



UNITED NATIONS
INDUSTRIAL DEVELOPMENT ORGANIZATION



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Swiss Confederation

Federal Department of Economic Affairs,
Education and Research EAER
State Secretariat for Economic Affairs SECO



GLOBAL QUALITY
AND STANDARDS PROGRAMME



РОЗВИТОК РОЛІ ЖІНОК У ЛАНЦЮЖКУ СТВОРЕННЯ ВАРТОСТІ ЯГІД І ГОРІХІВ

Використання якості і стандартів для
сприяння соціально-економічній інклюзії





Подяка

Цю публікацію було підготовлено Організацією Об'єднаних Націй з промислового розвитку (UNIDO) в рамках Глобальної програми забезпечення стандартів якості (GQSP), що фінансується Швейцарією через Державний секретаріат з економічних питань (SECO). Публікація базується на роботі Олександра Грачова, Юлії Логвиненко, Олександра Майбороди, Ірини Шаталової та Ольги Цимбалюк. Ми вдячні за цінний внесок та підтримку колег з UNIDO: Доріни Наті, Павла Ладецького та Сібілі Сарторі.



ЗМІСТ

ПОДЯКА	1
ЗМІСТ	3
КОНТЕКСТ	7
ВИКОНАВЧИЙ ПІДСУМОК	8
1. ВСТУП	10
2. СФЕРА РОБОТИ ТА ЦІЛІ	14
3. МЕТОДИКА	16
4. ЗАГАЛЬНИЙ ГЕНДЕРНИЙ ОГЛЯД ТА УКРАЇНСЬКИЙ РИНОК ЯГІД І ГОРІХІВ	18
4.1 Огляд ланцюжка створення вартості ягід	24
4.2 Ланцюжок створення вартості горіхів	26
5. АНАЛІЗ РОЛІ ЖІНОК У ЛАНЦЮЖКУ СТВОРЕННЯ ВАРТОСТІ	28
5.1 Огляд нормативно-правової бази	29
5.2 Ключові зацікавлені сторони сектору ягід і горіхів	30
5.3 Доступ жінок до знань та навчання	34
6. ОЦІНЮВАННЯ ПОТРЕБ І ОБМЕЖЕНЬ ЖІНОК У ЛАНЦЮЖКУ СТВОРЕННЯ ВАРТОСТІ	36
6.1 Обмеження у ланцюжку створення вартості ягід і горіхів	38
6.2 Вплив війни на питання праці та гендеру	40
6.3 Інфраструктура якості в Україні: основні виклики	42
7. РЕКОМЕНДАЦІЇ	46
8. ВИСНОВКИ	56
Додаток 1: Перелік програм, що сприяють залученню жінок до керівних посад	58
Додаток 2: Перелік програм, присвячених гендерному насильству та стереотипам	60
Додаток 3: Гендерна рівність в освіті та навчанні	62
Додаток 4: Перелік механізмів для посилення підтримки підприємців	64
Додаток 5: Перелік потенційних ініціатив для підтримки жінок, які постраждали від конфлікту	66
Додаток 6: Приклади програм фінансової інклюзії та володіння активами	68



ПЕРЕЛІК АБРЕВІАТУР

B&N	Ягоди і горіхи
ШП	Штатні працівники (які працюють на повну ставку)
ГН	Гендерне насильство
GEEW	Гендерна рівність та розширення прав і можливостей жінок
ВПО	Внутрішньо переміщені особи
МОМ	Міжнародна організація з міграції
ISID	Інклюзивний та сталий промисловий розвиток
ISO	Міжнародна організація зі стандартизації
ЗВТ	Засіб вимірювальної техніки
НУО	Неурядова організація
НЕС-2030	Національна економічна стратегія 2030
OIML	Міжнародна організація законодавчої метрології
ILAC	Міжнародна кооперація з акредитації лабораторій
ОБСЕ	Організація з безпеки та співробітництва в Європі
RGA	Швидкий гендерний аналіз
STEM	Наука, технології, інженерія, математика
ЛСВ	Ланцюжок створення вартості

ПЕРЕЛІК РИСУНКІВ

Рисунок 1	Фінансовий розрив у зарплатах чоловіків і жінок, %
Рисунок 2	Кількість резюме агрономів, к-сть
Рисунок 3	Зарплатні очікування жінок та чоловіків на посаді агронома, ГРН
Рисунок 4	Кількість резюме трактористів, к-сть
Рисунок 5	Кількість резюме механіків, к-сть
Рисунок 6	Географічне розташування ключових ягідних компаній на основі каталогу ягідної галузі України: 2023 рік
Рисунок 7	Гендерний баланс, голова асоціації, %
Рисунок 8	Гендерний баланс серед компаній сектору ягід і горіхів, %
Рисунок 9	Розподіл посад, які займають жінки, %
Рисунок 10	Володіння компаніями сектору ягід і горіхів, %

ПЕРЕЛІК ТАБЛИЦЬ

Таблиця 1	Результати оцінювання «Як змінилася ситуація з працевлаштуванням для вашої компанії після повномасштабного вторгнення?»
Таблиця 2	Результати оцінювання «Чи існує фінансовий розрив у зарплатах чоловіків і жінок?»
Таблиця 3	Огляд ключових компаній ягідного сектора
Таблиця 4	Огляд ключових компаній горіхового сектора
Таблиця 5	Оцінка володіння активами, %
Таблиця 6	Статистика бакалаврської освіти, %
Таблиця 7	Розподіл жінок у 5-ти топових регіонах у відсотках від загальної кількості студентів денної форми навчання, %
Таблиця 8	Результати оцінювання «Які принципи інклюзивності та рівності впровадила ваша компанія?», %
Таблиця 9	Результати оцінювання «Як ваша компанія отримує зворотній зв'язок від співробітників щодо гендерних питань?», %
Таблиця 10	Рекомендації щодо покращення ролі жінок у секторі ягід та горіхів



КОНТЕКСТ



Це дослідження було розроблено в рамках Глобальної програми якості і стандартів (GQSP) в Україні. Проект, що реалізується у партнерстві з Міністерством економіки України та фінансується Швейцарією через Державний секретаріат з економічних питань (SECO), має на меті зміцнення національної системи інфраструктури якості України для підвищення конкурентоспроможності ланцюжків створення вартості ягід і горіхів. Зосереджена на збільшенні спроможності МСП для того, щоб відповідати міжнародним стандартам і вимогам ринку, GQSP прагне сприяти інтеграції України в регіональну та світову торгівлю.

Наскрізною метою GQSP є сприяння розширенню прав і можливостей жінок у рамках проектної діяльності. Участь жінок в українському сільськогосподарському секторі, зокрема у виробництві ягід і горіхів, протягом тривалого часу мала вирішальне значення, і з початком війни роль жінок значно зросла. Зараз багато жінок займають керівні посади, і ця зміна створює як можливості, так і проблеми. Необхідна цілеспрямована підтримка, щоб забезпечити активну участь жінок у відновленні та розвитку галузі в повній мірі.

Це дослідження є комплексною оцінкою гендерної динаміки в українському секторі ягід і горіхів, з особливим акцентом на інфраструктурі якості. Воно має на меті забезпечити, з одного боку, те, що діяльність проекту ефективно надає жінкам необхідні навички, компетенцію та інструменти для успішного впливу на сектор, а з іншого боку, приносить користь галузі, надаючи професіоналів та підтримку, які їй потрібні. Результати цієї оцінки допоможуть розробити стратегії сприяння гендерній рівності та підтримки жінок у їхніх нових ролях, забезпечуючи стійкість та сталість економіки України.

GQSP покликана підтримати шлях України до глибокої інтеграції з Європейським Союзом і світовими ринками. Участь і внесок жінок у ланцюжок створення вартості допоможе Україні позиціонувати себе як ключового гравця на міжнародних сільськогосподарських ринках, таким чином роблячи внесок в економічне відновлення країни, одночасно сприяючи інклюзивному та сталому зростанню.

ВИКОНАВЧИЙ ПІДСУМОК

Інфраструктура якості (ІЯ) та дотримання міжнародних стандартів мають вирішальне значення для розширення торговельного та експортного потенціалу, принципу, який має значні перспективи для сільськогосподарської галузі України. Оскільки Україна орієнтується в складних геополітичних ландшафтах, зміцнення сільськогосподарської галузі за допомогою надійних систем ІЯ може відкрити нові ринки, забезпечити якість продукції та відповідати вимогам світової торгівлі. Це особливо застосовно до підгалузей з високим потенціалом, таких як ягоди і горіхи, де відповідність суворим стандартам може значно підвищити конкурентоспроможність України на міжнародній арені.

У цьому процвітаючому сільськогосподарському контексті жінки відіграють незамінну роль. Їхня залученість є життєво важливою не лише для повсякденної діяльності, але й для стратегічного розвитку сектора. З огляду на триваючу війну та очікуваний післявоєнний період відновлення, внесок жінок стане ще більш важливим. Війна перекроїла поняття робочої сили, змусивши багатьох жінок взяти на себе значні обов'язки та керівні ролі у сільському господарстві. Визнання та підтримка цієї зміни має важливе значення для стійкості та зростання сектора.

