства України та за підтримки Швейцарії в рамках швейцарсько-української програми «Розвиток торгівлі з вищою доданою вартістю в органічному та молочному секторах України» (QFTP), що впроваджується Дослідним інститутом органічного сільського господарства (FiBL, Швейцарія) у партнерстві з SAFOSO AG (Швейцарія), www.qftp.org.

Зміст цієї публікації є виключною відповідальністю автора і не обов'язково відображає погляди партнерів з розвитку та виконавців програм міжнародної технічної допомоги, а також Міністерства аграрної політики та продовольства України.



Видавництво ПП «АРТ ОК»

СВІДОЦТВО про внесення до державного реєстру видавців ДК # 4842 від 31.01.2015

e-mail: info@art-ok.com.ua

www.art-ok.com.ua

ISBN 978-617-7610-17-4

© ГС «Органічна ініціатива» (Україна) / Дослідний інститут органічного сільського господарства (FiBL, Швейцарія)

КИЇВ, 2024

ЗМІСТ

ВСТУПНЕ СЛОВО	3
ВСТУП	4
РОЗДІЛ 1. ОГЛЯД ҐЕНДЕРНОЇ СИТУАЦІ В ОРГАНІЧНОМУ СЕКТОРІ	6
1.1. Загальний огляд ситуації	6
1.2. Актуальність гендерного балансу для сталого розвитку сільського господарства та сільських територій	7
1.3. Мета та методологія дослідження	8
РОЗДІЛ 2. ҐЕНДЕРНИЙ БАЛАНС	10
2.1. Огляд гендерного балансу на органічних підприємствах.....	10
2.2. Чоловіки та жінки на посадах вищої ланки.....	12
2.3. Чоловіки та жінки на рівні керівників відділів	15
2.4. Спеціалісти й рядові робітники.....	17
2.5. Чоловіки та жінки на тимчасових роботах.....	19
РОЗДІЛ 3. ҐЕНДЕРНИЙ РОЗПОДІЛ ОПЛАТ	21
РОЗДІЛ 4. ОСОБЛИВОСТІ ЖИТТЄДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІЧНИХ ПІДПРИЄМСТВ, ҐЕНДЕРНИЙ АСПЕКТ	23
4.1. Поточний стан справ.....	23
4.2. Виклики та проблеми органічних підприємств	25
4.3. Як повномасштабне вторгнення росії в Україну вплинуло на розподіл та ролі чоловіків та жінок на Вашому підприємстві.....	26
4.4. Основні причини гендерної нерівності у галузі органічного виробництва, на думку експертів.....	28
ВИСНОВКИ	29
Ґендерний баланс в аграрній галузі.....	29
Ґендерний баланс в галузі органічного виробництва України.....	29
Ґендерний розподіл обов'язків у галузі органічного виробництва України	30
Виклики, пов'язані з воєнним часом	31
ДЖЕРЕЛА	33

ВСТУПНЕ СЛОВО



**Людмила
Миколаївна
Шемелинець,**
*заступник Міністра аграрної
політики та продовольства
України*

Україна послідовно рухається в напрямку реалізації затвердженої Стратегії сталого розвитку України до 2030 року, і, зокрема, в умовах воєнного стану, ухвалила Державну стратегію забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року.

Стратегія передбачає створення умов для забезпечення рівних економічних можливостей для зменшення розриву в оплаті праці, рівної участі жінок і чоловіків у прийнятті рішень у сфері екологічної політики, рівного доступу жінок і чоловіків до природних ресурсів, посилення участі жінок-підприємниць у проєктах зі сталого розвитку, підтримки агроекологічних систем харчування, сімейного фермерства тощо.

Міністерство аграрної політики та продовольства України, зі свого боку, всіляко підтримує та сприяє покращенню становища жінок в аграрному секторі та в органічному виробництві зокрема.

Органічне сільське господарство є одним із флагманських секторів економіки, який активно адаптується до законодавства Європейського Союзу, а необхідність проведення цього дослідження зумовлена вимогами сьогодення.

Дослідження, яке ви читаете зараз, описує існуючий розподіл ролі жінок та чоловіків в органічному секторі України та зміни, що викликані повномасштабною війною.

Результати дослідження свідчать про наявність позитивних тенденцій щодо зміни ролей жінок і чоловіків в органічному секторі, порівняно з загальною ситуацією в аграрному секторі України.

Дослідження демонструє, що не зважаючи на гендерні стереотипи в аграрній сфері, органічний сектор тримає лідерство в залученості жінок, зокрема, на керівні посади.

Особливо важливою роль жінок стає зараз, у зв'язку з воєнними викликами в Україні. Вплив наслідків війни на роботу підприємств і викликаний мобілізацією дефіцит чоловіків – фахівців та технічного персоналу демонструє, що ми повинні навчитись долати стереотипи щодо суто «чоловічих» або «жіночих» професій. Можливості, кваліфікації та ролі чоловіків і жінок мають бути рівними, а саме питання гендерної рівності в галузі стає частиною національної продовольчої безпеки.

Ми маємо разом сприяти змінам у галузі та руйнувати гендерні стереотипи!

ВСТУП

Розвиток сільського господарства є ключовим для добробуту людей на планеті, адже населення світу продовжує зростати і доступ до продуктів харчування залишається нагальною світовою проблемою. Рівень глобального голоду залишався практично незмінним з 2021 по 2022 рік, але все ще значно перевищував рівень до пандемії COVID-19, вражаючи приблизно 9,2 відсотків населення світу у 2022 році порівняно з 7,9 відсотків у 2019 році¹. Водночас, все більше останнім часом, особливо після пандемії COVID-19, ми чуємо про необхідність трансформації харчових систем у світі та переходу до більш сталого сільського господарства.

«Подолання голоду, досягнення продовольчої безпеки, покращення харчування і сприяння сталому розвитку сільського господарства» – це одна з цілей сталого розвитку (ЦСР), що були ухвалені на Саміті ООН зі сталого розвитку² 25 вересня 2015 року.

Досягнення цієї цілі нерозривно пов'язано з роллю жінок в сільському господарстві, адже і в Україні, і в інших країнах досить багато жінок зайнято у сільськогосподарському секторі. Вони виробляють продовольчу продукцію і відіграють важливу роль в управлінні природними ресурсами³.

Саме для сталого розвитку сільського господарства важливе забезпечення гендерної рівності, про яку йдеться в цілі 5 ЦСР «Забезпечення гендерної рівності, розширення прав і можливостей усіх жінок та дівчаток». І це не тільки про розширення прав і можливостей жінок, а й про доступ до ринку праці, доступ до таких ресурсів, як земля, засоби виробництва, а також про доступ до фінансів.

Жінки, зокрема й в Україні, часто є відповідальними за раціон харчування у домогосподарствах. Тому гендерна політика може вплинути також на популяризацію здорового харчування та сталих дієт, сприяти переходу до більш сталих сільськогосподарських практик.

Як зазначається в звіті ОЕСР⁴, в країнах регіону⁵ серед власників сільськогосподарських земель жінок у середньому лише 21,35%. Хоча в Європейському Союзі жінки в сільській місцевості – це майже половина сільського населення, 45% економічно активного

¹<https://reliefweb.int/report/world/state-food-security-and-nutrition-world-report-2023-urbanization-agrifood-systems-transformation-and-healthy-diets-across-rural-urban-continuum> (OCHA)

²<https://sdgs.un.org/goals>

³Гендерні аспекти, розвиток сільського господарства та сільських територій – Україна, Оновлене видання. Серія матеріалів щодо оцінювання гендерної ситуації в країнах – Європа та Центральна Азія. Будапешт. FAO. 2021. <https://www.fao.org/documents/card/en/c/cb4501uk>

⁴Gender and the Environment. Building Evidence and Policies to Achieve the SDGs. OECD. 2021. <https://doi.org/10.1787/3d32ca39-en>

⁵ОЕСР – Організація економічного співробітництва та розвитку, міжнародна організація, членами якої на сьогодні є 38 країн, в тому числі Україна.

населення. У країнах Центральної та Східної Європи (не членах ЄС) у сільській місцевості жінок більше, ніж чоловіків, а їхні доходи міцно пов'язані з сільськогосподарським виробництвом. Водночас спостерігається значний відсоток неформальної зайнятості жінок, а також відсутність чіткого розмежування між хатніми та трудовими обов'язками.

У сільському господарстві України також спостерігаються гендерні розриви між жінками і чоловіками, зокрема, лише 20,8% фермерських господарств на початок 2021 року очолювали жінки⁶. При цьому середня оплата праці чоловіків у 2020 році на 20,3% перевищувала оплату праці жінок.

Повномасштабна війна, розпочата росією проти України 24 лютого 2022 року, створює умови для додаткових ризиків та має значний вплив на глобальну продовольчу безпеку. Серед гендерних ризиків виділяємо наступні: значне переміщення населення як всередині країни, так і за її межі, в переважній більшості це жінки працездатного віку з дітьми; часткова мобілізація чоловіків, яка має тенденцію до посилення; зменшення ресурсів на підтримку сільського господарства та сільських територій тощо.

У серпні 2022 року Уряд України ухвалив Державну стратегію забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року⁷, що зумовлено необхідністю забезпечення реалізації єдиної державної політики, спрямованої на досягнення рівних прав та рівних можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства.

Стратегія, розроблена відповідно до Цілей сталого розвитку, має сприяти виконанню завдань у сфері гендерної рівності в межах реалізації Угоди про асоціацію між Україною та ЄС, зобов'язань щодо євроатлантичної інтеграції, Директив Європейського Союзу щодо недискримінації та забезпечення гендерної рівності.

Кілька оперативних цілей цієї стратегії пов'язані зі створенням умов для забезпечення рівних економічних можливостей: зменшення різниці в оплаті праці, створення умов для рівної участі жінок і чоловіків у прийнятті рішень у сфері екологічної політики та рівного доступу жінок і чоловіків до природних ресурсів, посилення участі жінок-підприємниць у проєктах зі сталого розвитку, агроекологічних систем харчування, сімейного фермерства тощо.

Метою цього дослідження є, насамперед, вивчення ролі жінок в органічному секторі України, а також змін, що відбуваються, зокрема, у зв'язку із повномасштабною війною, вивчення викликів для галузі та можливих шляхів їх подолання.

За результатами дослідження підготовлені висновки та рекомендації для учасників органічного сектору України, які дозволять покращити гендерну ситуацію в секторі та сприятимуть створенню кращих умов для залучення жінок в органічний сектор.

⁶ Статистичний збірник «Робоча сила України, 2021». Державна служба статистики України. 2022. https://ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2022/zb/07/zb_RS_2021.pdf

⁷ Розпорядження Кабінету Міністрів України «Про схвалення Державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року та затвердження операційного плану з її реалізації на 2022-2024 роки» № 752-р від 12.08.2022 <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/752-2022-%D1%80#Text>

РОЗДІЛ 1

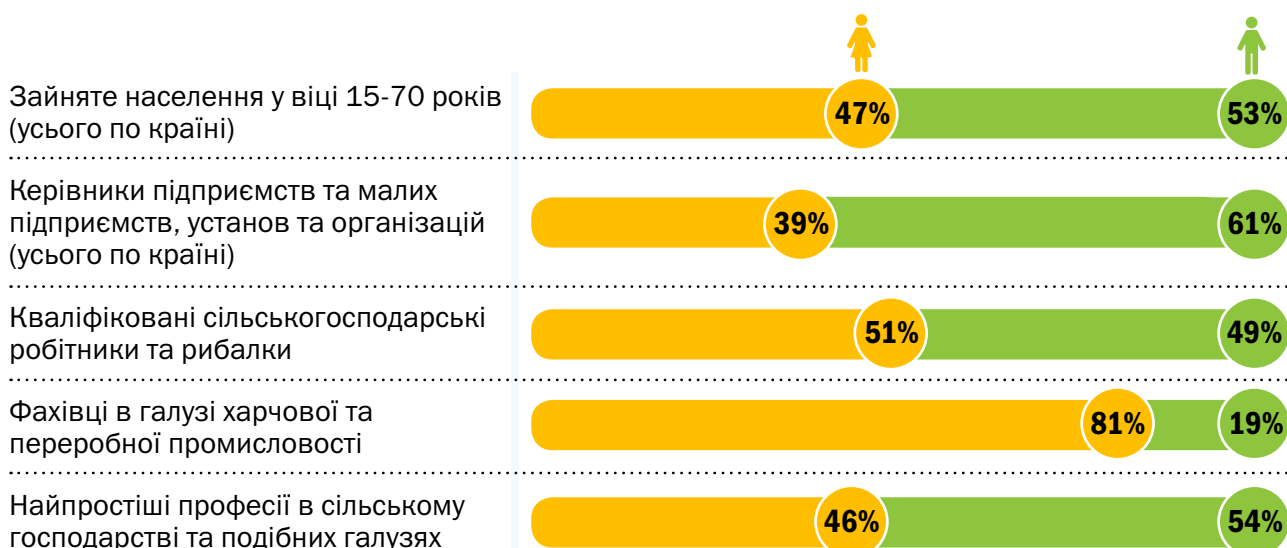
ОГЛЯД ҐЕНДЕРНОЇ СИТУАЦІЇ В ОРГАНІЧНОМУ СЕКТОРІ

1.1. Загальний огляд ситуації

Станом на 01.01.2022 року⁸ чисельність населення України складала 41,2 млн, з яких 54% – жіноче населення і 46% – чоловіче. З початком повномасштабної війни значна частина українців була змушена залишити свої домівки. За даними Управління Верховного комісара ООН у справах біженців станом на 31 грудня 2023 року з України виїхало 6 357 100⁹ осіб.