У світлі вищесказаного це дослідження заглиблюється у способи, якими жінки можуть зробити свій внесок у сектор ягід і горіхів в Україні, досліджуючи, як їхня більш активна участь може стати рушійною силою розвитку галузі. У ньому також досліджується, як цей сектор, у свою чергу, може каталізувати розширення прав і можливостей жінок, створюючи ефективний цикл зростання та розвитку. Використовуючи інфраструктуру якості, дослідження підкреслює подвійні переваги: вдосконалення стандартів і практик у секторі та сприяння створенню середовища, яке розширює права і можливості жінок.

Знахідки та рекомендації, представлені у цій публікації, мають на меті інформування та скеровування зацікавлених сторін у секторі ягід та горіхів. Шляхом узгодження своєї діяльності із наданою інформацією, зацікавлені сторони можуть підвищити як ефективність сектору, так і розширення прав і можливостей жінок. Цей стратегічний підхід не тільки сприяє гендерній рівності, але й забезпечує процвітання сільськогосподарського сектора на конкурентному глобальному ринку.





1. ВСТУП

Контекст та виклики

Відповідно до Індексу інфраструктури якості для сталого розвитку (QI4SD), розробленого Організацією промислового розвитку ООН (UNIDO) у співпраці з організаціями-партнерами Міжнародної мережі інфраструктури якості (INetQI), значення України становить 46,3, що ставить країну на 49 місце серед оцінюваних країн, але потребує вдосконалень, щоб повністю використати свій економічний потенціал. Стратегія НЕС-2030 наголошує на цифровізації, «Зеленій угоді» та підприємстві, узгоджуючись із зобов'язаннями перед ЄС і СОТ. Незважаючи на прогрес, залишаються проблеми з розповсюдженням стандартів, технічною експертизою, залученням МСП та цифровізацією. Пріоритетні галузі, такі як органічний сектор, включаючи ланцюжок створення вартості ягід і горіхів, стикаються з прогалинами у забезпеченні якості, сертифікації та логістиці. Посилення виробничих потужностей, інфраструктури, можливостей лабораторій, а також кращі метрологічні практики є суттєвими для того, щоб Україна відповідала міжнародним стандартам і підвищувала конкурентоспроможність.

В українському сільськогосподарському виробництві існує чіткий розподіл праці з конкретними завданнями, які історично пов'язані або з чоловіками, або з жінками. Жінки відіграють значну роль у сільськогосподарській діяльності, але часто неофіційно працевлаштовані, особливо в сільській місцевості та на сімейних фермах. Адміністративні та службові посади переважно обіймають жінки, тоді як чоловіки домінують на посадах, які вимагають фізичної сили або технічного досвіду. Незважаючи на те, що жінки становлять значний відсоток власників землі у сільськогосподарському секторі, домогосподарства, очолювані жінками, зазвичай володіють меншими площами землі, ніж домогосподарства, які очолюють чоловіки. Дійсно, аналіз¹ володіння активами в секторах ягід і горіхів підкреслює значну гендерну диспропорцію, коли чоловіки володіють більшістю активів (72,5%) порівняно з жінками (27,5%). Це відображає ширші суспільні норми та структурні бар'єри, які обмежують доступ жінок до ресурсів і повноваження приймати рішення в цих секторах. Гендерні відмінності в освітніх сферах ще більше підкреслюють необхідність цілеспрямованих інтервенцій. У той час як університетська освіта, пов'язана з менеджментом, демонструє більшу представленість жінок² (64%), сільськогосподарська наука має значно нижчий відсоток (17%). Більш того, жінки стикаються з бар'єрами у доступі та контролі над ресурсами в рамках ланцюжків створення вартості. Незважаючи на обіймання фінансових та керівних посад у багатьох компаніях сектора ягід і горіхів, загальний

розподіл власності вказує на невідповідність доступу до активів і контролю над процесами прийняття рішень.

Конфлікт, що триває в Україні, загострив традиційні гендерні ролі та стереотипи, що призвело до зростання гендерного насильства та посилення упередженого ставлення до жінок. Внутрішньо переміщені особи (ВПО), особливо жінки з сільської місцевості та з маргіналізованих громад, значною мірою страждають від поглиблених шкідливих гендерних стереотипів. Їхні обов'язки, економічні труднощі та проблеми зі здоров'ям збільшилися через конфлікт.

Сектор ягід і горіхів в Україні стикається з кількома серйозними проблемами зайнятості. Компанії зіштовхнулися з гострою нестачею робочої сили, що перешкоджає їхній здатності розширювати діяльність. Відбулося помітне зростання витрат на оплату праці, що підкреслює нагальну потребу в оптимізації процесів для полегшення фінансового навантаження. Незважаючи на технологічний прогрес, ручна праця залишається важливою, особливо в таких роботах, як збирання ягід, де робочої сили недостатньо для задоволення попиту. Процес підбору персоналу стає дедалі складнішим, оскільки жінки масово покидають країну, а чоловіки служать у Збройних Силах.

Рекомендації

Зусилля щодо усунення гендерної нерівності шляхом підвищення лідерських і технічних навичок жінок є надзвичайно важливими, особливо ті, які спрямовані на збільшення обіймання жінками керівних посад у секторі, збільшення кількості кваліфікованих жінок-експертів та володіння жінками активами. Ініціативи мають бути зосереджені на просуванні гендерної рівності в програмах освіти та професійної підготовки, зміцненні механізмів підтримки сприяння підприємству під керівництвом жінок та створенні можливостей працевлаштування для жінок, ВПО та осіб, які постраждали від конфлікту. Розширення прав і можливостей жінок не тільки дозволяє жінкам досягти успіху у секторі ягід і горіхів, але й приносить користь усій галузі, використовуючи внесок частини суспільства, яка часто працює в тіні.

Компанії у секторі ягід і горіхів відіграють вирішальну роль у просуванні гендерного балансу, пропорційно працевлаштовуючи чоловіків і жінок. Стратегії для підтримки жінок у цих ланцюжках створення вартості мають бути зосереджені на створенні культури компанії з урахуванням гендерних факторів,

1 сектори ягід і горіхів були проаналізовані із використанням платформи відкритих даних <https://youcontrol.com.ua>.
2 https://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2020/m_w/v_osvita.htm

яка враховує гендерні упередження під час підбору персоналу, уникаючи дискримінації під час процесу найму персоналу, пропонуючи роботу за сумісництвом, надаючи жінкам робочі зміни, які сприяють сім'ї, створюючи заходи підтримки для жінок з дітьми та батьків-одинаків тощо. У результаті основними критеріями для прийому на роботу мають бути попередній досвід та відповідна освіта, а деякі компанії надають тимчасове житло та можливість навчатися. Подібним чином компанії повинні визнавати додаткову цінність залучення жінок до прийняття рішень і просувати їх на керівні посади. Аналіз підкреслив, що найбільш прийнятні заходи підтримки для жінок включають відпустку по догляду за дитиною, гнучкий графік роботи та, у деяких випадках, зручності на місці.

Підводячи підсумок, основні рекомендації щодо посилення ролі жінок у секторі ягід і горіхів організовані за різними категоріями посилення.

На макрорівні уряд має зосередитися на створенні інклюзивної гендерної політики, яка сприятиме гендерній рівності та заохочуватиме до активної участі жінок у секторах інфраструктури якості, зокрема у ланцюжку створення вартості ягід і горіхів. Нормативно-правова база повинна передбачати обов'язкове включення гендерної проблематики в усі пов'язані програми та ініціативи. Крім того, необхідно надавати субсидії та гранти чітко для підприємств, якими володіють жінки, щоб покращити їхній доступ до стандартів якості та сертифікацій. Розширені програми мікрофінансування забезпечать кращий доступ до фінансування для жінок, які починають і розширюють свій бізнес. Загальнонаціональні навчальні програми, зосереджені на стандартах якості, системах управління якістю та процесах сертифікації, мають бути запущені з наголосом на участі жінок. Посилення та застосування антидискримінаційних законів має вирішальне значення для захисту працюючих жінок та забезпечення рівних можливостей разом із комплексними системами підтримки для постраждалих від гендерного насильства.

На мезорівні інституції, пов'язані з інфраструктурою якості, повинні забезпечувати навчання з гендерної чутливості для свого персоналу, щоб сприяти культурі рівності та інклюзивності. Необхідно розробити програми покращення лідерських навичок для жінок, заохочуючи їх просування на керівні посади. Допомога у створенні кластерів і мереж спеціально для жінок у ланцюжку створення вартості ягід і горі-

хів сприятиме співпраці, обміну знаннями та доступу до ринку. Установи повинні інтегрувати показники гендерної рівності у свої системи моніторингу та оцінювання для відстеження прогресу та забезпечення підзвітності. Слід запровадити систему ваучерів, щоб надати жінкам доступ до необхідних послуг для сталого розвитку, таких як навчання стандартам якості та сертифікації.

На мікрорівні компанії приватного сектору повинні розробляти та впроваджувати політику найму, яка охоплює гендерну проблематику, щоб забезпечити рівні можливості працевлаштування для жінок у секторі інфраструктури якості. Цільові програми розвитку навичок для жінок-працівниць покращать їхні експертні знання в управлінні якістю та дотриманні стандартів. Програми наставництва в компаніях мають підтримувати кар'єрне зростання та розвиток жінок. Необхідно створити бізнес-інкубатори та акселератори, орієнтовані на підприємства, що належать жінкам, у секторі ягід і горіхів, забезпечуючи необхідні ресурси, наставництво та доступ до ринку. Необхідно розвивати партнерство з фінансовими установами, щоб покращити доступ до кредитів та інвестицій для підприємниць. Ініціативи щодо просування продуктів, вироблених підприємствами, що належать жінкам, такі як участь у торгових ярмарках, онлайн-ринках та експортних можливостях, мають бути реалізовані.

Ці рекомендації спрямовані на розширення прав і можливостей жінок у секторі ягід і горіхів, покращення їхнього доступу до інфраструктури якості та підвищення загальної ефективності сектору. Конкретні рекомендації деталей оцінки щодо подальшого розширення прав і можливостей жінок у зв'язку з покращенням інфраструктури якості розглядають проблеми та прогалини, пов'язані зі стандартами якості для дрібних фермерів, операторів ланцюжка створення вартості та інституційними рамками.





2. СФЕРА РОБОТИ ТА ЦІЛІ

Сферу роботи та цілі можна розділити на наступні дві категорії:

2.1 Оцінювання, націлене на критичне оцінювання ситуації в українському секторі ягід і горіхів з точки зору торгівлі, гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок (GEEW) і наслідків для сектора, з акцентом на якості і стандартах:

- Аналіз економічного внеску жінок у вибраних ланцюжках створення вартості вивчив: (I) поділ праці; (II) розподіл власності; (III) рівні доступу та контролю; (iv) поширення знань; (V) демографічні показники бенефіціарів; (VI) визначення отримувачів підтримки та стратегій. Оцінювання впливу війни на роль жінок у секторі.
- Оцінювання потреби та обмеження жінок у ланцюжку створення вартості, в тому числі: (I) ступінь впливу на ланцюжок створення вартості гендерно-специфічних ролей, відмінностей, недоліків та/або дискримінації; (II) як ці відмінності представлені відповідно до соціально-демо-

графічного розподілу (наприклад, вік, сімейний стан, рівень доходу); і (III) які групи знаходяться в особливо несприятливому становищі або піддаються множинній дискримінації. Необхідно враховувати їхні потреби та обмеження у розрізі якості

2.2 На основі знахідок пропозиція набору конкретних дієвих рекомендацій щодо покращення GEEW у ланцюжках створення вартості, із чіткими діями, які можуть сприяти, як оцінці впливу так і оцінці розширення прав і можливостей жінок з точки зору стандартів якості.





3. МЕТОДИКА

Щоб забезпечити повномасштабне оцінювання з детальним документальним оглядом, процес аналізування було розділено на три етапи:

I. Аналізування інформації: Огляд усіх відповідних екологічних, кліматичних і міжнародних документів стандартів та інформації для сектора ягід і горіхів, а саме:

- «Ягідна Асоціація України»: <https://uaberries.com/biblioteka/katalohy>
- Українська горіхова асоціація: <https://www.ukr-nuts.com.ua/en/members>
- Каталог українських експортерів органічної продукції та веб-сайти ключових підприємств ягід і горіхів
- Огляд законодавчих вимог

- Огляд платформ пошуку роботи та працівників: [Work.ua](https://work.ua)
- Огляд платформ відкритих даних: <https://youcontrol.com.ua>
- Українська платформа статистичних даних: https://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2020/m_w/v_osvita.htm

II. Опитувальник: Опитувальник/інтерв'ю обраних підприємств та аналіз інтерв'ю та відповідей. Повний перелік поставлених запитань міститься у Додатку 1.

III. Підготовка звіту: Якісні та кількісні дані, зібрані за допомогою опитувальника, були проаналізовані для вироблення набору конкретних рекомендацій, які, як очікується, сприятимуть реалізації діяльності з технічного співробітництва у гендерно-свідомий спосіб.





4. ЗАГАЛЬНИЙ ГЕНДЕРНИЙ ОГЛЯД ТА УКРАЇНСЬКИЙ РИНОК ЯГІД І ГОРІХІВ

Станом на 1 січня 2022 року чисельність населення України становила 41,2 млн осіб, з них 54% — жінки та 46% — чоловіки. З початком повномасштабної війни значна частина українців повинні були покинути свої домівки. За даними Агентства ООН у справах біженців, станом на 31 грудня 2023 року Україну покинули 6 357 100 осіб. Перед повномасштабним вторгненням в Україні налічувалося 17,31 млн працездатного населення, з яких 15,6 млн були офіційно зайнятими (47% жінок і 53% чоловіків). На кінець 2021 року в сільському господарстві (офіційно) було зайнято приблизно 2,711 млн осіб. Водночас понад 45% з тих, хто був зайнятий у сільськогосподарському виробництві мали неформальні домовленості, причому сільське господарство було основним видом діяльності для неофіційно зайнятих осіб.³

В українському сільськогосподарському виробництві існує чіткий розподіл діяльності як за ієрархічними позиціями, так і за конкретними видами праці, історично пов'язаними з чоловічою чи жіночою працею. Незважаючи на значну роль жінок у сільськогосподарській діяльності, багато жінок працевлаштовані неформально, особливо в сільській місцевості та на сімейних фермах.

Формально жінки становлять значний відсоток землевласників, але середня площа землі, якою володіють домогосподарства, очолювані жінками, менша, ніж у домогосподарств, очолюваних чоловіками. Як зазначалося раніше, на початок 2021 року лише 20,8% ферм очолювали жінки. У Європейському Союзі у 2020 році цей показник становив 32%.

З 24 лютого 2022 року збройний конфлікт в Україні призвів до серйозної гуманітарної та соціально-економічної кризи, яка в першу чергу вплинула на вразливі групи, такі як молодь, жінки та переміщені особи. Станом на 26 вересня 2022 року Міжнародна організація з міграції (МОМ) зареєструвала 6 243 000 внутрішньо переміщених осіб (ВПО) в Україні. Окрім ВПО, 6 036 000 осіб, які повернулися, переселилися в райони, де вони були до переміщення. Примітно, що близько 57% тих, хто повертається, становлять жінки, 25% – немовлята та діти віком до 17 років. Умови по-

вернення відрізняються: деякі люди повертаються до територій, які не постраждали від конфлікту, але зазнають значного потоку ВПО, або – до нещодавно звільнених, але сильно постраждалих регіонів.

Місія UNIDO щодо інклюзивного та сталого промислового розвитку (ISID) наголошує на «прогресі шляхом інновацій». Стрімке зростання цифрових технологій та їх впровадження бізнесом суттєво змінило масштаби підприємницької діяльності. Нові технології революціонізують те, як працює бізнес. Крім того, цифрові технології можуть сприяти пом'якшенню екологічних і соціальних проблем через підприємницьку діяльність.

У ширшому контексті настанови/набори інструментів, що стосуються гендерно-специфічного ланцюжка створення вартості, пропонують загальні рекомендації щодо впровадження гендерного підходу:⁴

- Гендерний підхід має відбуватися на всіх етапах і рівнях процесу інтервенції в ланцюжок створення вартості, починаючи від первинного аналізу до розробки, реалізації та оцінювання.
- Гендерний підхід передбачає: а) сприяння гендерно-інклюзивному процесу, який забезпечує участь і голос жінок; та б) впровадження інтервенцій на основі точної інформації, пов'язаної з гендерними аспектами, включаючи дані з розбивкою за статтю, щоб точно визначити сфери гендерної невідповідності, а також дослідження гендерних відносин, щоб визначити, чи походять відмінності від нерівності можливостей чи вільного вибору.
- Жінки складають різні групи. Тому розглядати їх просто як одну «групу зацікавлених сторін» недостатньо; замість цього жінки повинні бути інтегровані в різні категорії зацікавлених сторін.

Інтерв'ю з ключовими компаніями у секторі ягід і горіхів показали, що повномасштабне вторгнення значно вплинуло на динаміку зайнятості.

Таблиця 1: Результати оцінювання «Як змінилася ситуація з працевлаштуванням для вашої компанії після повномасштабного вторгнення?»

Питання оцінювання	Відповіді
Як змінилася ситуація з працевлаштуванням для вашої компанії після повномасштабного вторгнення?	Труднощі з пошуком кваліфікованого персоналу.
	Відсутність кваліфікованого персоналу на технічні посади.
	Високий рівень прогулів.
	Жодних змін.
	Інше, будь ласка, зазначте.