До повномасштабного вторгнення в Україні налічувалось 17,3¹⁰ млн працездатного населення, з яких 15,6 млн осіб були офіційно працевлаштовані (з них 47% – жінки та 53% – чоловіки). При цьому в сільському господарстві (включаючи лісове та рибне) на кінець 2021 року було задіяно близько 2,7¹¹ млн осіб (офіційно). В той же час, більше 45% осіб, задіяних в сільськогосподарському виробництві, мають неформальну зайнятість, а сільське господарство є основним видом діяльності неформально зайнятого населення.

Діаграма 1: Зайнятість жінок та чоловіків за професійними групами, 2021 рік (%)¹²



⁸ Статистичний збірник «Україна у цифрах, 2021». Державна служба статистики України. 2022. https://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2022/zb/08/zb_Ukraine%20in%20figures_21u.pdf

⁹ <https://data.unhcr.org/en/situations/ukraine>

¹⁰ Статистичний збірник «Робоча сила України, 2021». Державна служба статистики України. 2022. https://ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2022/zb/07/zb_RS_2021.pdf

¹¹ Там же

¹² Там же

Для сільськогосподарського виробництва в Україні характерний розподіл видів діяльності як за ієрархією посад, так і за конкретними видами робіт, які історично пов'язані з жіночими або чоловічими видами діяльності. Незважаючи на величезну роль жінок у сільськогосподарській діяльності, багато з них зайняті неформально, особливо коли йдеться про сільську місцевість та сімейні господарства.

Формально жінки складають значний відсоток серед власників землі, але середня площа земельної ділянки, яка належить очолюваним жінками домогосподарствам, є меншою за середню площу земельної ділянки, яка належить домогосподарствам, очолюваним чоловіками¹³. І, як вже зазначалось вище, лише 20,8% фермерських господарств на початок 2021 року очолювали жінки. В Європейському Союзі ця цифра у 2020 році склала 32%.

Якщо говорити про органічне виробництво в ЄС, то частка органічних господарств, якими керують жінки, за результатами 2020 року була на рівні 26%¹⁴ – меншою за частку неорганічних господарств. Органічні господарства, якими керують жінки, займаються вирощуванням оливок (13% усіх органічних господарств під керівництвом жінок), орних культур (13%), утриманням і відгодівлею ВРХ (11%) і вирощуванням фруктів (9%).

Особливістю органічного сільського господарства є його більша трудомісткість. Для виробництва в органічному та неорганічному (традиційному) виробництві однакового обсягу продукції, в органічному потрібно, в середньому, на 4% більше робочої сили.

1.2. Актуальність ґендерного балансу для сталого розвитку сільського господарства та сільських територій

Розвиток сільського господарства є ключовим для добробуту людей на планеті, адже населення світу продовжує зростати і доступ до продуктів харчування залишається нагальною світовою проблемою. Окрім того, сільське господарство та агропродовольче виробництво є основним місцем роботи для 36% працюючих жінок і 38% працюючих чоловіків у світі¹⁵ та важливим джерелом засобів для існування.

У всьому світі в сільському господарстві спостерігається ґендерний розрив. На фермерських господарствах, якими керують жінки, продуктивність на 24% менша, ніж на тих, де керують чоловіки. При цьому жінки рідше є власниками земельних ресурсів, мають обмежений доступ до інших ресурсів та технологій. Жінки, які працюють за наймом у сільському господарстві, заробляють 82 центи з кожного долара, який заробляють чоловіки¹⁶.

¹³ Ґендерні аспекти, розвиток сільського господарства та сільських територій – Україна, Оновлене видання. Серія матеріалів щодо оцінювання ґендерної ситуації в країнах – Європа та Центральна Азія. Будапешт. FAO. 2021. <https://www.fao.org/documents/card/en/c/cb4501uk>

¹⁴ Organic farming in the EU – A decade of organic growth, January 2023. European Commission, DG Agriculture and Rural Development, Brussels. https://agriculture.ec.europa.eu/system/files/2023-04/agri-market-brief-20-organic-farming-eu_en.pdf

¹⁵ The status of women in agrifood systems. FAO. 2023. <https://doi.org/10.4060/cc5343en>

¹⁶ Там же

Чому зменшення гендерного розриву та посилення ролі жінок в сільському господарстві є важливим?

Зростаюче населення світу, негативний вплив сільського господарства на навколишнє середовище, зміна клімату та пандемії спонукають до трансформації харчових систем у світі та переходу до більш сталого сільського господарства. Нинішня система виробництва продуктів харчування та дієта споживачів були сформовані в середині минулого століття на основі стабільних факторів – дешевого та доступного викопного палива, стабільного клімату, здорового біорізноманіття¹⁷.

Сьогодні необхідно змінювати не тільки підходи до виробництва харчових продуктів, а й раціони харчування, переходити до більш сталих дієт.

Оскільки здебільшого жінки, зокрема й в Україні, частіше є відповідальними за раціон харчування, то розширення прав і можливостей жінок має важливе значення і може вплинути також на популяризацію здорового харчування та сталих дієт, сприяти переходу до більш сталих сільськогосподарських практик.

Окрім того, аналіз гендерного балансу ЄС, зокрема в рамках реалізації Європейського зеленого курсу, демонструє, що у тих сферах, де задіяно більше жінок на управлінських посадах (міністри в країнах ЄС, члени парламентських комітетів тощо), швидше здійснюється «зелена» трансформація. А якщо жінки недостатньо представлені серед міністрів, відповідальних за сільське господарство¹⁸, то процес трансформації у цій сфері сповільнюється.

Для України, особливо під час воєнного стану, важливим є створення рівних умов та можливостей для жінок та чоловіків. Зокрема, жінки повинні мати можливість обіймати традиційно «чоловічі» посади, особливо у тих сферах, де через мобілізацію, виникає гостра потреба у фахівцях, інакше це може призвести до зупинки підприємств.

Іншим важливим викликом є необхідність працевлаштування внутрішньо переміщених осіб (ВПО) як жінок, так і чоловіків. Аграрна галузь має значний потенціал для створення нових робочих місць.

Особливе значення гендерні питання мають сьогодні для України, – не тільки в контексті повномасштабної війни, але й для подальшого відновлення, яке має відбуватись з урахуванням багатьох аспектів, у тому числі і не в останню чергу, в рамках євроінтеграційних процесів України та на принципах Європейського зеленого курсу.

1.3. Мета та методологія дослідження

Метою дослідження гендерного профілю органічного сектору України є вивчення ролі жінок в органічному секторі України, змін, що відбуваються, зокрема, у зв'язку

¹⁷ Харчова система світу – переформатування. МБО «ІЦ «Зелене досьє». 2021. <https://www.dossier.org.ua/wp-content/uploads/2021/06/Future-Food.pdf>

¹⁸ Gender balance in the European Green Deal. European Institute for Gender Equality. 2023. https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/Gender%20balance%20in%20the%20European%20Green%20Deal_0.pdf

із повномасштабною війною, вивчення викликів для галузі та можливих шляхів їх подолання. А цілі та завдання дослідження відповідають цілям Державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року, схваленої розпорядженням Кабінету Міністрів України 12 серпня 2022 року.

Дослідження проведено протягом грудня 2023 року та січня 2024 року методами електронного анкетування та телефонного опитування, а також глибинних інтерв'ю. Анкета включала 4 ключові блоки: паспорт організації, гендерний баланс, гендерний розподіл обов'язків та оплат, актуальність проблематики.

Станом на кінець 2022 року в Україні налічувалось 462 оператори органічного ринку, 380 із яких – це сільськогосподарські виробники¹⁹. В рамках дослідження методами електронного анкетування та телефонного опитування було охоплено 219 операторів органічного ринку, що становить 47% від загальної кількості операторів на ринку.

Географічний розподіл: 17% опитаних операторів розташовані в м. Київ та Київській області, 40% у центральних та північних областях (за винятком Києва та Київської області), 30% у західних областях та 13% на сході та півдні. При цьому 5% опитаних зазначили, що їхні виробничі потужності були переміщені у зв'язку із повномасштабним вторгненням.

72% опитаних органічних операторів ринку є сільськогосподарськими виробниками, 17% операторів – переробниками, 7% – трейдерами, ще 4% відмітили інші види діяльності.

Більшість із опитаних операторів, 37%, відносять себе до мікробізнесу²⁰, 33% до малого бізнесу за кількістю співробітників, 17% відносять себе до середнього бізнесу і лише 7% до великого. Варто зазначити, що якщо керівниками/керівницями опитаних мікропідприємств є 54% жінок та 46% чоловіків, то 71% більших підприємств очолюють чоловіки та відповідно лише 29% – жінки.

Опитування проводилося за базою контактів керівників та власників органічних операторів ринку, тому в більшості випадків (74%) участь у дослідженні брали саме вони. Серед респондентів було 66% чоловіків та 33% жінок (1% опитаних відмовився вказувати стать). При цьому гендерний розподіл серед керівників та власників органічних операторів ринку – 77% чоловіків та 23% жінок.

Окрім того було проведено 16 глибинних інтерв'ю, які розкривали та уточнювали дані, отримані під час кількісного аналізу. Глибинні інтерв'ю були проведені з жінками (9) та чоловіками (7): керівниками органічних компаній та з експертами органічного ринку, які надають послуги органічним операторам багато років, мають великий досвід співпраці та розуміння тенденцій в галузі. Метод – телефонне інтерв'ю.

Для візуалізації результатів цього дослідження дані подані у вигляді таблиць та інфографіки. Інфографіка у вигляді хмарин сформована на основі висновків кількісного опитування.

¹⁹ Органічна карта України 2022. OrganicInfo.ua. <https://organicinfo.ua/infographics/organic-map-of-ukraine-2022/>

²⁰ Мікро-бізнес – до 10 осіб, малий бізнес – від 11 до 50 осіб, середній бізнес – від 51 до 249 осіб, великий бізнес – від 250 та більше осіб відповідно до Закону України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні».

РОЗДІЛ 2

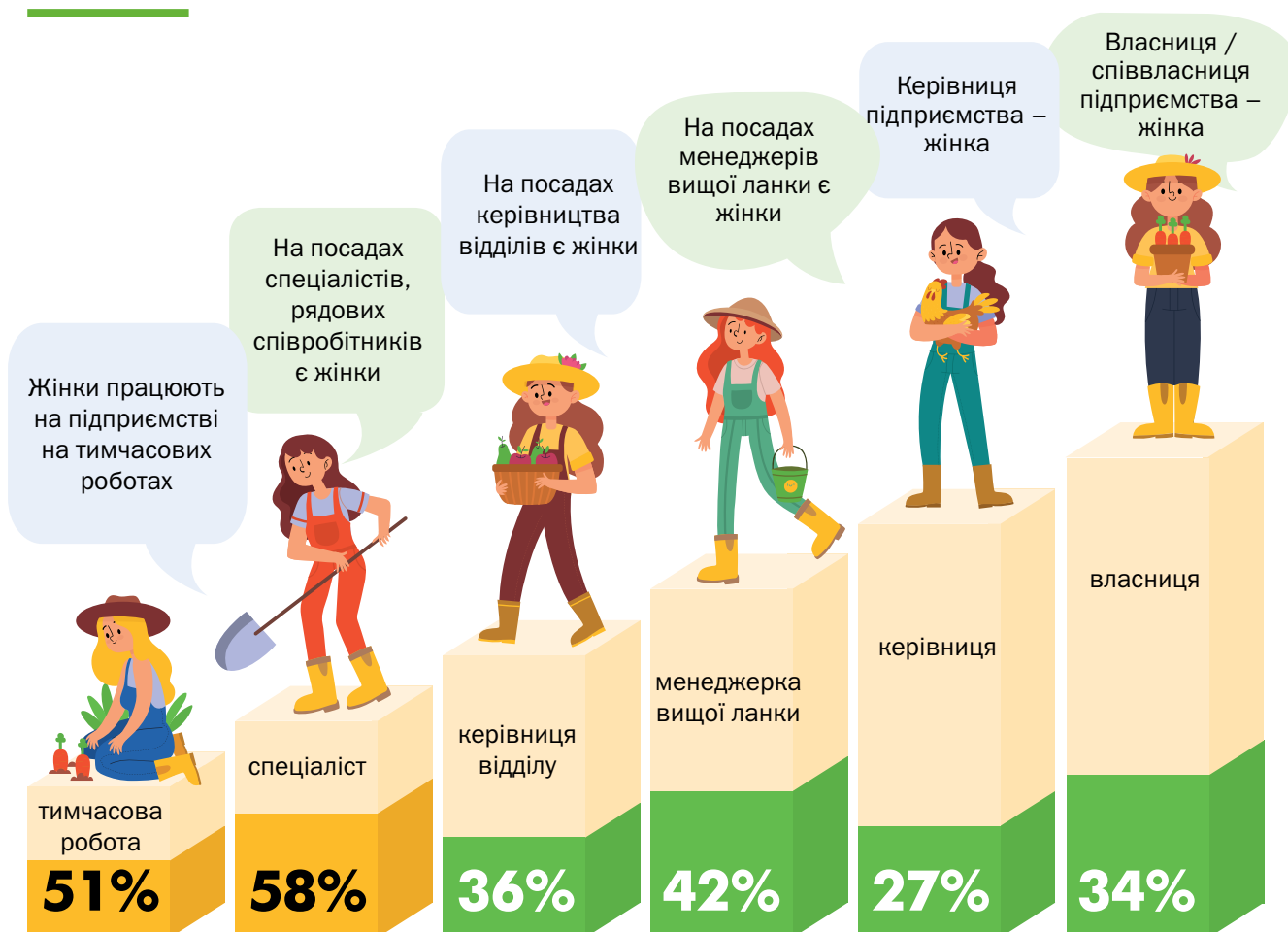
ГЕНДЕРНИЙ БАЛАНС

2.1. Огляд гендерного балансу на органічних підприємствах

Визначення гендерного балансу передбачає порівняння становища чоловіків і жінок, тож для оцінки гендерного балансу на підприємствах ми скористалися двома типами запитань: наявність жінок на посадах різних рівнів, оцінка респондентами частки чоловіків і жінок на підприємстві загалом та співвідношення частки чоловіків і жінок за рівнями посад.