3 <https://organicinitiative.org.ua/wp-content/uploads/2024/03/Gender-study-in-organic-sector-of-Ukraine-EN.pdf>

4 Mayoux and Mackie, 2009

Три топові отримані відповіді висвітлюють ключові проблеми, з якими стикаються компанії:

- Труднощі з пошуком кваліфікованого персоналу: Компанії відчувають проблеми з наймом кваліфікованих працівників, що вказує на потенційну нестачу талантів у секторі ягід і горіхів. Це може перешкоджати бізнес діяльності і перспективам зростання.
- Підвищення рівня прогулів: вторгнення, ймовірно, порушило звичайний режим роботи, що призвело до підвищення рівня прогулів працівників. Це може призвести до зниження продуктивності та операційної неефективності компанії ягід і горіхів.
- Дефіцит технічного персоналу, особливо механіків та агрономів: дефіцит технічного персоналу, критично важливого для обслуговування обладнання та забезпечення оптимальних методів ведення сільського господарства, становить серйозну проблему для компаній ягід і горіхів.

Їх дефіцит може перешкоджати стандартам виробництва та якості.

Загалом ці відповіді підкреслюють нагальну потребу в стратегічному плануванні робочої сили та цілеспрямованих інтервенціях для вирішення проблем зайнятості, з якими зіткнулися компанії ягід і горіхів після початку збройного конфлікту. Зусилля із залучення й утримання кваліфікованих талантів, зменшення кількості прогулів і вирішення проблеми з дефіцитом технічної експертизи матимуть вирішальне значення для підтримки зростання та стійкості сектору в умовах постійних збоїв.

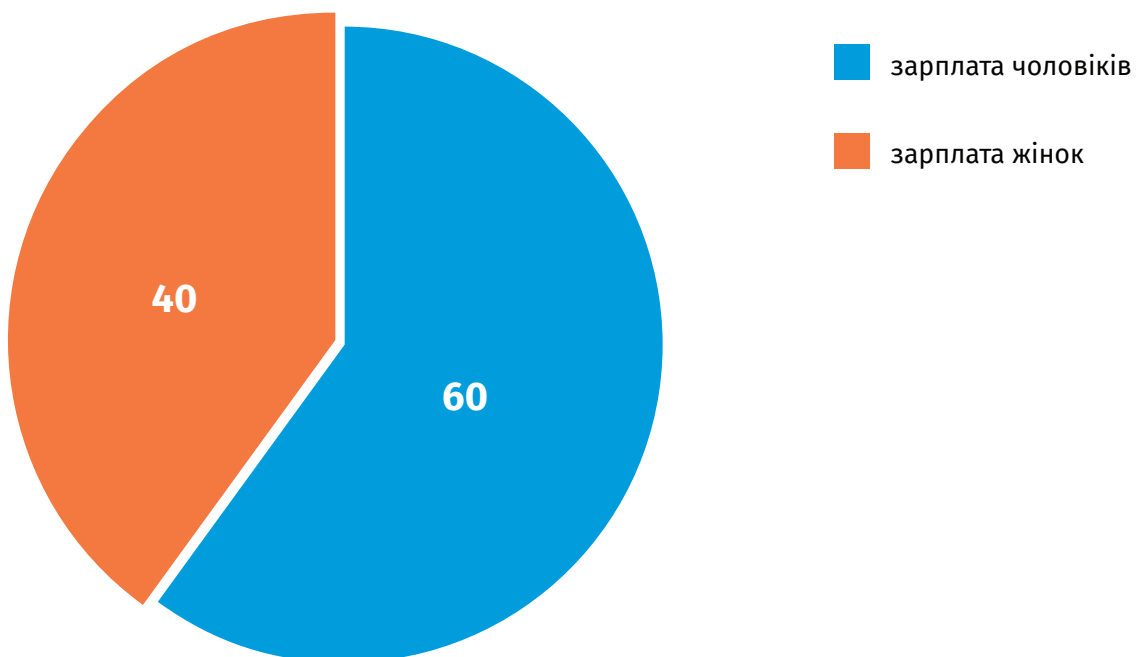
Крім того, на основі відповідей компаній сектору ягід і горіхів щодо заробітної плати, у той час, як 60% вказали на відсутність розриву на тих самих посадах, 40% респондентів повідомили, що жінки отримували нижчу заробітну плату, вказуючи на незначний розрив:

Таблиця 2: Результати оцінювання «Чи існує фінансовий розрив у зарплатах чоловіків і жінок?»

Питання оцінювання	Відповіді
Чи існує фінансовий розрив у зарплатах чоловіків і жінок?	Жінки отримували нижчу заробітну плату – 40% респондентів

Кругова діаграма нижче (рис. 1) ілюструє фінансовий розрив між зарплатами чоловіків і жінок.

Рисунок 1: Фінансовий розрив у зарплатах чоловіків і жінок? %



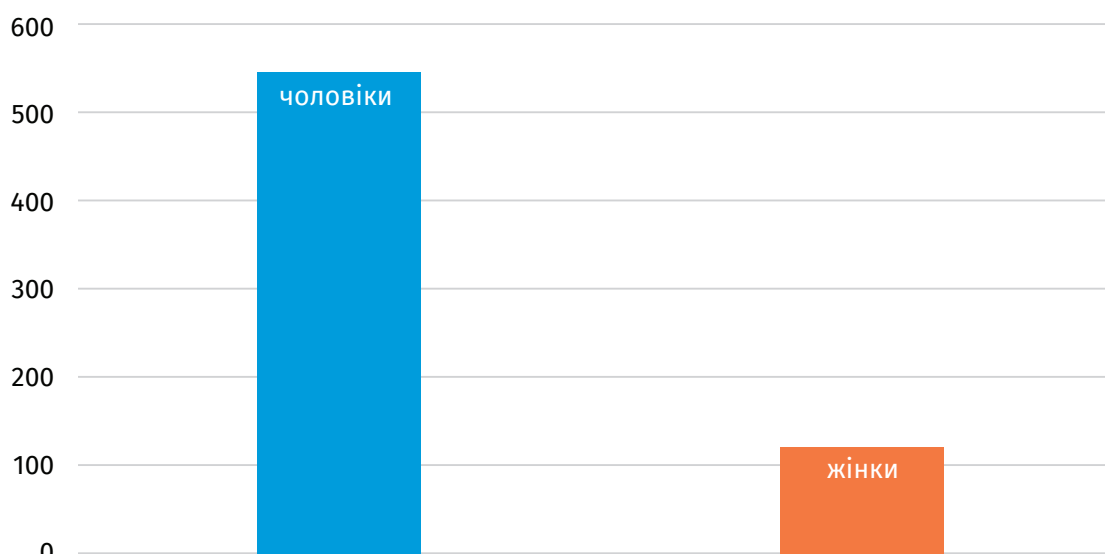
Хоча значний відсоток вказує на існуючу диспропорцію, повідомлення більшості про відсутність розриву свідчить про позитивну тенденцію.

Згідно з нещодавнім гендерним дослідженням органічного сектора, згаданим вище, гендерна диспропорція є очевидною, особливо на вищих керівних посадах, де чоловіки переважають жінок у співвідношенні 66% до 34%. Такій ситуації сприяють декілька факторів:

1. Попит і пропозиція: Кандидатів-жінок рідше розглядають на найвищі посади через меншу кількість заявок від жінок або відсутність жіночих резюме. Це обмежує можливості жінок у тому, щоб стати особами, що приймають рішення.

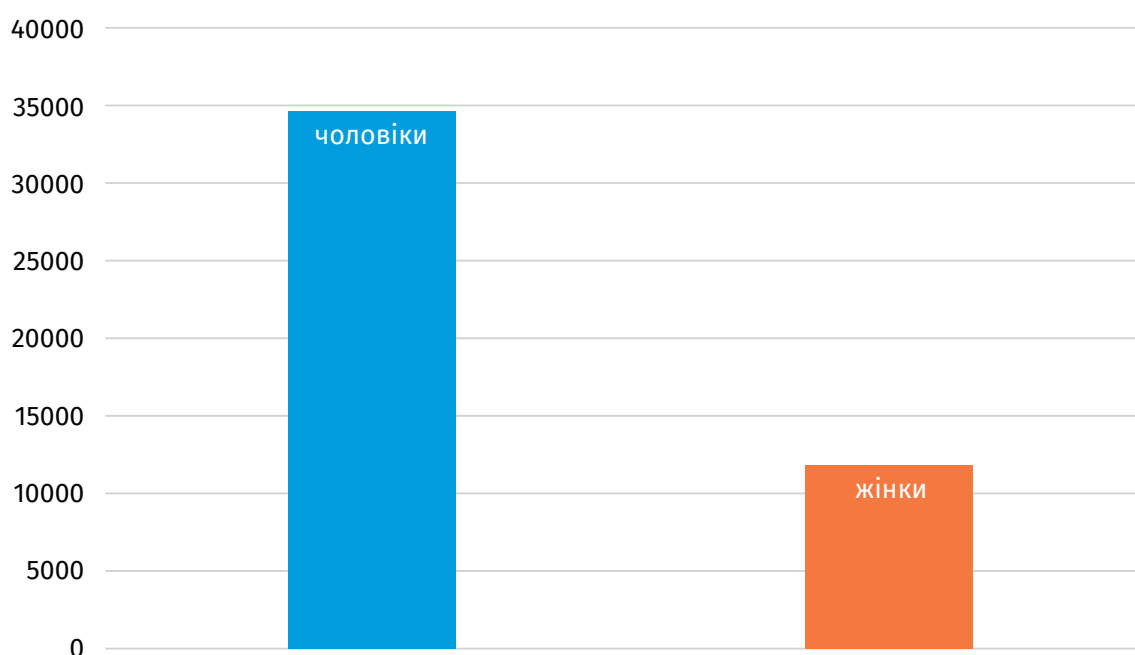
Оцінювання кандидатів на посаду агронома проводилася за даними Work.ua, результати дослідження представлені на рисунку 2.