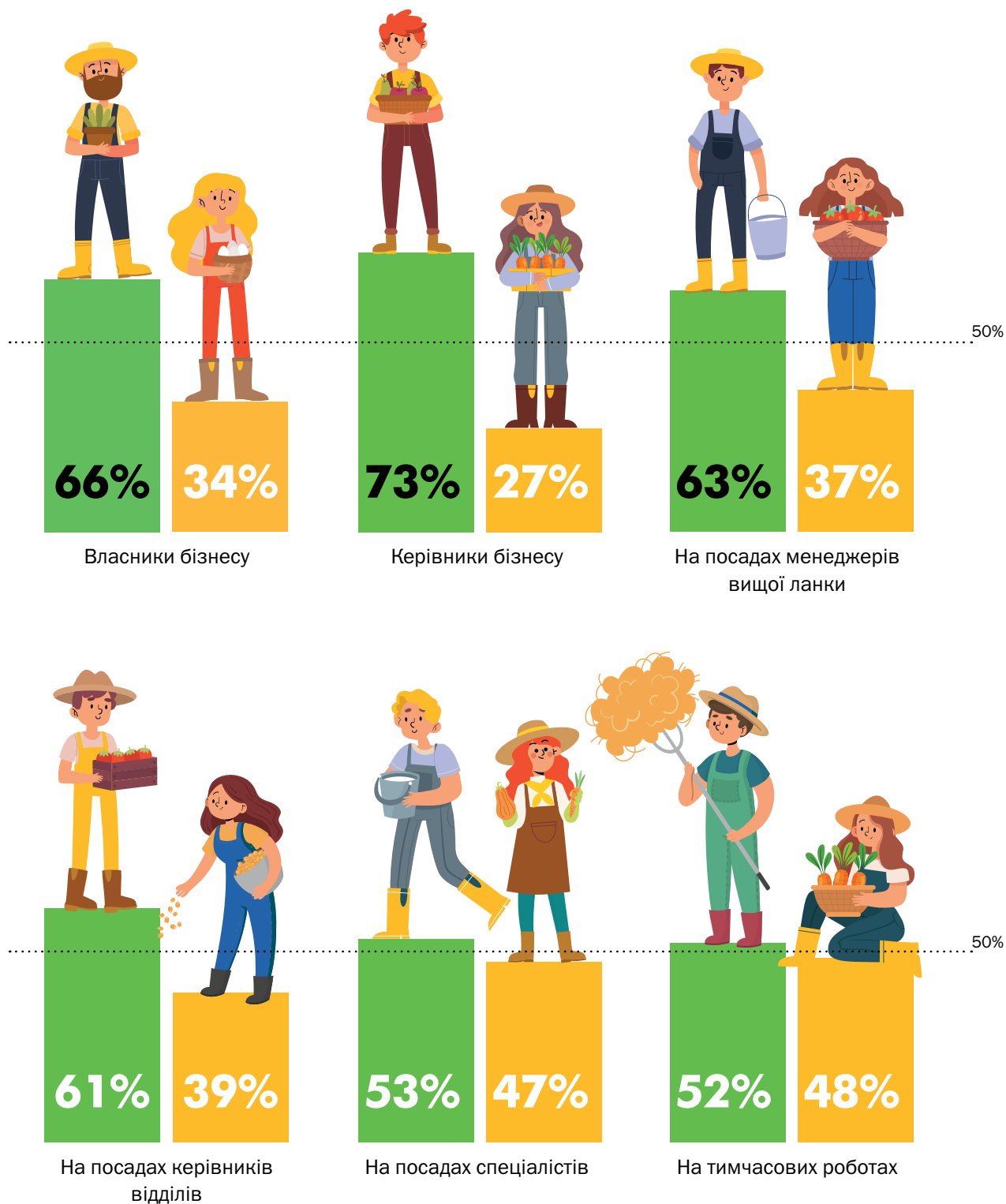
Якщо дивитися на представленість жінок на кожному посадовому рівні, можна спостерігати значно меншу частку підприємств із жінками на керівних посадах (на рівні власниць, керуючих, на позиціях вищої ланки та керівництва відділів) та більшу частку підприємств, де жінки обіймають посади рядових спеціалістів або залучаються до тимчасових робіт.

Діаграма 2: Статистика представленості жінок на кожному посадовому рівні

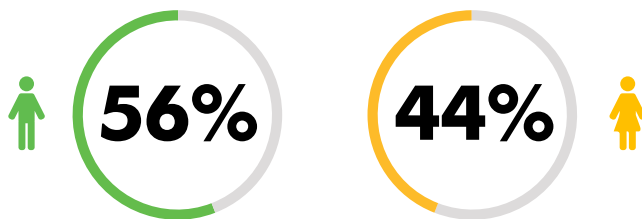


Загальне співвідношення чоловіків та жінок на опитаних підприємствах (за даними, наданими підприємствами) складає 56% чоловіків на 44% жінок. В ситуації гендерного балансу розподіл чоловіків та жінок на всіх рівнях посад має бути наближений до даних показників. Але дослідження показує значно більшу частку чоловіків серед власників та керівників підприємств та менеджерів вищої ланки і наближену до загального балансу пропорцію за статтю на рівні керівників відділів, спеціалістів та тимчасових працівників.

Діаграма 3: Сприйняття чоловічих та жіночих стереотипних професій/посад



Діаграма 4: Співвідношення чоловіків та жінок в органічному секторі



Тобто, можна припустити, що жінки мають менший доступ /можливості для відкриття та/ або очолення підприємства і залишаються на позиціях нижчого та середнього рівнів.

Дослідження також продемонструвало, що на даний час в галузі існує стереотипізація професій та розподіл ролей на чоловічі та жіночі. Така ситуація властива як загалом галузі, так і в рівній мірі чоловікам та жінкам.

Таблиця 1: Сприйняття чоловічих та жіночих стереотипних професій/посад

Стереотипи	Респонденти-чоловіки (N=140)	Респондентки-жінки (N=70)
Вважають, що є посади або зони відповідальності у роботі підприємства, де чоловіки краще виконують роботу, ніж жінки	71%	70%
Вважають, що є посади або зони відповідальності у роботі підприємства, де жінки краще виконують роботу, ніж чоловіки	71%	73%

Детальніше розглянемо ситуацію гендерного дисбалансу за кожним рівнем посад та які позиції найчастіше на практиці займають чоловіки та жінки.

2.2. Чоловіки та жінки на посадах вищої ланки

Як свідчать дані опитування, співвідношення чоловіків та жінок на позиціях топ-менеджменту (у компаніях, які мають такі посади) складає 66% чоловіків на 34% жінок. Тобто, ймовірність побачити жінку, а чоловіка в ролі генерального / комерційного директора або на аналогічних позиціях удвічі менша.

Пояснити ситуацію можна за допомоги кількох груп факторів.

1) Попит та пропозиція

Керівники/власники підприємств на глибоких інтерв'ю декларують, що жінки рідше висувають свої кандидатури на такі посади: типовою є ситуація, коли із поданих резюме на посаду переважну більшість складають кандидати-чоловіки або ж резюме від жінок взагалі немає. Отже, керівники/власники підприємств не мають можливості навіть розглянути кандидатури жінок на подібні посади.

Такі обставини впливають на наступний фактор: керівники/власники підприємств галузі не мають достатнього та системного досвіду успішних кейсів з жінками топ-менеджерками.

Таким чином, перша кандидатура, яка спадає на думку, коли постає потреба найняти топ-менеджера, – чоловік. Цитата респондента: «Коли я думаю, як буду обирати кандидатуру генерального директора, мені, звісно, перш за все на думку спадає хлопець, але після наших розмов я подумаю і про жінку, тому що знаю, що є жінки – успішні топ-менеджерки».

2) Соціо-культурний контекст та гендерні стереотипи

ТОП-позиції сприймаються як дуже відповідальні, умови роботи – надскладні, навантаження високе, вони потребують прийняття складних рішень, більш тривалого робочого часу, а також є великий ступінь напруги в цілому на такій посаді. Вважається, що з такими вимогами легше впоратися чоловікам, адже вони менше обтяжені домашніми та сімейними клопотами. Натомість жінки схильні віддавати робочий час і сили в жертву домашнім та сімейним справам. Отже, такі посади сприймаються частіше як заскладні для жінок, такі, що позбавляють її часу, який вона могла би приділити родині та дітям.

Неодноразово експерти обох статей посилалися на стереотип, що чоловік на посаді керівника кращий, тому що саме чоловікам, а не жінкам, більше властиво:

- вести агресивну політику розвитку компанії, яка часто необхідна на етапі розбудови компанії;
- гнучко та оперативно реагувати на виклики в умовах хаосу та нестабільності;
- стратегічно мислити.

Значно сильніші такі стереотипи у керівників підприємств у більш віддалених областях України, де переважають консервативні погляди. Натомість на підприємствах, які розміщуються в Києві, Київській області або у великих містах, жінки з більшою ймовірністю матимуть змогу претендувати та займати топові посади. Аналогічна залежність спостерігається за розміром підприємств – у великих, системних компаніях жінки частіше мають доступ до вищих посад.

3) Вибір чоловіка або жінки на посаду залежить від світогляду та досвіду власника

Переважає більшість опитуваних відзначила позитивну тенденцію в готовності бачити жінку на керівних позиціях, з'являються успішні приклади. Глибинні інтерв'ю дозволяють стверджувати, що персональний позитивний досвід співпраці з жінками на керівних посадах, якщо такий є у власника чи керівника, збільшує ймовірність вибору жінки на топ-позицію.

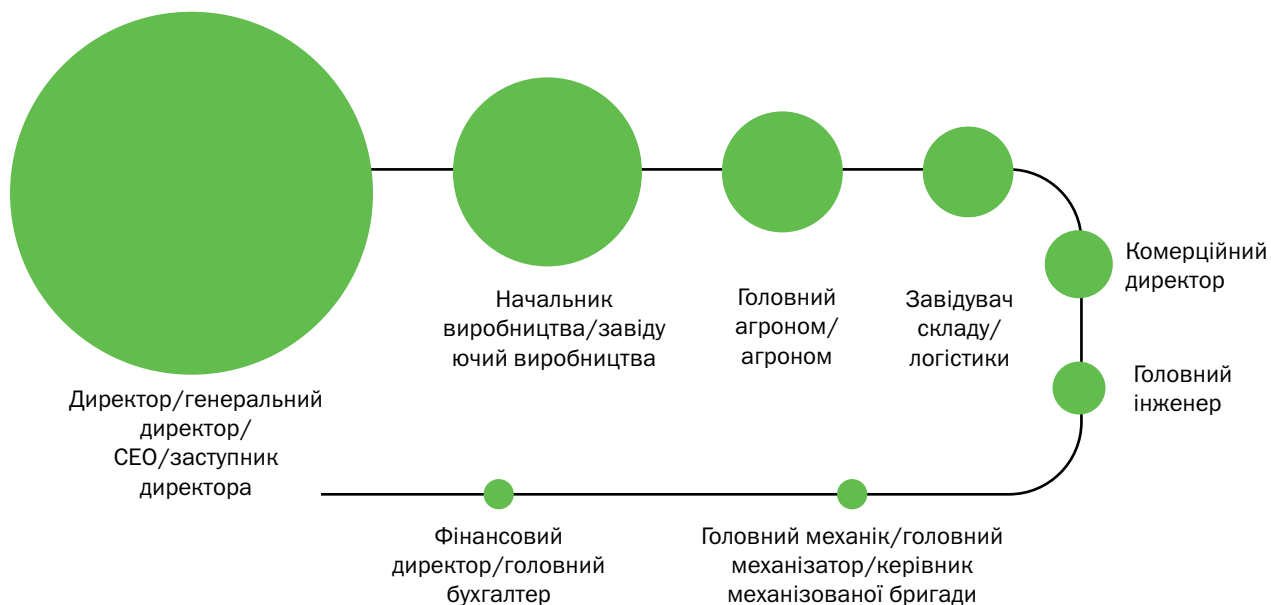
Загалом опитувані декларують, що обирають на посаду переважно найбільш релевантного за досвідом кандидата. Кандидати оцінюються за важливими для посади якостями, досвідом, компетенціями; опитувані стверджують, що на стать уваги не звертають. При цьому, за винятком традиційно або стереотипно «чоловічих» посад, як голова механізаторського відділу чи вантажників, жінок вважають кращими працівниками – надійнішими та ефективнішими. І навіть щодо головних керівних посад дуже рідко зазначали, що ні за що не обрали би жінку очолити підприємство.

Водночас, частина жінок не настільки оптимістичні та називають систематичні випадки, коли жінку на керівних посадах сприймають негативно, знецінюють, коли навіть

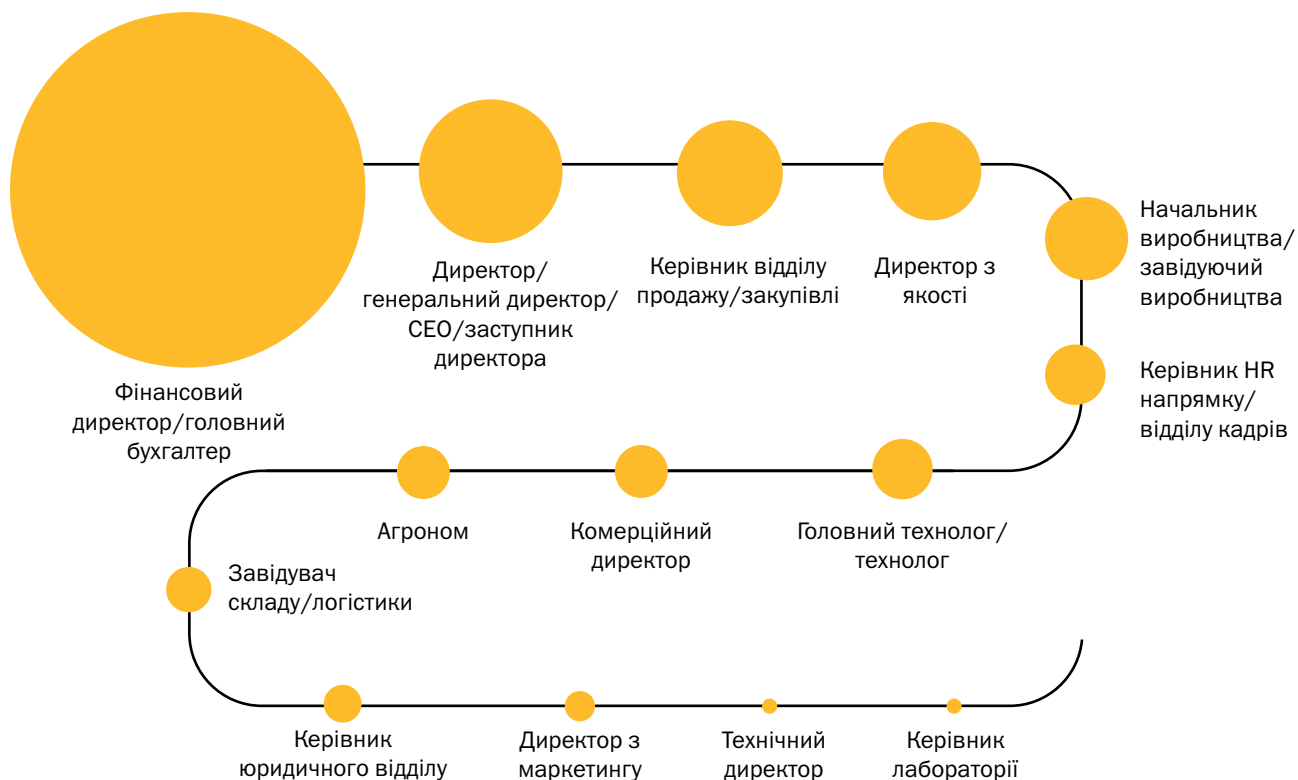
доводиться на ділові зустрічі «брати з собою чоловіка-менеджера, щоб на переговорах їх сприймали серйозно». Виробничі процеси також організовані таким чином, що там можуть працювати лише більш фізично сильні та витривалі чоловіки.

Зупинимося на особливостях різних рівнів посад. Для цього ми попросили учасників кількісного етапу дослідження назвати приклади посад, які на їхньому підприємстві займають чоловіки та жінки.

Діаграма 5: Посади менеджерів вищої ланки, чоловіки



Діаграма 6: Посади менеджерів вищої ланки, жінки

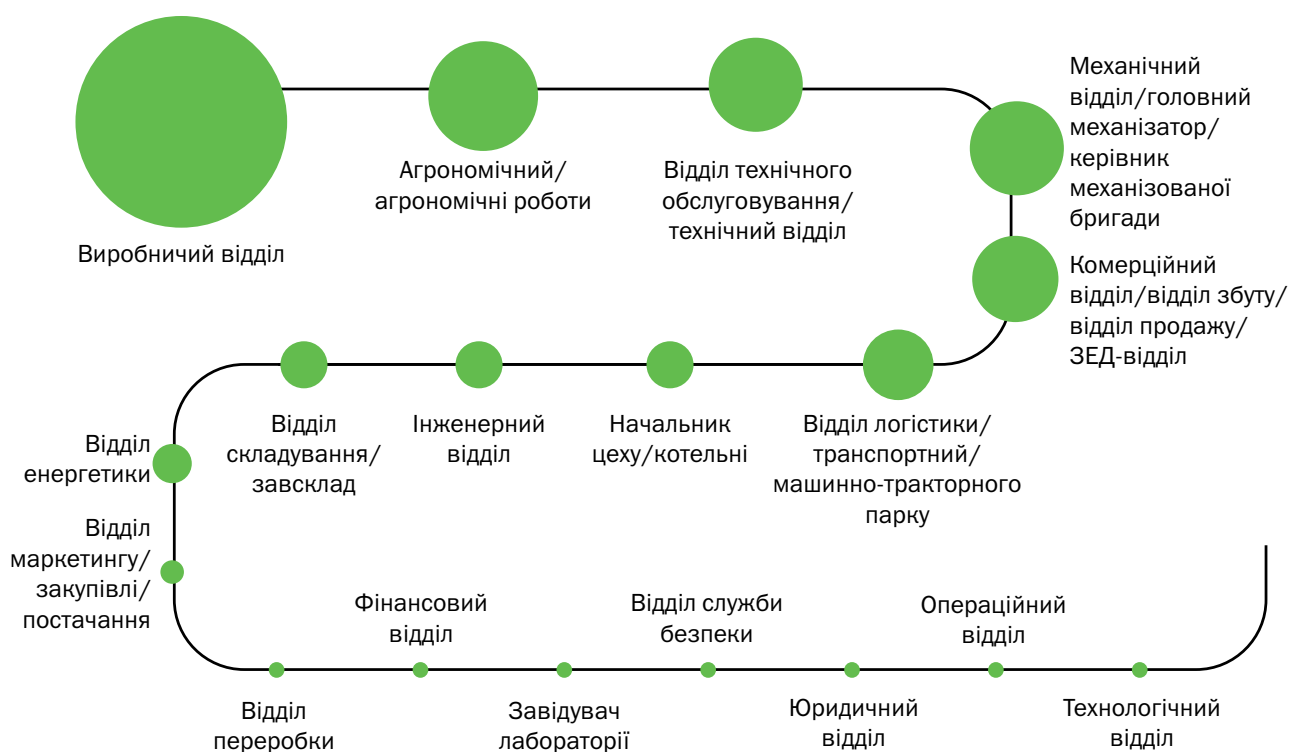


На рівні вищої ланки ми побачили, що чоловіки значно частіше обіймають посади директора або керівника з виробництва (що підкріплюється даними глибинних експертних інтерв'ю), тоді як жінки частіше очолюють бухгалтерію та забезпечують загальне функціонування підприємства (HR, маркетинг, збут, якість, юридичні питання). Отже, стереотипи про більшу успішність чоловіків насправді розповсюджені та закріплені у галузі.

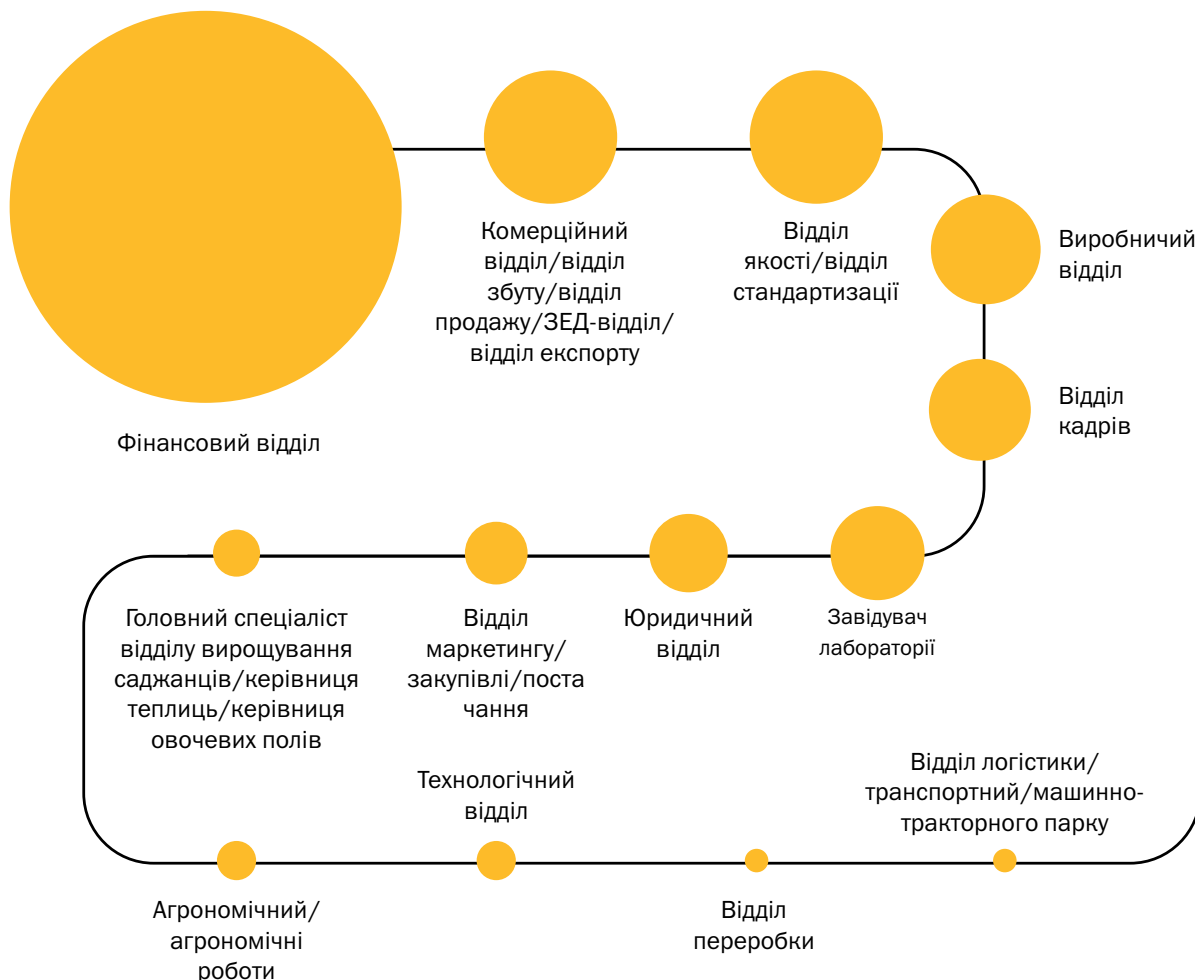
2.3. Чоловіки та жінки на рівні керівників відділів

На рівні керівників відділів (відповідно до прикладів, які називають представники органічних операторів) теж спостерігається нерівномірна представленість чоловіків та жінок на однакових напрямках роботи. Чоловіки частіше відповідають за виробництво, агрономію, техніку, а жінки – за адміністративні функції на підприємстві (фінанси, маркетинг, збут).

Діаграма 7: Посади керівників середньої ланки, чоловіки



Діаграма 8: Посади керівників середньої ланки, жінки



Узагальнюючи отримані результати, можна зробити висновок, що адміністративні та офісні функції скоріше виконують жінки, а керівні та польові (виробничі) – чоловіки.

На офісних посадах, за твердженнями експертів на глибоких інтерв'ю, переважання жінок пов'язане із низкою їхніх переваг:

- жінки більш чітко виконують поставлені керівництвом завдання,
- жінки більш системні, більш надійні та відповідальні,
- жінки краще вирішують задачі, де потрібні уважність, скрупульозність та настійливість, тому ймовірність найняти жінку для виконання фінансових чи юридичних задач – вища.

Для такої роботи краще обирати жінку ще й з погляду на співвідношення «ціна/якість».

Аналогічно раціонально експерти пояснюють високу частку чоловіків у полі, в якості керівників виробничих напрямків.

Переважає більшість агрономів – чоловіки. Особливо типово це для підприємств, де вирощуються однорічні зернові культури на великих площах. Жінки також зустрічаються

серед агрономів, але здебільшого на великих підприємствах, переважно у тепличних виробництвах та садівництві, тобто на менших площах, де необхідно забезпечити максимальну врожайність.

Механізаторські, технічні відділи, де постійно потрібно мати справу із обслуговуванням та налагодженням техніки, найчастіше керуються чоловіками, адже такі професії, за стереотипом, є чоловічими.