Рисунки 2: Кількість резюме агрономів, К-сть



Джерело: [agronom. Пошук кандидатів. Знайти співробітників в Україні — Work.ua](#)

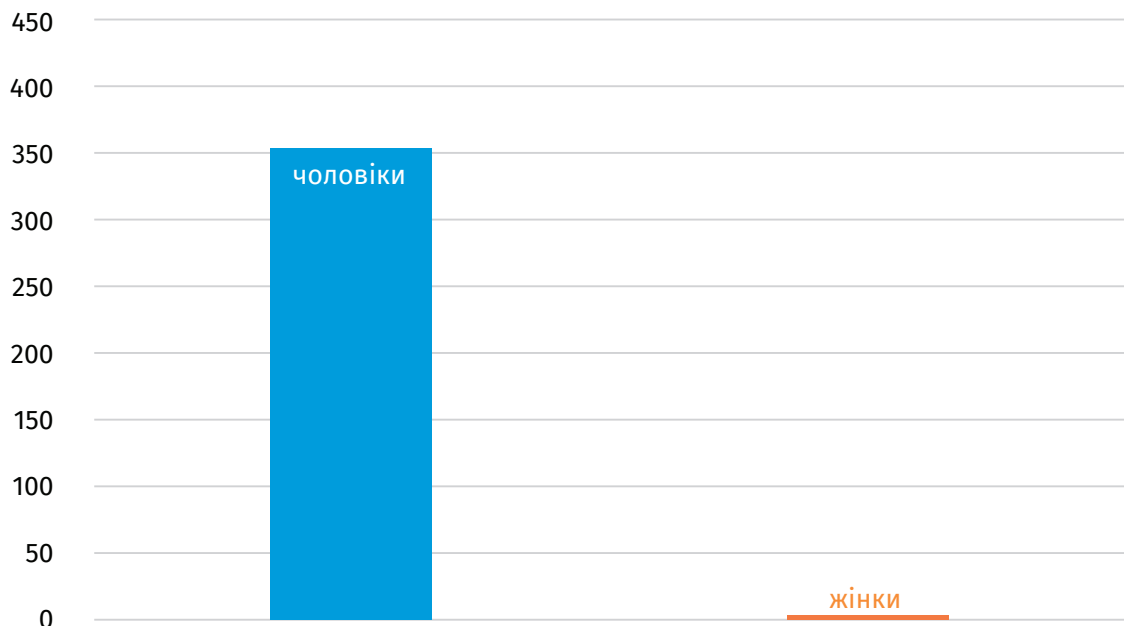
Рисунки 3: Зарплатні очікування жінок та чоловіків на посаді агронома, UAH



Джерело: [agronom. Пошук кандидатів. Знайти співробітників в Україні — Work.ua](#)

Найгіршу ситуацію можна побачити на посадах водіїв сільськогосподарської техніки та трактористів, як показано на рисунку 4. Кількість резюме трактористів становить 442 для чоловіків та одне для жінок.

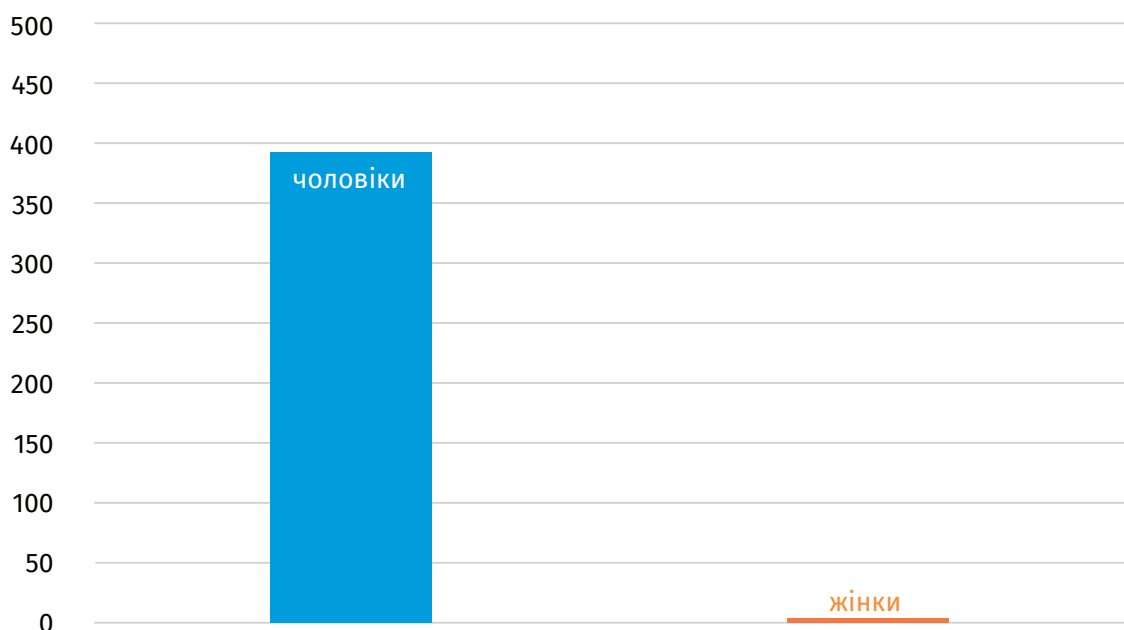
Рисунок 4: Кількість резюме трактористів, К-сть



Джерело: [водій трактора. Пошук кандидатів. Знайти співробітників в Україні – Work.ua](#)

Майже таку ж ситуацію можна побачити з посадою механіка, як показано на рисунку 5.

Рисунок 5: Кількість резюме механіків, к-сть



Аналіз оцінювання кандидатів на агрономічні посади, особливо в таких галузях, як сільськогосподарські технології та водіння тракторів, показує різку гендерну нерівність. Дані з Work.ua демонструють значний розрив у кількості претендентів чоловічої та жіночої статі, де останні домінують у сфері. Крім того, розбіжності поширюються на очікувані зарплати, що вказує на потенційні системні упередження або бар'єри, які перешкоджають жінкам виконувати ці ролі. Цей дисбаланс не тільки обмежує кількість жінок, які приймають рішення, але й підкреслює необхідність проактивних заходів для усунення гендерної нерівності в практиці найму персоналу та працевлаштування в цих секторах. Просування різноманітності, інклюзивності та рівних можливостей є важливими для створення більш збалансованого та справедливішого середовища для всіх кандидатів, незалежно від статі.

2. Соціокультурний контекст і гендерні стереотипи:

Топові посади сприймаються як дуже вимогливі та стресові, часто пов'язані з рисами, які стереотипно приписуються чоловікам, такими як наполегливість і стратегічне мислення. Консервативні погляди, поширені у деяких регіонах, ще більше зміцнюють ці стереотипи, ускладнюючи боротьбу жінок за керівні посади.

Триваючий конфлікт в Україні, якому вже минуло два роки після ескалації в лютому 2022 року, має глибокий і тривожний вплив на гендерну рівність. Інтерв'ю та спостереження з різних джерел, включаючи дівчат, молодих жінок, працівників НУО та українських біженців у сусідніх країнах, свідчать про зміцнення традиційних гендерних ролей⁵. Це призвело до загострення шкідливих гендерних стереотипів і зростання гендерного насильства, особливо щодо дівчат і молодих жінок.

Конфлікт також дав спалахнути тенденції «маскулінізації», коли чоловіків і хлопчиків сприймають як захисників, тоді як догляд і домашні обов'язки все більше лягають на жінок і дівчат. У результаті гендерне насильство, включаючи насильство з боку інтимного партнера, сексуальне насильство та онлайн-експлуатацію, різко зросло, і мільйони людей потребують служб підтримки жертв гендерного насильства.

Дослідження ОБСЄ в 2019 році показало, що 75% українських жінок зазнавали гендерного насильства (ГН), причому кожна третя зазнавала фізичного або сексуального насильства. Згідно з дослідженням «ООН-Жінки» у 2020 році, 82% опитаних жінок зазначили, що військовий конфлікт в Україні погіршив ситуацію із сексуальними домаганнями та іншими формами сексуального насильства щодо жінок і дівчат у громадських місцях. Дослідження Швидкого гендерного аналізу також викликало занепокоєння щодо безпеки, пов'язаної з вижи-

ванням або сексуальними цілями і секс-торгівлею, посилаючись на звіти про злочинні угруповання, які експлуатують українських переміщених жінок і неповнолітніх без супроводу.⁶

Крім того, дослідження показують тривожне зниження пріоритетності гендерної рівності серед молодих українців з початку війни. Це має наслідки для довгострокової боротьби за гендерну рівність і права дівчат і жінок, особливо з огляду на складні проблеми з психічним здоров'ям і збої в освіті, спричинені конфліктом.