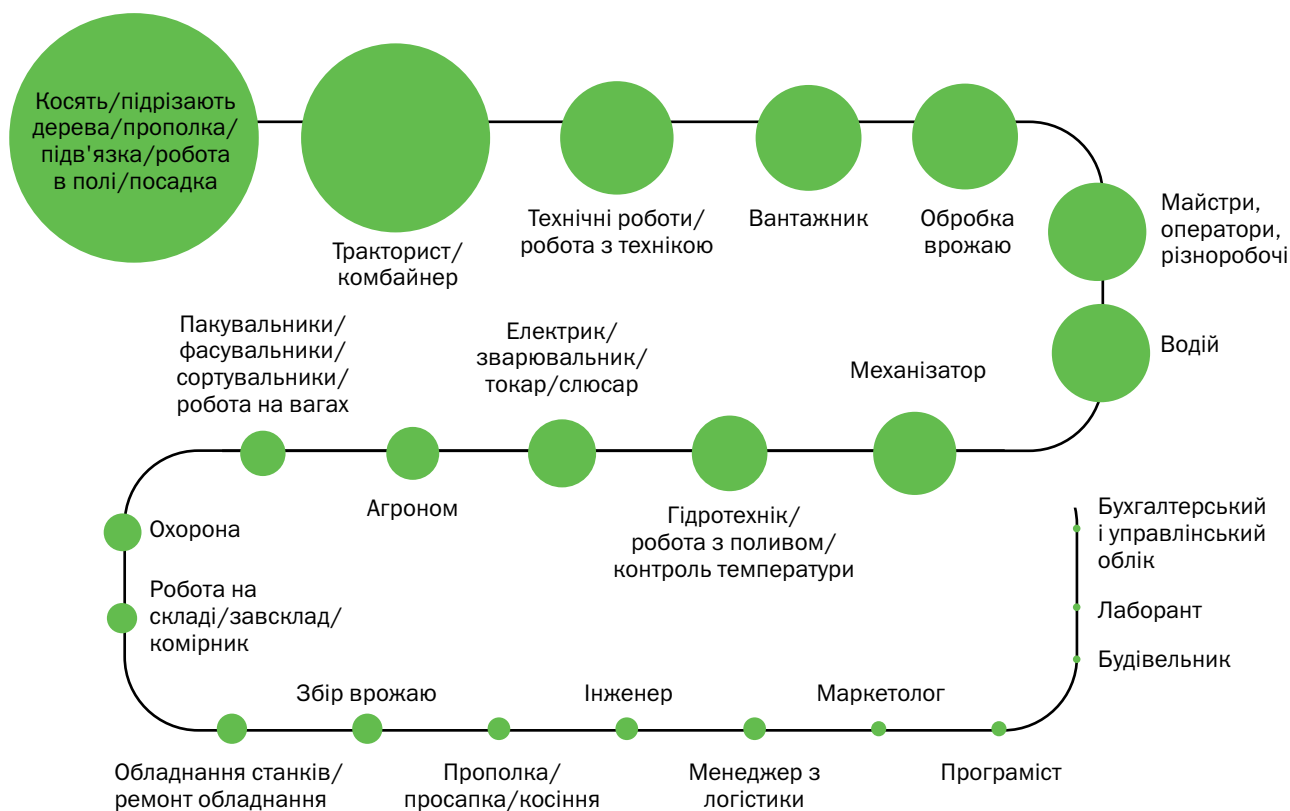
Серед причин, які впливають на більшу ймовірність обрати на позицію агронома чоловіка, виділяються соціо-культурні особливості.

1. Традиційно у меншості або відсутні взагалі студентки жіночої статі на агрономічних та механізаторських факультетах, тобто, жінки рідше здобувають освіту за такими напрямками.
2. Високе фізичне навантаження: робочий день триває понад 10-12 годин, вимагає постійного пересування по великих площах («По полях жінки зазвичай не гасають»), постійний моніторинг стану техніки та необхідність реагувати на поламки або переналаштування у будь-який час доби.
3. Стале уявлення, що такі напрямки, особливо на великих підприємствах, пов'язані з керуванням чоловічим технічним персоналом, і це, відповідно, вимагає агресивної манери комунікації з підлеглими. На думку чоловіків-експертів, таку манеру комунікації не очікують або не сприймають від жінок, натомість вважають природним і очікуваним від чоловіків-керівників агровиробництва. В свою чергу, жінки-експертки схильні вважати, що це поодинокі випадки, а не системна проблема, яка може бути реальним бар'єром. Сьогоднішні українські реалії однозначно розбивають цей стереотип, оскільки підприємства відзначають дефіцит чоловіків, і жінки змушені займатися працею, яка раніше традиційно вважалася саме чоловічою справою.

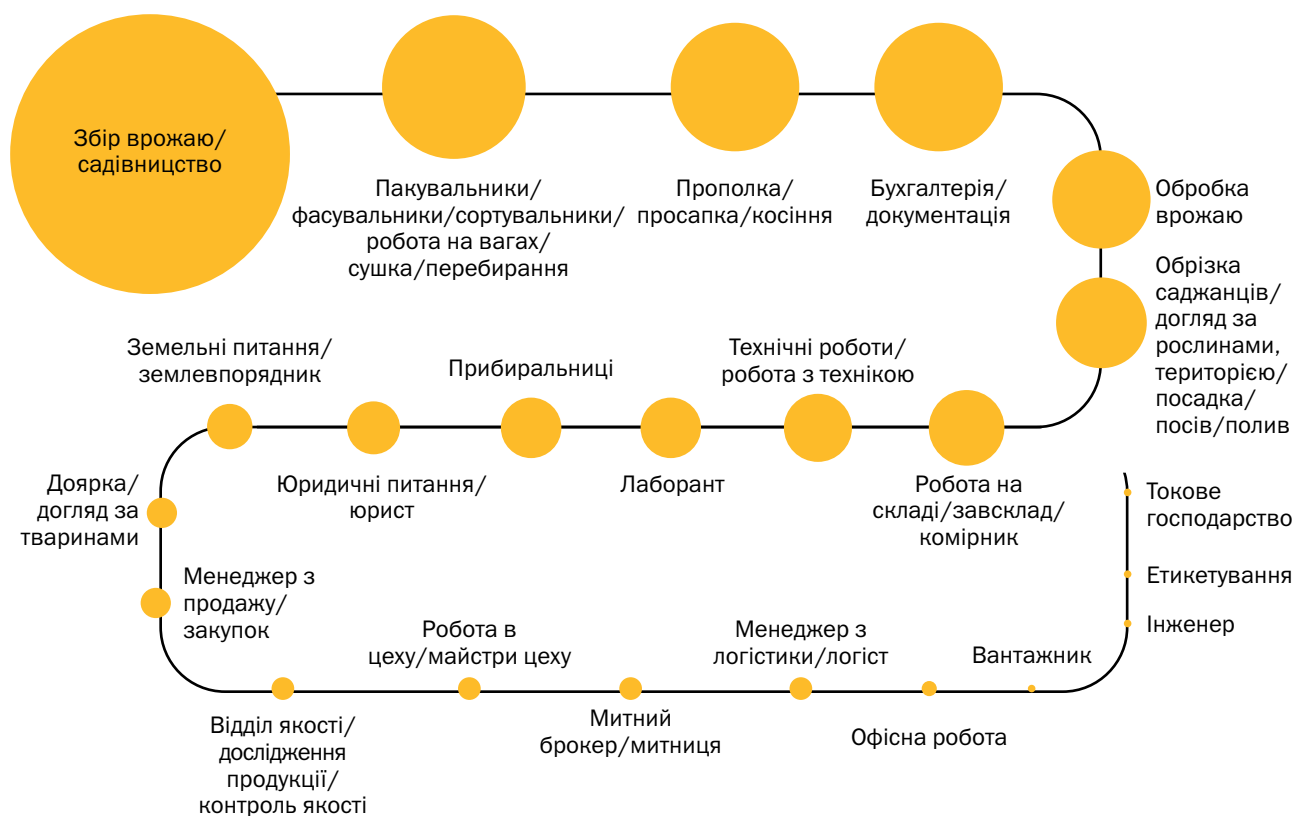
2.4. Спеціалісти й рядові робітники

На рівні спеціалістів/рядових робітників розриви у спеціалізації чоловіків та жінок стають ще більш помітними. Чоловіки виконують фізично важкі завдання, найчастіше відповідають за роботу з технікою, а жінки зайняті ручною працею на зборі врожаю чи обробці рослин (прополка, сапання тощо) та операційними задачами.

Діаграма 9: Види робіт, які виконують спеціалісти-чоловіки



Діаграма 10: Види робіт, які виконують спеціалісти-жінки



Детальніше зупинимося на причинах ситуації, що склалася.

Як і в ситуації з агрономами та механізаторами, освіту комбайнерів, трактористів, ремонтників, інших фахівців механізованих відділів майже стовідсотково отримували чоловіки, а жінки, якщо й зустрічалися, були виключенням, яке підтверджувало правило. Отже, жінок із подібною кваліфікацією майже немає.

Робота з технікою означає не стільки їздити полем, скільки лагодити техніку, яка часто ламається. Традиційно технічні та інженерні роботи вважають чоловічою справою. Для їх виконання потрібно розбиратися в техніці, мати фізичну силу («у трактористів чорні руки через те, що годинами копирсаються в техніці»), вміти замінити важке нависне обладнання, що сьогодні робиться вручну.

Від чоловіків часто можна почути: це занадто важко, складно, довго, далеко від дому, це робота не для матері, не для прекрасних жінок. Чоловіки не хочуть, щоб у жінок були *«руки механізаторів, – лікті в маслі, в землі, потріскані, прибиті, чорні, обморожені, потріскані пальці, – бо вони щодня важко працюють, ремонтують техніку»*. *«Не стикався з жінкою, яка б до ночі гасала по полях і роздавала догани робітникам»*. *«Ми розуміємо, що жінки можуть це робити, але ми не хочемо, щоб вони це робили!»*.

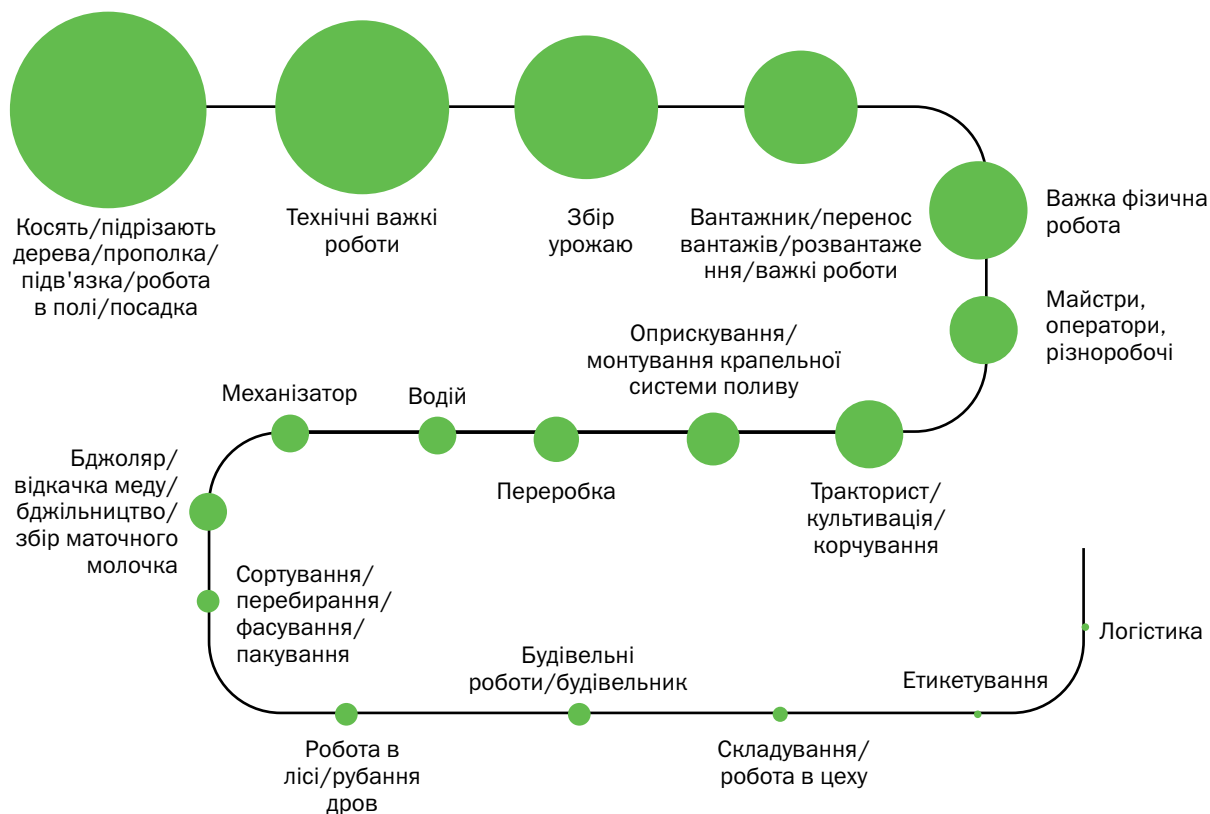
У чоловіків-спеціалістів фізично важка праця – великі фізичні зусилля для налаштування та ремонту техніки, довготривалий робочий день (у сезон збору врожаю може тривати до 24 годин) та відсутність дома тижнями. До такої роботи свідомо намагаються не залучати жінок, «бережуть» їх.

Отже, жінки традиційно не планували займатися такими видами діяльності. Але після повномасштабного вторгнення, коли чоловіків мобілізували до лав армії, жінки, які залишилися на підприємствах, змушені перебрати на себе ці ролі та опанувати потрібний фах у дуже стислі терміни та за обмежених умов. Окрім того, залучення жінок до таких робіт вимагатиме більшої автоматизації техніки, щоб компенсувати брак фізичної сили, а це потребує додаткових витрат.

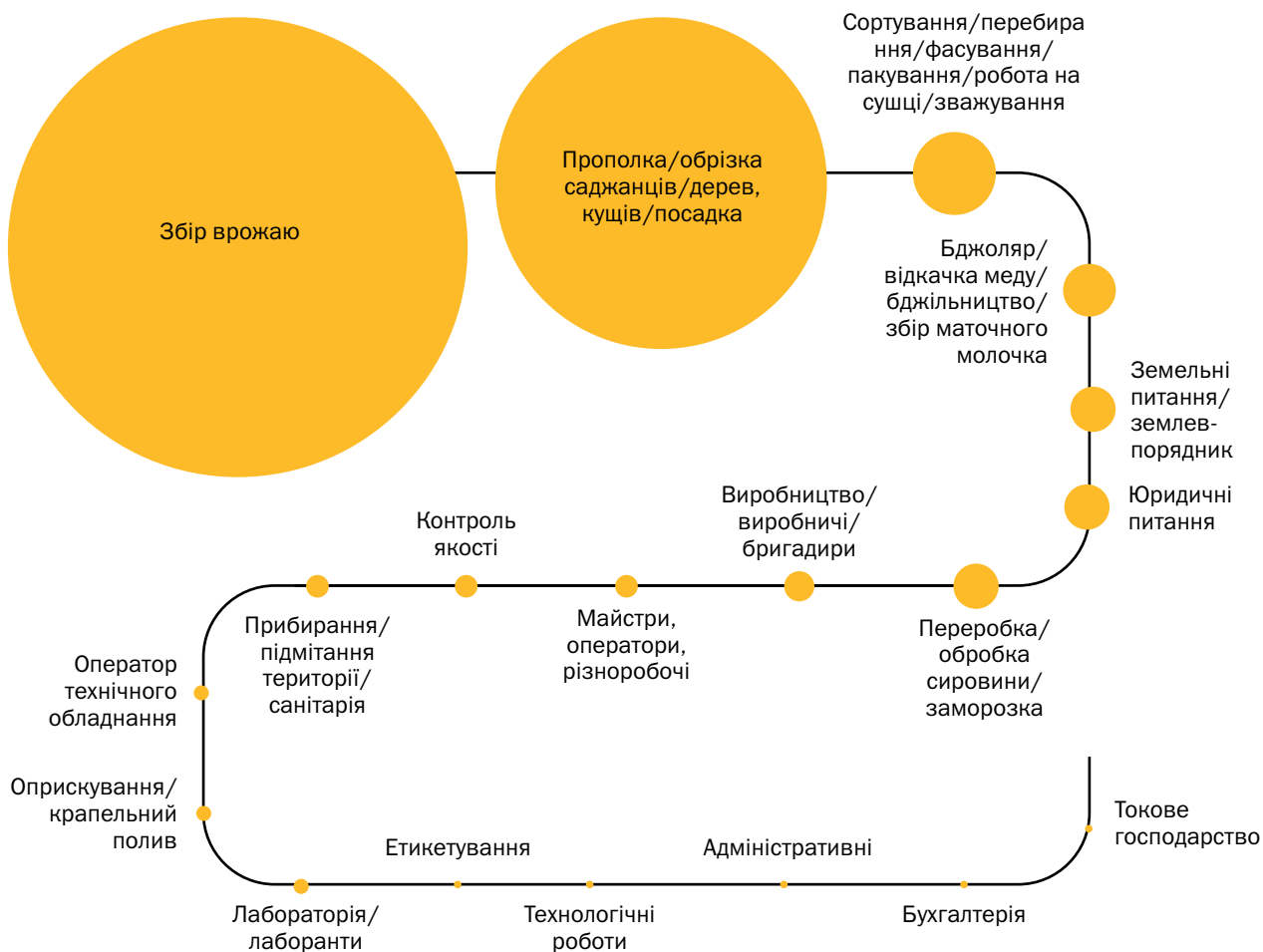
2.5. Чоловіки та жінки на тимчасових роботах

Із тимчасовими робітниками ситуація дисбалансу посад ще більш критична, але загалом подібна до попереднього рівня посад. Жінок найчастіше залучають до збору врожаю, а чоловіків на технічні та фізично важкі роботи, де треба підіймати, носити та вантажити. Рівень автоматизації виробництва в середньому низький, тобто, якби автоматизація була кращою, то жінки могли б працювати на цих позиціях, але наразі тут занадто важка фізична праця.

Діаграма 11: Види робіт, які виконують тимчасово залучені чоловіки



Діаграма 12: Види робіт, які виконують тимчасово залучені жінки



РОЗДІЛ 3

ГЕНДЕРНИЙ РОЗПОДІЛ ОПЛАТ

Питання гендерної нерівності має кілька напрямків: крім нерівності доступу до певних посад існує нерівність оплати праці на рівнозначних позиціях. Для перевірки гіпотези щодо несправедливості оплати праці чоловіків та жінок на органічних підприємствах ми з'ясували, як співвідносяться рівень заробітної плати та інших виплат (преміальні, соціальні виплати, виплати на відрядження та понаднормові) між чоловіками та жінками на посадах одного рівня.

Більшість опитаних підприємств декларують рівні оклади для співробітників, незалежно від статі, або ж запевняють, що різний рівень оплати для чоловіків та жінок обумовлений іншими, незалежними від статі, обставинами. В одиничних випадках підприємств визнає, що зарплати не однакові, – дещо більші у чоловіків на некерівних посадах.

Найчастіше рівність заробітної плати чоловіків та жінок декларують на тимчасових роботах, що може бути пов'язане із фіксованою оплатою за певний об'єм робіт, наприклад, за 1 кг зібраного врожаю.

Таблиця 2: Рівень заробітної платні

	Менеджери вищої ланки	Керівники відділів	Спеціалісти, рядові співробітники	Тимчасові співробітники
Чоловіки та жінки отримують однакові оклади	62%	56%	59%	67%
Чоловіки отримують більшу оплату	0%	2%	2%	3%
Жінки отримують більшу оплату	0%	2%	0%	0%
Відмінності окладу є, але не залежать від статі	38%	41%	37%	29%
Відмова відповідати	0%	0%	3%	1%

На підтвердження такої ситуації усі без винятку експерти – чоловіки та жінки, керівники, власники та менеджери органічних підприємств – на глибоких інтерв'ю заперечують існування гендерної нерівності в оплаті праці чоловіків та жінок на однакових посадах. Нерівність з оплатами унеможливають 2 причини:

- Відсутність у цілому такого підходу та практики на ринку; заробітна плата визначається до конкурсу на певну посаду відповідно до очікувань від набору компетенцій, досвіду, експертизи.
- Це технічно неможливо, оскільки в системних компаніях для кожної посади існує штатний розклад, де затверджений розмір заробітної платні на конкретних посадах, що не залежить від статі.

Аналогічна ситуація з бонусами та додатковими виплатами.

Аналіз відповідей підприємств щодо рівності виплат премій, соціальних та понаднормових виплат, а також витрат на відрядження свідчить про те, що у 94-95% випадків, незалежно від рівня посади чи типу виплати, підприємства зберігають рівність оплат, або ж їх відмінність зумовлена іншими факторами та не визначається статтю.

Поодинокі ж випадки, коли відзначається гендерно зумовлена нерівність додаткових виплат (окрім відряджень), свідчать про дисбаланс на користь жінок (тобто, жінки частіше отримують більші виплати).

Таблиця 3: Відсоток підприємств, де рівень виплат чоловікам та жінкам відрізняється

	Серед менеджерів вищої ланки більше отримує		Серед керівників відділів більше отримує		Серед спеціалістів/рядових співробітників більше отримує		Серед тимчасових співробітників більше отримує	
	чоловік	жінка	чоловік	жінка	чоловік	жінка	чоловік	жінка
Заробітна плата	0%	0%	2%	2%	2%	0%	3%	0%
Премії	0%	1%	0%	3%	0%	1%	1%	1%
Соціальні виплати	1%	2%	0%	3%	0%	3%	0%	2%
Понаднормові	0%	2%	0%	5%	0%	3%	0%	4%
Відрядження	1%	1%	2%	3%	1%	1%	0%	1%

Таким чином, можна зробити висновок, що дисбаланс у рівні оплати праці на співмірних посадах не властивий українським органічним підприємствам, адже правила встановлення розміру оплат не є гендерно зумовленими. У той же час є поодинокі, несистемні випадки, коли чоловіки отримують більший оклад, а жінки – більші додаткові виплати.

РОЗДІЛ 4

ОСОБЛИВОСТІ ЖИТТЄДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІЧНИХ ПІДПРИЄМСТВ, ГЕНДЕРНИЙ АСПЕКТ

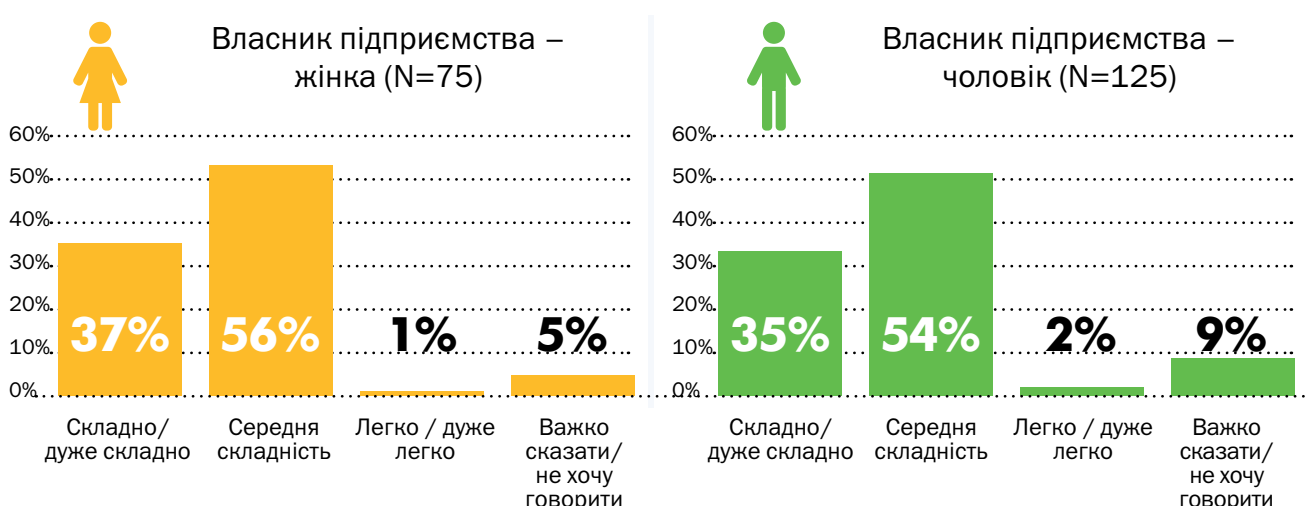
4.1. Поточний стан справ

Ще одним напрямком аналізу гендерної рівності в органічній галузі було обрано порівняння життєдіяльності підприємств, які належать чоловікам та жінкам, щоб з'ясувати, чи однакові вони мають можливості, досягнення, проблеми та виклики.

Спочатку ми попросили респондентів оцінити за семибальною шкалою (де 1 – дуже складно, а 7 – дуже легко) ступінь складності ведення бізнесу у сфері органічного виробництва порівняно з іншими сферами діяльності підприємств, щоб перевірити гіпотезу про складність ведення бізнесу жінками-власницями.

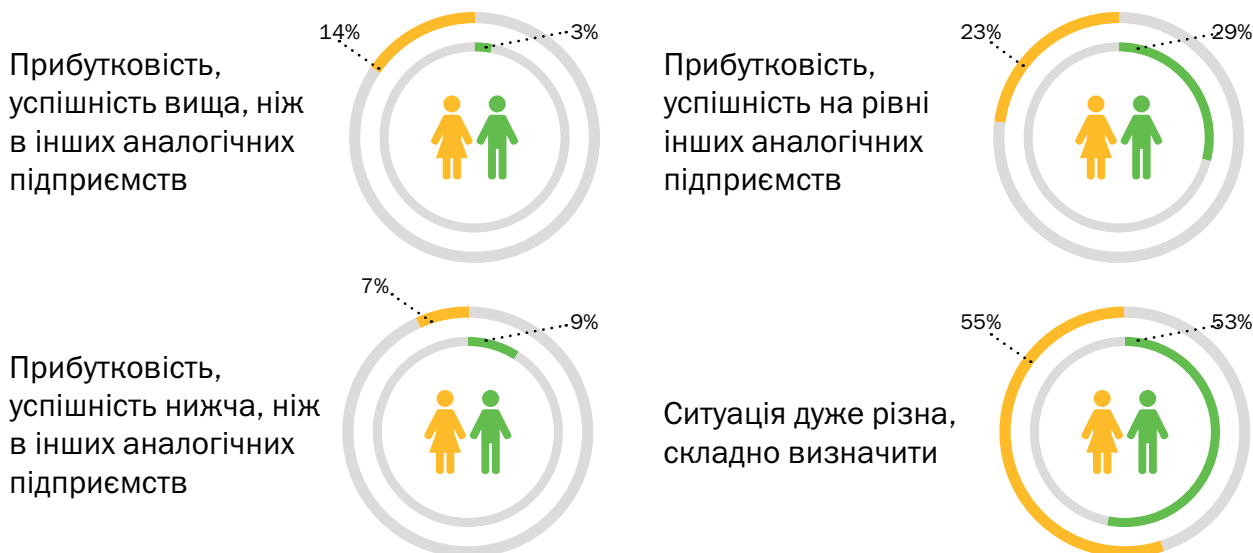
Загалом трохи більше третини підприємств (37%) охарактеризували ситуацію із реалізацією бізнесу як складну або дуже складну та лише 2% – як легку та дуже легку, половина (53%) обрали серединні оцінки, а 9% – не змогли обрати жодного варіанту відповіді. При цьому жінки-власниці підприємств дещо частіше, проте не драматично, оцінюють складність ведення бізнесу як високу або середню, порівняно з чоловіками-власниками. Отже, наразі чоловіки та жінки власники підприємств органічного сектору відчувають приблизно однаковий тиск та складність.

Діаграма 13: Самооцінка складності ведення бізнесу в органічній галузі



Хоча більшість підприємств (54%) намагаються не порівнювати власну успішність із іншими підприємствами на ринку, а кожне четверте (26%) вважає, що їх прибутковість та успішність на середньому рівні, жіночі підприємства вважають самі себе більш успішними, ніж оцінюють свій стан власники-чоловіки (відповідно 14% та 3%).

Діаграма 14: Самооцінка успішності бізнесу



На підприємствах, де власниками є жінки, також схильні оцінювати ділові здібності керівництва трошки вище, ніж на чоловічих підприємствах (45% та 42% відповідно).