Незважаючи на триваючу кризу, існує нагальна потреба забезпечити постійну увагу та дії для вирішення величезних і зростаючих гуманітарних потреб у регіоні, ставлячи у пріоритет запобігання гендерному насильству та реагування на нього, психічне здоров'я та психосоціальну підтримку, а також полегшення доступу постраждалих дітей до освіти.

3. Особисті упередження роботодавців:

Незважаючи на деякі позитивні тенденції у розгляді жінок на керівні посади, особистий досвід і упередженість роботодавців все ще сильно впливають на рішення про прийом на роботу. Хоча намагаються оцінювати кандидатів на основі заслуг, стереотипи зберігаються, особливо в ролях, на яких традиційно домінують чоловіки, як-от управління виробництвом.

Загалом, адміністративні та офісні посади, як правило, обіймають жінки через сприйняття їхніх сильних сторін у виконанні завдань, надійності та скрупульозності. І навпаки, чоловіки домінують у ролях, які вимагають фізичної сили або технічних експертних знань, зберігаючи переконання, що такі посади є за своєю суттю чоловічими.

Фактори, що сприяють відданню переваги чоловікам-агрономам, включають низьку представленість жінок у сільськогосподарській освіті, фізично важкий характер роботи та уявлення про те, що технічні галузі вимагають напористих стилів спілкування, які зазвичай асоціюються з чоловіками.

Нещодавнє дослідження «Жінки в Україні: Як змінилися гендерні ролі та ставлення?» висвітлює значні зміни в гендерних ролях і ставленнях серед жінок в Україні з початку збройного конфлікту. Жінки, особливо з вразливих груп, таких як ВПО та з окупованих територій, стикаються з проблемами, починаючи від переміщення та економічних труднощів до збільшення відповідальності та проблем із психічним здоров'ям.

Однією з помітних змін, що спостерігаються, є збільшення тягаря, який лягає на жінок щодо ведення домашнього господарства та прийняття рішень за відсутності членів сім'ї, чоловіків, які воюють. Ця зміна ролей була визнана як чоловіками, так і жінками як цінний внесок у військові зусилля.

⁵ <https://plan-international.org/news/2024/02/19/ukraine-war-puts-gender-equality-at-risk/>

⁶ <https://www.unwomen.org/en/news-stories/news/2022/04/rapid-gender-analysis-in-ukraine-reveals-different-impacts-and-needs-of-women-and-men>

Для всебічного розуміння цих змін використовувалися різні методи дослідження, включаючи опитування, обговорення в фокус-групах, інтерв'ю та онлайн-аналіз. Отримані дані свідчать про те, що уявлення жінок про свою власну роль змінюється. З'являється ширше визначення «ідеальної» жінки, наголошуючи на таких якостях, як незалежність, стійкість і патріотизм поряд із традиційними ролями доглядальниці.

Жіночі рольові моделі також змінилися, і захоплення поширюється на місцевих активістів та одноліт-

ків, окрім відомих діячів. Однак, незважаючи на збільшення відповідальності, жінки висловлюють почуття безпорадності та невпевненості щодо своєї здатності впливати на своє життя чи майбутнє.

Зусилля щодо забезпечення участі жінок у процесах прийняття рішень на рівні громади залишаються вирішальними для постконфліктного відновлення України. Незважаючи на труднощі, дослідження підкреслює стійкість і здатність жінок долати складні умови воєнного часу та формувати свою еволюціонуючу роль у суспільстві.

4.1 Огляд ланцюжка створення вартості ягід

За офіційною статистикою загальне виробництво ягід в Україні у 2022 році склало понад 154,59 тис. тонн, з експортом 88,13 тис. тонн свіжих і заморожених ягід до 97 країн світу.

Ягідна продукція, яку виводять на ринок українські виробники, включає широкий асортимент дикорослих і культивованих ягід.

Експорт ягід з України стрімко зростає, демонструючи величезне зростання з 2014 року (25-кратне збільшення обсягів за дев'ять років), і це також одне з найпривабливіших повернень від інвестицій в українське сільське господарство.

Продукти переробки надходять на внутрішній і експортний ринки, в основному швидкозаморожені ягоди та ягідні суміші, концентровані соки, односортні пюре, фруктові суміші, а також широкий асортимент простих у використанні швидкозаморожених комбінацій.

Щоб відповідати мінливим тенденціям ринку, українські виробники стрімко розширюють виробництво фасованих, швидкозаморожених, дикорослих і культивованих ягід, які відповідають усім національним стандартам якості.

Рисунок 6: Географічне розташування ключових ягідних компаній на основі каталогу ягідної галузі України

SELECTED COMPANIES IN UKRAINE



Джерело: <https://uaberries.com/novyny/novyny-asotsiatsii/2023>

Із використанням платформи відкритих даних <https://youcontrol.com.ua>, було оцінено частку власності на ключові компанії в ягідному секторі.

Таблиця 3: Огляд ключових компаній сектору ягід

	Назва компанії	Рік заснування	Місцезнаходження	Об'єми виробництва, 2023	Сертифікації	Власник (жінка / чоловік)
1	ТОВ «АРТБЕРРІ»	2011	Київська область	700 тонн	GlobalG.A.P GRASP, SMETA	Ч
2	ТОВ «БЛУ БЕРРІ»	2013	Закарпатська область	500 тонн	GlobalG.A.P., GRASP, SEDEX, UKRSEPRO і стандарт FSSC 22000 у процесі.	Ж
3	ТОВ «Фемілі Гарден»	2016	Київська область	750 тонн	ORGANIC, GLOBALG.A.P., SMETA, BRC	Ч
4	ФГ «Грасс авеню»	2012	Житомирська область	270 тонн	GlobalG.A.P., GRASP	Ч
5	ТОВ «НІКДАРІЯ»	2017	Житомирська область	450 тонн	GlobalG.A.P., GRASP, SMETA, SEDEX, HACCP	Ч
6	YahydKy, ASC	2016	Київська область	250 тонн	ORGANIC, GAP, GLOBAL GRASP	М
7	ФГ «Юлія»	2002	Черкаська область	250 тонн	HACCP, ISO 22000, ISO 9000, GLOBAL, GAP	Ж
8	ТОВ «АГРО ОРГАНІК»	2016	Рівненська область	250 тонн	ORGANIC, HACCP, BioSuisse	Ч
9	ТОВ «БЕРРИМОР АКТИВ»	2017	Дніпропетровська область	120 тонн	GLOBAL	Ж
10	ТОВ «БІОНЕРІКА»	2013	Івано-Франківська область	800 тонн	ORGANIC, GS1, IFCSMS, IOAS, ISO/IEC	М
11	ТОВ «Оріль-Еко»	2018	Дніпропетровська область	180 тонн	ORGANIC, HACCP, FSSC 22000	Ж, Ч
12	Alta Kraina	2008	Івано-Франківська область	4500 тонн	Organic FSSC22000, BRC, Sedex	Ч
13	ТОВ «Альте Фудз»	2011	Житомирська область	3000 тонн	ORGANIC, BRC, FSSC 22000, Kosher	М
14	ТОВ «Аметист-Оле»	2011	Житомирська область	2500	ORGANIC, HACCP, ISO 22000, ISO 9000, NATURLAND	Ф
15	ФГ «Еко Беррі»	2017	Івано-Франківська область	10000 тонн	ORGANIC, ISO 22000, Управління з продовольства і медикаментів (FDA)	М

Перешкоди для подальшого розвитку ринку заморожених ягід в Україні включають невідповідність стандартів якості продукції офіційним вимогам Євро-

пейського Союзу; відсутність великих організованих кооперативів з вирощування ягід; та недостатні виробничі потужності для заморожування свіжих ягід.

4.2 Ланцюжок створення вартості горіхів

За даними Продовольчої та сільськогосподарської організації ООН, ринок горіхів є одним із найбільш швидкозростаючих секторів світового садівництва. Щороку світова торгівля горіхами зростає в середньому на 7,8%, що можна порівняти з темпами зростання ринку ягід. Кешью, найбільш продаваний горіх у світі, демонструє дивовижне зростання на 17,2% щорічно, або 760 мільйонів доларів США. Тенденції у веганській та палео-дієті, які уникають таких алергенів, як глютен і лактоза, сприяють швидкому зростанню світового ринку горіхів. Горіхи відіграють важливу роль у цих дієтах завдяки високому рівню білка у поєднанні зі здоровими жирами та вуглеводами. Зростаюча кількість споживачів, які піклуються про здоров'я, також підвищує попит на горіхи. Водночас традиційні волоські горіхи відстають у темпах зростання від кеш'ю та мигдалю через їх менш універсальне споживання та переробку. В результаті частка ринку волоських горіхів поступово скорочується. Менш відомі нішеві горіхи, такі як фундук, бразильський горіх і макадамія, демонструють найбільше зростання продажів, збільшуючи світовий експорт на 25–40% щорічно.

Наразі у світі культивується понад 10 основних видів горіхів. Асортимент горіхів в Україні досить різноманітний, включаючи волоські, бразильські, кешью, фісташки, мигдаль, фундук тощо, а також арахіс, який традиційно вважається горіхом, але не є бобовим з точки зору ботаніки. Горіховий бізнес в Україні можна розділити на підприємства, які займаються вирощуванням і продажем горіхів, а також ті, що займаються імпортом, пакуванням і продажем горіхів. Перший тип, як правило, зосереджений на вирощуванні волоського горіха, який займає 97,8% площі вирощування горіхів у плодоносінні.

Горіховий бізнес в Україні має декілька переваг:

- Порівняно з іншими плодово-ягідними культурами має більше каналів збуту, довший термін зберігання та відносно стабільні високі ціни реалізації.
- Урожайність зростає з кожним плодоносним роком, і за належного догляду посадки можуть плодоносити 10-15 років і більше, залежно від різноманітних сільськогосподарських практик і сорту та інших факторів.
- Вирощування горіхів практично не вимагає додаткових умов догляду.
- Висока рентабельність виробництва.

Волоські горіхи в Україні лише незначно переробляються та споживаються населенням. Вони експортуються у вигляді горіхів у шкаралупі або низькоякісних ядер. Невелика частина використовується в кондитерській промисловості. Всі інші види горіхів, які є на українському ринку, - імпортні.

Імпорт характерний для підприємств другого типу горіхового бізнесу, які також можна розділити на два типи:

- Підприємства, що імпортують горіхи для власних виробничих потреб. До них відносяться кондитерські фабрики та пекарні, які використовують горіхи для випічки, тортів, тістечок і печива.
- Підприємства, які займаються пакуванням горіхів і подальшою реалізацією через магазини, торгівлі мережі, кафе, ресторани тощо.

Із використанням платформи відкритих даних <https://youcontrol.com.ua>, було оцінено частку власності на ключові компанії у горіховому секторі.

Таблиця 4: Огляд ключових компаній горіхового сектора

	Назва компанії	Рік заснування	Місцезнаходження	Об'єми виробництва, 2023	Сертифікації	Власник (жінка/чоловік)
1	Vol Nut	2012	Одеська область	260 тонн	ISO 22000:2005	Ч
2	Slow Walnuts		Ужгород	3000 тонн	ORGANIC, ISO 22000	Ч
3	Primed		Рівненська область	3000 тонн	ORGANIC, FSSC, ISO 22000, ISO 9001:2015	Ж
4	Ukr Walnut		Хмельницька область	1200 тонн	ORGANIC, ISP 22000, ISO 9001:2015, ISO 50001, ISO 14001, HACCP	Ч
5	«Світ фрукту»		Закарпатська область	28000 тонн	ORGANIC	Ч





5. АНАЛІЗ РОЛІ ЖІНОК У ЛАНЦЮЖКУ СТВОРЕННЯ ВАРТОСТІ

5.1 Огляд нормативно-правової бази

Нормативно-правову базу в Україні, що стосується гендерної рівності, в першу чергу встановлює Конституція України, яка гарантує рівні права та ставлення за статтю (Конституція України, частина II, стаття 24). Підтримуючи цей конституційний припис, три закони підкреслюють принципи гендерної рівності та недискримінації:

- Закон «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (2005р.);
- Закон «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» (2012р.);
- Закон «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії дискримінації» (2014р.).

Крім того, Уряд України прийняв різні програмні документи для введення в дію цих правових стандартів, включаючи:

- Стратегія запобігання та протидії дискримінації в Україні на 2014–2017 роки та План заходів щодо її реалізації;
- Національна стратегія у сфері прав людини та відповідний План дій (2016–2020 рр.);
- Національний план дій з виконання рекомендацій Комітету CEDAW до 2021 року;
- Державна соціальна програма забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року.

Зусилля щодо вирішення гендерних питань поширюються і на сільську місцевість із спеціальними програмами, спрямованими на покращення умов життя жінок і дівчат. Ці ініціативи охоплюють правову обізнаність, боротьбу зі стереотипами, розширення доступу до освіти, охорони здоров'я, інфраструктури та подолання бідності.

Однак, незважаючи на ці зусилля, впровадження гендерного підходу у ширші національні реформи було обмеженим. Існує брак інтеграції перспектив гендерної рівності у різні сектори, особливо ті, де традиційно домінують чоловіки. Жіночі групи часто беруть мінімальну участь у процесах прийняття рішень щодо реформ.

Для зміцнення національного механізму гендерної рівності передбачено створення підрозділів у центральних органах виконавчої влади для контролю за політикою, відновлення роботи радників з гендерних питань на центральному та місцевому рівнях та призначення координаторів з гендерних питань у міністерствах.

Через зусилля з децентралізації локалізація гендерної експертизи стає все більш важливою. Як центральні, так і місцеві органи влади заохочуються до координації дій щодо гендерної політики, чому сприяють навчальні програми для державних службовців. Запропоновані зміни в регіональній політиці спрямовані на інтеграцію гендерного компонента в місцеве планування та програмування для ефективного задоволення конкретних потреб жінок і чоловіків.

5.2 Ключові зацікавлені сторони сектору ягід і горіхів

Під час поточного дослідження для оцінки було проаналізовано ключові зацікавлені сторони сектору ягід і горіхів:

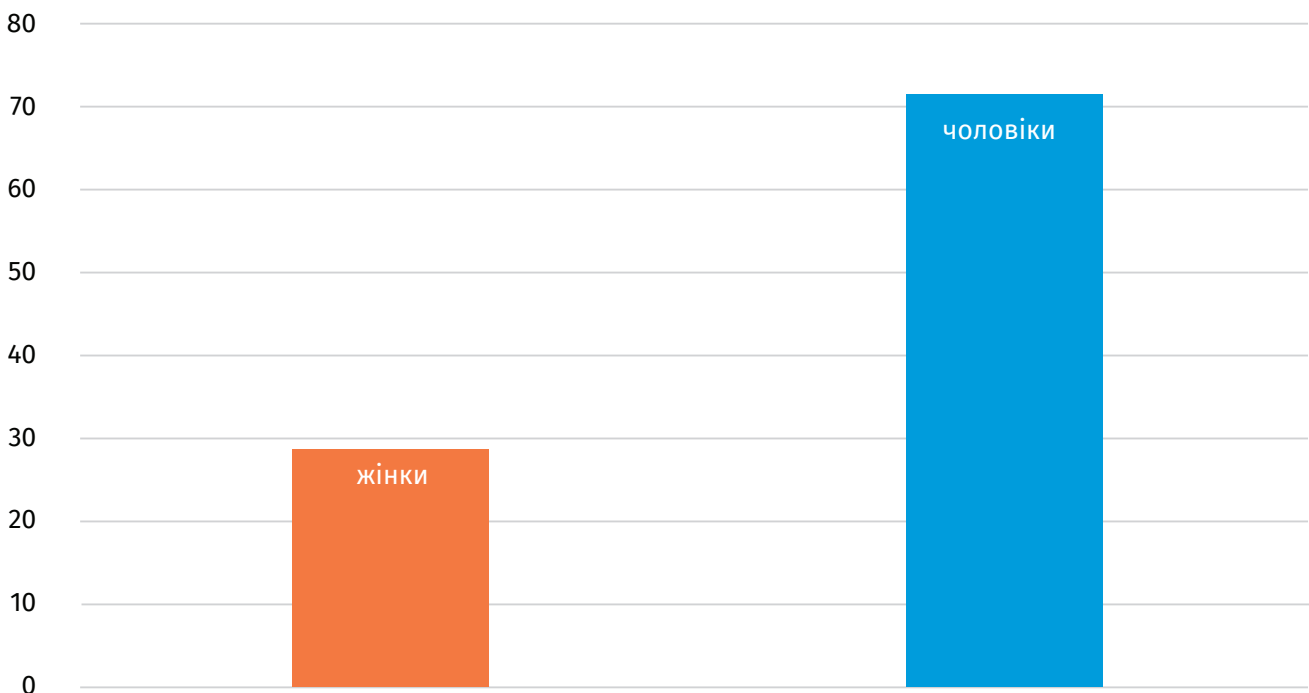
- Діяльність жінок у ланцюжку створення вартості ягід і горіхів;
- Володіння активами жінками в секторах ягід і горіхів;
- Доступ жінок до ресурсів і повноважень приймати рішення;
- Доступ жінок до знань і навчання;
- Розподіл економічних благ за статтю;
- Області, де жінки потребують підтримки через гендерну нерівність і наслідки війни.