Оцінюючи, хто більш успішно керував би підприємством, подібним до того, яке представляв респондент, більшість (69% загалом, 64% серед представників жіночих підприємств та 74% – серед чоловічих) схильються до думки, що і чоловіки і жінки можуть однаково добре керувати підприємствами в галузі. В той же час представники підприємств, де власниками є виключно чоловіки, рідше схильні вважати жінок успішними підприємцями. Коли ж підприємства належать жінкам, їх представники в рівних частках визнають як успішність жіночих, так і чоловічих управлінських навичок.

Таблиця 4: Хто більш успішно керував би підприємством, подібним до Вашого

	Власник підприємства – жінка (N=75)	Власник підприємства – чоловік (N=125)
Чоловік	15%	15%
Жінка	17%	6%
Не має значення	64%	74%
Не хочу говорити	4%	5%

Чоловіки-експерти на глибоких інтерв'ю стверджують, що жінка може бути успішним власником або керівником бізнесу і випадки на підтвердження цього є, але досвіду співпраці з чоловіками-власниками вони мають більше, отже й впевненості в успішності чоловіків більше. Така думка спирається на наступні переконання:

- керівник – це дуже велике навантаження, дуже складна посада, робота в дуже складних умовах, чоловіки краще створені для такої важкої роботи, такого напруження;
- жінки більше ефективні на інших посадах (наприклад, у підтримці стабільної роботи бізнесу).

Отже, складається доволі контраверсійна ситуація: загалом оператори органічного ринку обох статей знаходяться в однакових умовах; проте існує тенденція, що жінкам дещо складніше вести бізнес і водночас вони вважають, що краще реалізують свої бізнес-задачі; представникам «чоловічих» підприємств складно визнавати жінок за рівних серед власників і керівників.

Ймовірно, це пов'язано із закріпленим стереотипом про більшу успішність чоловіків на керівних посадах (амбітність, можливість приділяти роботі більше часу, агресивність у веденні бізнесу тощо).

4.2. Виклики та проблеми органічних підприємств

Незалежно від того, хто є власником органічного підприємства, найбільш значущими для всіх проблемами, які стримують розвиток бізнесу, є брак кваліфікованих кадрів (67%), брак оснащення (54%), переважання витрат над прибутком (43%), причому «чоловічі» підприємства частіше скаржаться на це, ніж «жіночі» (49% проти 37%).

До групи менш чутливих проблем (називаються кожним третім респондентом) можна віднести складності з кредитуванням, з пошуком нових клієнтів, брак інформації про тенденції галузі та недостатність попиту (більше властиве для «жіночих» підприємств, ніж «чоловічих» – 32% та 25% відповідно).

До переліку менш типових проблем входять несправедливе ставлення з боку великого бізнесу (20%), складнощі оподаткування та юридичного регулювання (15%), брак знань для оптимізації витрат та для розвитку підприємства (по 13%); найменше (8%) – не відчувають себе рівноцінним членом професійної спільноти.

Найбільше складнощів виникає у мікропідприємств (які, як ми знаємо, з більшою ймовірністю є власністю жінок): окрім нестачі кваліфікованого персоналу вони також значно частіше відчувають брак оснащення (67%), клієнтів (43%) та інформації про тенденції ринку (42%).

Таблиця 5: Виклики та перешкоди для розвитку бізнесу

	Мікро-бізнес (N=79)	Малий бізнес (N=70)	Середній та великий бізнес (N=51)
Мені важко знайти кваліфікованих працівників/персонал	59%	66%	86%
Мені не вистачає оснащення для подальшого розвитку бізнесу	67%	54%	41%
Останній рік витрати підприємства переважають над доходами	48%	46%	37%
Мені складно отримати кредити чи позики для розвитку бізнесу	39%	29%	25%
Я не можу знайти нових клієнтів та/або втрачаю клієнтів	43%	24%	18%
Мені не вистачає інформації про тенденції розвитку моєї галузі, про попит та ринок	42%	24%	14%
Великий бізнес (постачальники та/ або клієнти) не сприймають як рівноправного партнера, утискають/диктують свої умови співробітництва	25%	21%	10%
Складно розібратися у тонкощах системи оподаткування чи юридичних питаннях ведення бізнесу	15%	13%	18%
Не знаю як оптимізувати, скоротити витрати	14%	16%	10%
Мені не вистачає знань для подальшого розвитку бізнесу	16%	16%	6%
Я не відчуваю себе рівноцінним членом професійної спільноти	10%	4%	8%
Нічого з перерахованого	8%	13%	4%

4.3. Як повномасштабне вторгнення росії в Україну вплинуло на розподіл та ролі чоловіків та жінок на Вашому підприємстві

Спільним викликом воєнного часу для галузі став брак чоловіків і пов'язаний з ним брак технічних спеціалістів (якими традиційно були чоловіки) – 76% та 62% опитаних підприємств відповідно декларують такі проблеми.

Проблема має комплексний характер:

- Багатьох фахівців чоловіків мобілізовано, а кваліфікованих жінок на ці посади немає.
- Чоловіки не хочуть оформлятися на роботу офіційно, щоб не потрапити «на радар» військкоматів.
- Чоловіки не готові ризикувати поїздками у відрядженнях з перетином кордонів областей, щоб мінімізувати ризики отримати повістку на блокпості.
- Найбільш відчутний дефіцит технічних фахівців-чоловіків у селах та маленьких містах, де кількість працездатного населення загалом обмежена.

Для жіночих підприємств частіше властиве опанування жінками «чоловічих» видів діяльності, підвищення жінок і призначення на керівні посади. Експерти стверджують, зокрема, наступне:

- Жінки сміливіше беруться за нові для них види робіт.
- Стало більше жінок там, де раніше працювали лише чоловіки, вони замінили чоловіків на деяких «традиційно чоловічих» видах робіт, наприклад, стали керівниками виробничих відділів, агрономами тощо.
- Сприйняття жінок в бізнесі покращилося на тлі загальних суспільних тенденцій.
- Жінки перебирають на себе управління бізнесами, створеними чоловіками, якщо ті вступають до лав ЗСУ.

Позитивно на такі процеси впливає автоматизація виробництва, що дозволяє жінкам працювати там, де раніше потрібні були фізично сильніші чоловіки.

Разом з тим, жіночі підприємства частіше вимушені збільшувати оплату праці чоловікам, щоб залишити або залучити їх до роботи на себе (28% проти 16% для чоловічих підприємств).

Таблиця 6: Виклики, пов'язані з воєнним часом

	Власник підприємства – жінка (N=75)	Власник підприємства – чоловік (N=125)
Дефіцит чоловічої робочої сили	72%	80%
Дефіцит технічних спеціалістів	63%	63%
Оплата праці чоловіків та жінок на однакових посадах почала менше відрізнятися або зрівнялася	50%	52%
Жінки почали виконувати частини робіт/задачі, які раніше були суто «чоловічими»	37%	32%
Дефіцит жіночої робочої сили через те, що жінки виїхали за межі населеного пункту або країни	29%	33%
Жінки почали частіше обіймати керівні посади	38%	19%
Рівень оплати для чоловіків значно зріс	28%	16%
Жінка очолила підприємство замість чоловіка	15%	8%

Ще одним викликом воєнного часу є необхідність перекваліфікації жінок – внутрішньо переміщених осіб, які ніколи раніше не працювали в агровиробничій сфері, але вимушені були переїхати у невеликі міста та села, де сільське господарство чи агровиробництво є чи не єдиною потенційною можливістю отримати роботу.

Додатковими негативними наслідками війни називають закриття або втрату статусу сертифікованої органічної компанії, тому що сертифікація або агротехнології трималися за конкретному чоловікові, який пішов на фронт і підприємство більше не в змозі працювати.

4.4. Основні причини ґендерної нерівності в галузі органічного виробництва, на думку експертів

Підсумовуючи отримані дані, можна виокремити 3 групи причин (які в свою чергу перетинаються та впливають одна на одну).

1. Ґендерні стереотипи:

- Нерівність між статями об'єктивна і повинна зберігатися, при цьому жінки сприймаються як «ідеальні виконавці», а чоловіки краще стратегують та можуть агресивно завойовувати ринок.
- Жінки відповідають за сім'ю та дітей і не мають витратити час на понаднормову роботу.
- Досить невелика частка жінок проявляє амбіції (або їх амбіції помітні), щоб розглядати їх на керівні посади у виробництві/на чолі підприємств.

2. Суспільно-економічні обставини:

- Жінки не йдуть навчатися до факультетів із «чоловічими» спеціальностями, отже ймовірність найняти на таку посаду жінку вкрай низька.
- Неготовність клієнтів та партнерів сприймати всерйоз жінок-фахівчинь: треба доводити свою експертність, докладати багато зусиль, «відрощувати зуби».
- Малий відсоток успішних прикладів жінок-керівниць.

3. Ситуація в галузі:

- Об'єктивно праця в агроіндустрії дуже важка фізично та інтелектуально. Жінок (і жінки самі себе) намагаються обмежити від зависокого навантаження та напруження, зокрема, емоційне.
- Застарілість техніки та погана автоматизація роблять працю в полі й на виробництві фізично важкою, недоступною для фізичних можливостей жінок.
- Патріархальність та архаїчність галузі сільського господарства особливо посилюються з віддаленням від Києва та великих міст.

ВИСНОВКИ

Гендерний баланс в аграрній галузі

Гендерні питання наразі мають особливе значення для України, – не тільки в контексті повномасштабної війни, але й для подальшого відновлення, яке має відбуватись з урахуванням багатьох аспектів, у тому числі впровадження Європейського зеленого курсу.

Результати дослідження показують, що Україна дещо відстає від Європейського Союзу, якщо порівнювати кількість жінок, які очолюють фермерські господарства. В ЄС ця цифра у 2020 році складала 32%, а в Україні на початок 2021 року жінки очолювали 20,8% фермерських господарств.

Водночас органічний сектор демонструє кращий гендерний баланс в управлінні господарствами. Якщо говорити про органічне виробництво в ЄС, то частка органічних господарств, якими керують жінки, за результатами 2020 року була на рівні 26%. В Україні, за результатами цього дослідження, серед керівників органічних господарств близько 27% жінок.

Такий контраст з традиційним (неорганічним) сільським господарством пояснюється, зокрема, тим, що органічне сільське господарство часто починають люди, які не мають успадкованих традиційних стереотипів, а натомість опановують сучасні методи ведення господарства й бізнесу.

Гендерний баланс в галузі органічного виробництва України

В органічній галузі України існує гендерна нерівність, яка полягає в тому, що і керівників-жінок значно менше (27%), і загалом жінок в середньому в галузі менше, ніж чоловіків (56% чоловіків та 44% жінок). А також нерівність чоловіків та жінок проявляється в тому, що найбільше жінок – серед рядових (47%) та тимчасових (48%) співробітників, у той час як чоловіків – власників бізнесу вдвічі більше (66%), ніж жінок власниць (34%). Але ситуація має тенденцію до вирівнювання.

Дані свідчать про відсутність системної гендерної нерівності або негативних тенденцій для її розвитку. Цей тренд сильніший у середньому та великому бізнесі в великих містах, де жінки в принципі мають кращі можливості, більше вибору. Свідоме несприйняття жінок на посадах керівних або свідомо гендерна нерівність на думку опитаних експертів обох статей є пережитком, і зустрічається частіше в літніх чоловіків, або в «глухих селах».

Успішних кейсів жінок власниць або керівниць стає дедалі більше, що сприяє формуванню позитивного іміджу жінок як керівниць, і це поступово знищує бар'єр для жінок в отриманні високих посад.

Системна нерівність оплати праці чоловіків і жінок на однакових посадах майже відсутня через чіткі правила визначення розміру заробітної плати відповідно до штатного розкладу.

Гендерний розподіл обов'язків у галузі органічного виробництва України

Нерівність оплати праці жінок та чоловіків існує через розподіл посад у компаніях. Жінки займають у компаніях загалом менш важливі посади, переважно адміністративні, не пов'язані з керуванням або створенням прибутку компанії, а відповідно не оплачуються високо. Хоча загалом у галузі оклади, преміальні, соціальні та інші виплати на тій самій посаді чоловіки та жінки отримують практично однакові і в принципі в галузі немає різних штатних розкладів для співробітників різної статі, все ж в залишку результат – нерівність в оплаті. В сукупності, чоловіки отримують більший дохід, ніж жінки в органічній галузі.

Поширені стереотипи у представників галузі обох статей (близько 70% респондентів обох статей), що є посади, на які краще наймати або чоловіків або жінок. Такі стереотипи можна назвати одною з головних причин гендерної нерівності між чоловіками та жінками. Оскільки припущення, що на певній посаді досягне кращого результату людина певної статі, протирічить самій суті принципу гендерної рівності, згідно з яким чоловіки і жінки повинні мати однакові можливості.

Незважаючи на те, що в цілому немає системного сексизму чи обмежень, все ж таки думки експертів дозволяють побачити тенденції стереотипізації посад, які підходять краще чоловікам або жінкам залежно від виду діяльності:



Офіс

Контроль та підтримка

Виконання

Системність та наполегливість

Стала робота на одному місці

Управління в прогнозованих умовах

Нормований робочий день та навантаження, які дозволяють зберігати Баланс робота – життя



Поле

Розвиток та розбудова

Керування

Агресивність та ризик

Багато відряджень, мобільність, часта відсутність вдома

Хаос, ручне управління, коли «такий бардак, як у нас»

Ненормований графік, понаднормові

Лише у 19% компаній, називають такі топові посади жінок, як директор, генеральний директор, CEO, заступник директора тощо. А чоловічими ці посади вважають представники 48% підприємств.

Чоловіки лідирують на позиціях ключових відділів компаній, – виробничому, агрономічному та технічному, механічному, комерційному, логістичному. Жінкам відводиться чітка роль у таких відділах, як фінансовий (головний бухгалтер – найпоширеніша керівна посада в органічних компаніях, яку може займати жінка), комерційний, відділ якості, відділ кадрів, завідувачий лабораторією.

Стереотипи чітко розподіляють місця роботи чоловіків і жінок в компаніях: більшість жіночих посад – в офісі, більшість чоловічих посад – на виробництві, зокрема, «на полі».

Стереотипи проявляються також в описі різниці між чоловіками та жінками та їхніми здібностями до різних видів праці. Значна кількість опитаних експертів обох статей описує жінок як слабших, менш здатних до важкої понаднормової праці, до важкої ноші відповідальності головного керівника та важкої інтенсивної праці у виробничому відділі «на полі». В органічному секторі є тенденція: керівник = чоловік.

Стереотипізація ролей жінок і чоловіків у компаніях з точки зору респондентів обох статей досягає свого апогею, коли йдеться про питання, чи могла би жінка керувати компанією. Лише 6% чоловіків керівників відповідають ствердно. Але й у жінок респондентів також проявляється стереотипне мислення щодо жінок керівників: лише 17% жінок вважають, що жінка може успішно керувати компанією (але при цьому понад 70% чоловіків та понад 60% жінок респондентів відповіли «Не має значення»).

Виклики, пов'язані з воєнним часом

Серйозним викликом для підприємств став дефіцит чоловічої робочої сили через те, що чоловіки масово вступили до армії (76% компаній озвучили цю проблему), а також дефіцит технічних спеціалістів (62%).

Глибинні інтерв'ю дають розуміння, що подекуди відсутність кваліфікованих спеціалістів чоловіків, які змушені піти з роботи через службу в армії, призводить до того, що їх не можна замінити фахівцями жінками. Адже до цього часу в нашій країні жінки не навчалися на дану спеціалізацію через гендерні стереотипи. Наприклад, у суспільстві не прийнято, щоб дівчинка поступала в аграрний виш чи коледж на спеціальність «механізатор», і дуже рідко дівчина поступає на спеціальність «агроном». Таким чином, можна сказати, що в нашій країні гендерні стереотипи сприяли тому, що фахівців жінок низки технічних та технологічних спеціальностей немає, їх треба навчати з нуля.

У сучасних реаліях, пов'язаних із мобілізацією чоловіків в армію, жінкам доводиться перебирати на себе традиційно чоловічі типи діяльності, але це вимагає автоматизації процесів виробництва, щоб замінити важку фізичну працю.

Війна продемонструвала, що для стабільності з персоналом на всіх посадах галузі ніякі фахи не мають бути суто «чоловічими». Жінки повинні мати кваліфікації, щоб виконувати роботи, які традиційно вважалися парафією чоловіків. Дівчата мають залучатися до вступу у виші та коледжі на механізаторські та агротехнічні спеціальності. Жінки мають іти на курси механізаторів, а компанії та організації сектору повинні подбати про можливості вчити та перенавчати жінок, оскільки в разі значного збільшення кількості мобілізованих чоловіків та тривалої війни ситуація з дефіцитом чоловіків буде посилюватись.

Позитивні приклади роботи жінок на «чоловічих посадах» зустрічаються все частіше; руйнуються міфи, створюються успішні приклади, які потребують підтримки й поширення.

Для стимулювання позитивних тенденцій в галузі варто сприяти формуванню інфраструктури в секторі з метою об'єднання, обміну досвідом, взаємодопомоги та підтримки жінок – потенційних керівниць та підприємниць.

Заради збільшення долі кваліфікованих фахівчинь жінок у раніше традиційно «чоловічих» спеціальностях слід популяризувати такі спеціальності та факультети вишів і коледжів серед батьків дівчат і самих дівчат – майбутніх агрофахівчинь.

Важливо сприяти розвитку жіночого підприємництва в органічній галузі та загалом задля посилення ролі жінки в суспільстві.

ДЖЕРЕЛА

1. Gender and the Environment. Building Evidence and Policies to Achieve the SDGs. OECD. 2021. <https://doi.org/10.1787/3d32ca39-en>
2. Gender balance in the European Green Deal. European Institute for Gender Equality. 2023. https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/Gender%20balance%20in%20the%20European%20Green%20Deal_0.pdf
3. Gender Equity. IFOAM – Organics International. <https://www.ifoam.bio/our-work/what/gender-equity>
4. Gender-related impacts of the Ukraine Conflict. Complementary Information Note. FAO. 2022. <https://www.fao.org/3/cb9419en/cb9419en.pdf>
5. Organic farming in the EU – A decade of organic growth, January 2023. European Commission, DG Agriculture and Rural Development, Brussels. https://agriculture.ec.europa.eu/system/files/2023-04/agri-market-brief-20-organic-farming-eu_en.pdf
6. Sustainable development goals. UN. <https://sdgs.un.org/goals>
7. The status of women in agrifood systems. FAO. 2023. <https://doi.org/10.4060/cc5343en>
8. Аналітичне дослідження «Інклюзивний розвиток бізнесу: жіноче підприємництво». Федерація канадських муніципалітетів / Проект міжнародної технічної допомоги «Партнерство для розвитку міст», 2018. https://decentralization.gov.ua/uploads/library/file/490/Woman_Business_PLEDDG_2019.pdf
9. Гендерні аспекти, розвиток сільського господарства та сільських територій – Україна, Оновлене видання. Серія матеріалів щодо оцінювання гендерної ситуації в країнах – Європа та Центральна Азія. Будапешт. FAO. 2021. <https://www.fao.org/documents/card/en/c/cb4501uk>
10. Дослідження «Малі фермери та домогосподарства в сільському господарстві та сільській економіці». Київська школа економіки. 2021. <https://kse.ua/wp-content/uploads/2021/07/Smallholders-KSE.pdf>
11. Органічна карта України 2022. OrganicInfo.ua. <https://organicinfo.ua/infographics/organic-map-of-ukraine-2022/>
12. Пекінська декларація, прийнята на четвертий Всесвітній конференції зі становища жінок 15 вересня 1995 року, https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_507#Text
13. Розпорядження Кабінету Міністрів України Про схвалення Державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року та затвердження операційного плану з її реалізації на 2022-2024 роки № 752-р від 12.08.2022 <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/752-2022-%D1%80#Text>
14. Статистичний збірник «Праця України, 2021». Державна служба статистики України. 2022. https://ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2022/zb/08/zb_pr_ukr_2021.pdf
15. Статистичний збірник «Робоча сила України, 2021». Державна служба статистики України. 2022. https://ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2022/zb/07/zb_RS_2021.pdf
16. Статистичний збірник «Україна у цифрах, 2021». Державна служба статистики України. 2022. https://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2022/zb/08/zb_Ukraine%20in%20figures_21u.pdf
17. Харчова система світу – переформатування. МБО «ІЦ «Зелене досьє». 2021. <https://www.dossier.org.ua/wp-content/uploads/2021/06/Future-Food.pdf>

ШВЕЙЦАРСЬКО-УКРАЇНСЬКА ПРОГРАМА «РОЗВИТОК ТОРГІВЛІ З ВИЩОЮ ДОДАНОЮ ВАРТІСТЮ В ОРГАНІЧНОМУ ТА МОЛОЧНОМУ СЕКТОРАХ УКРАЇНИ»

Коротка назва	Quality FOOD Trade Program (QFTP)
Партнер з розвитку	Державний секретаріат Швейцарії з економічних питань (SECO)
Виконавець	Дослідний інститут органічного сільського господарств (FiBL, Швейцарія) у партнерстві із SAFOSO AG (Швейцарія)
Бенефіціари	Міністерство аграрної політики та продовольства України, Державна служба України з питань безпечності харчових продуктів та захисту споживачів
Цільові групи	Малі та середні підприємства (виробники, переробні підприємства), громадські організації та надавачі послуг в органічному та молочному секторах, а також відповідні державні установи
Строк реалізації	01.07.2023 – 31.12.2026

Загальна мета – сприяння сталій торгівлі, збільшенню та покращенню робочих місць шляхом посилення конкурентоспроможності та розвитку потенціалу малих і середніх підприємств в органічному та молочному секторах через досягнення двох кінцевих результатів:

► Кінцевий результат 1: Нормативно-правова база вдосконалена та приведена у відповідність до законодавства ЄС і бізнес-середовище покращено

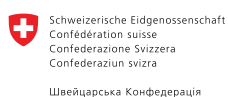
Діяльність, спрямована на досягнення Кінцевого результату 1, сприятиме розвитку потенціалу на державному рівні, зокрема через підтримку у впровадженні та приведенні у відповідність до законодавства ЄС нормативно-правової бази в органічному та молочному секторах (Проміжний результат 1.1). На інституційному та секторальному рівнях увага буде зосереджена на зміцненні потенціалу та співпраці державних установ і приватних учасників виробничо-збутових ланцюгів задля ефективного дотримання та виконання вимог законодавства (Проміжний результат 1.2).

► Кінцевий результат 2: Торговельний потенціал на внутрішньому та зовнішньому ринках продукції з вищою доданою вартістю в органічному та молочному секторах підвищено

Діяльність, спрямована на досягнення Кінцевого результату 2, підвищить торговельний потенціал і доступ до внутрішнього та експортного ринків для малих і середніх підприємств (Проміжний результат 2.1) завдяки систематичному розвитку потенціалу надавачів послуг державного і приватного секторів та об'єднань для сприяння застосуванню належних практик, створення доданої вартості та розвитку торгівлі (Проміжний результат 2.2).



Фінансова підтримка:



Виконавець:



Партнер:



Контактна інформація:

Ігор Кравченко, місцевий керівник
Швейцарсько-українська програма «Розвиток торгівлі з вищою доданою вартістю в органічному та молочному секторах України»
Моб.: +38 050 313 98 27; +38 098 819 39 87
Email: info@qftp.org
Адреса: офіс 535, вул. Харківське шосе, 190, м. Київ, Україна, 02121
www.qftp.org



**ОРГАНІЧНА
ІНІЦІАТИВА**

ГРОМАДСЬКА СПІЛКА

ОРГАНІЧНА ІНІЦІАТИВА

Об'єднання учасників органічного сектору України



Громадська спілка «Органічна ініціатива» створена для сприяння розвитку органічного сільського господарства та органічного виробництва

Місія

розвиток органічного сільського господарства

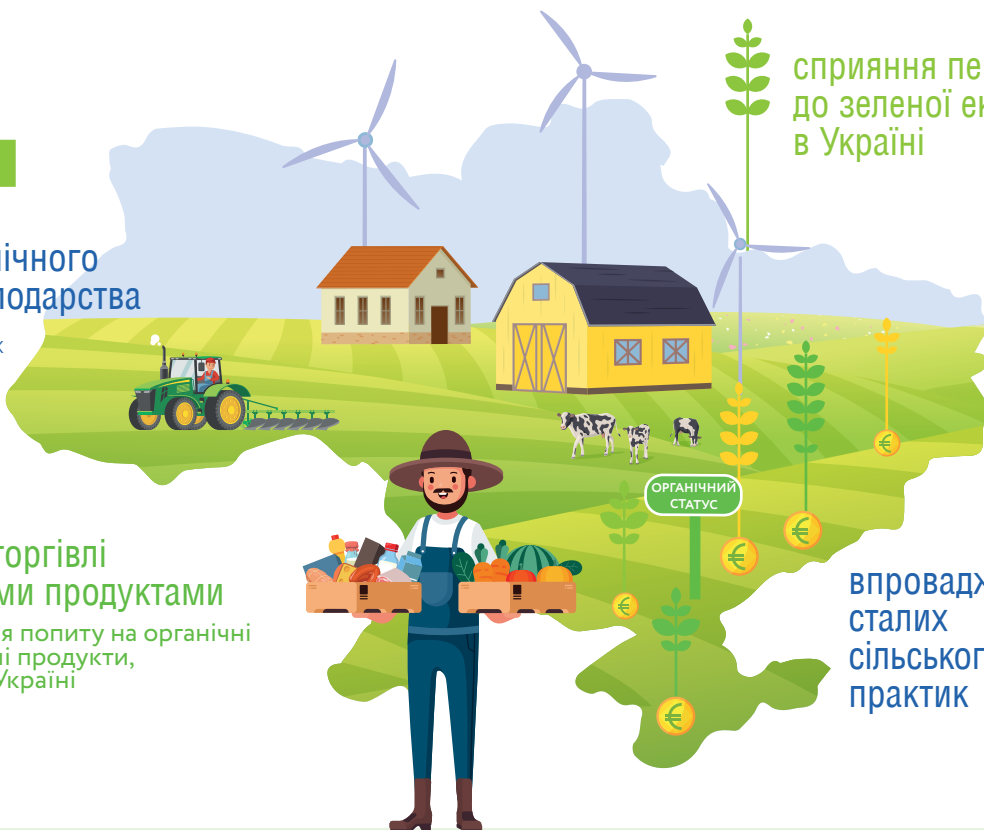
та ринку органічних сертифікованих продуктів в Україні

розвиток торгівлі органічними продуктами

та підвищення попиту на органічні сертифіковані продукти, вироблені в Україні

сприяння переходу до зеленої економіки в Україні

впровадження сталих сільськогосподарських практик



Члени спілки:

ТОВ «Органік Стандарт»

Навчальний проєкт ТОВ «Органік Бізнес»

ТОВ «Наукове-виробниче об'єднання «Інститут органічного виробництва»

Міжнародна благодійна організація «Інформаційний центр «Зелене досьє»

Львівська міська громадська організації «Екотерра»



Дізнатися більше про
Органічну ініціативу:
www.organicinitiative.org.ua