Ключові асоціації ягід і горіхів були оцінені, щоб визначити володіння активами та діяльність жінок:

- Асоціація «Ягідництво України»;
- АСОЦІАЦІЯ «УКРСАДПРОМ»;
- Громадська спілка «Асоціація садівників, виноградарів та виноробів України (ГС «УКРСАДВИНПРОМ»);
- Українська плодоовочева асоціація (УПОА);
- Громадська спілка «Інноваційне фермерство і кооперація» (ІФК);
- «Українська асоціація бізнесу та торгівлі» (УВТА);
- Українська Асоціація Аграрного Експорту.

Оцінювання показало, що жінки займають провідні ролі в асоціаціях у 2 з 7 асоціацій, як проілюстровано на рисунку 7.

Рисунок 7: Гендерний баланс, голова асоціації, %



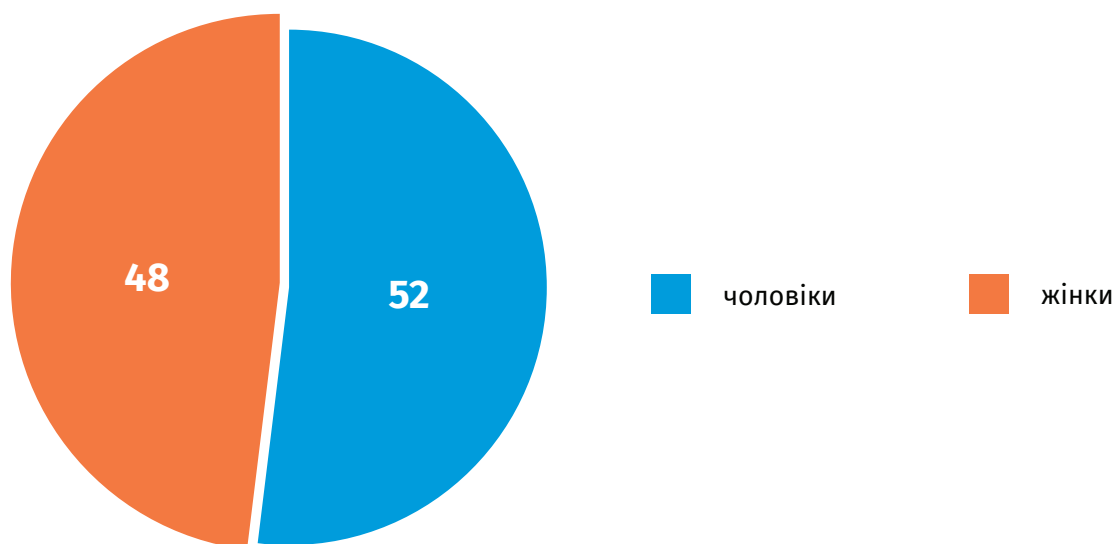
Жінки активно займаються різними видами діяльності в ягідному секторі. Джерела новин висвітлюють їхню участь у ключових заходах, таких як конференції, семінари та тренінги, організовані асоціаціями. Жінки також займають важливе місце в історіях успіху, демонструючи їх лідерські ролі у вирощуванні ягід, підприємстві та інноваціях. Крім того, асоціації визнають і відзначають досягнення жінок у ягідному секторі через нагороди та відзнаки, надихаючи інших наслідувати їх приклад.

«МІСЦЕ НАДІЇ УКРАЇНИ» є прикладом ініціативи ягідної асоціації⁷, яка насамперед пропонує роботу сезонним працівникам. Проект спрямований на

працевлаштування жінок та дівчат, які постраждали від російської військового втручання та знайшли прихисток в одному з цільових регіонів: Волинській, Чернігівській, Полтавській та Миколаївській областях. Жінок та дівчат, які зараз шукають роботу, запрошують зареєструватися на проект. Крім того, роботодавцям пропонується приєднатися до проекту, заповнивши заявку.

Наразі серед компаній сектору ягід і горіхів існує гендерний баланс, як показано на рисунку 8.

Рисунок 8: Гендерний баланс серед компаній сектору ягід і горіхів, %



Джерело: рохрахунки команди IPG на основі аналізу даних з <https://youcontrol.com.ua>

Ключовим фактором, що сприяє гендерному балансу є великі компанії з сектору ягід і горіхів, які наймають чоловіків і жінок пропорційно. У малих компаніях працює більше жінок, ніж чоловіків.

У більшості компаній сектора ягід і горіхів жінки обіймають фінансові та керівні посади, як показано на рисунку 9.

7 <https://uaberries.com/novyny/novyny-asotsiatsii/proiekt-mistse-nadii>

Рисунок 9: Розподіл посад, які займають жінки, %



Джерело: розрахунки команди IPG на основі аналізу даних з <https://youcontrol.com.ua>

Традиційні технічні посади в основному обіймають чоловіки.

Використовуючи платформу відкритих даних <https://youcontrol.com.ua>, проаналізовано володіння активами жінок у секторі ягід і горіхів.

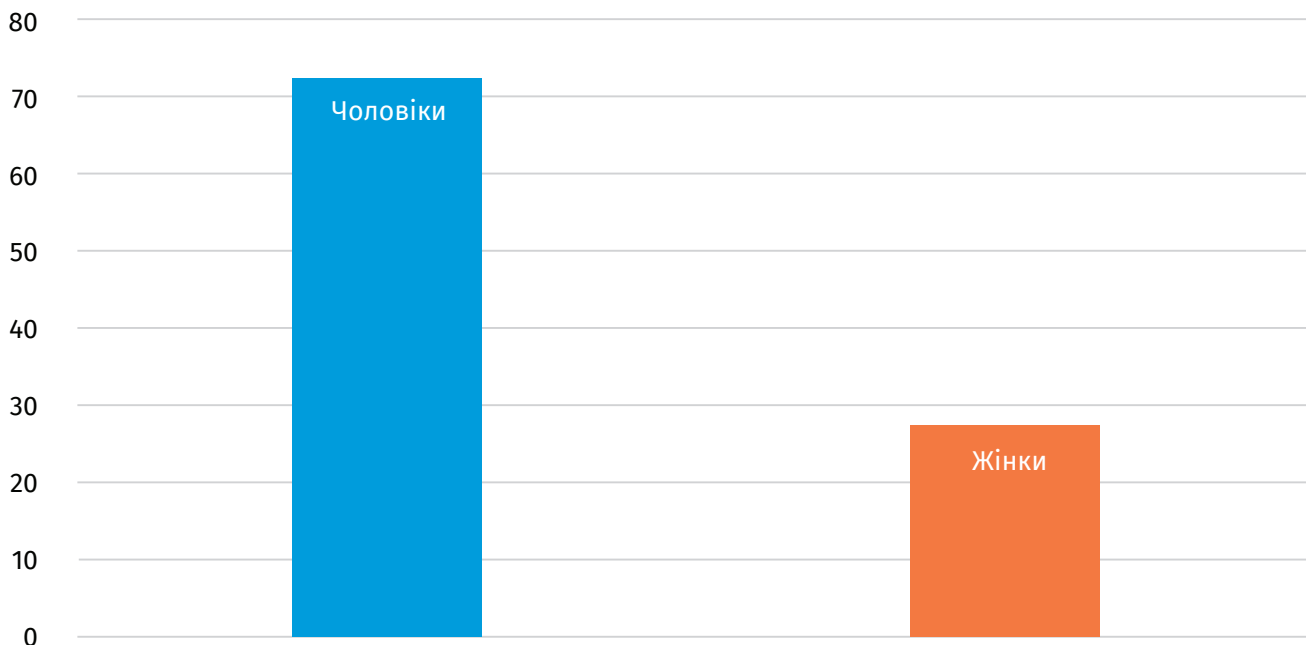
Результати аналізів показують диспропорцію власності чоловіків і жінок:

Таблиця 5: Оцінка володіння активами, %

Власність	%
Чоловіки	72.5
Жінки	27.5

Більшістю компаній сектору ягід і горіхів володіють чоловіки:

Рисунок 10: Володіння компаніями сектору ягід і горіхів, %



Аналіз володіння активами у секторі ягід і горіхів підкреслює значну гендерну нерівність. Знахідки показують, що володіючи приблизно 72,5% активів у порівнянні лише з 27,5%, якими володіють жінки, чоловіки володіють більшістю активів у цьому секторі.

Цей гендерний дисбаланс у володінні активами підкреслює існуючу нерівність у секторі ягід і горіхів, де чоловіки переважно мають контроль і повноваження приймати рішення. Така невідповідність обмежує економічні можливості жінок, перешкоджаючи гендерній рівності та інклюзивному зростанню в цих секторах.

Домінування чоловічої власності в компаніях сектору ягід і горіхів відображає ширші суспільні норми та структурні бар'єри, які обмежують доступ жі-

нок до ресурсів і можливостей економічної участі. Усунення цих обмежень має важливе значення для просування гендерної рівності та розкриття повного потенціалу жінок у сільськогосподарському та сільському розвитку.

Для подолання цих проблем і сприяння гендерно-інклюзивним структурам власності сектор ягід і горіхів потребує узгоджених зусиль для впровадження політики та ініціатив, які сприяють доступу жінок до землі, фінансів, освіти та лідерських можливостей. Розширення прав і можливостей жінок як зацікавлених сторін і осіб, які приймають рішення в цих секторах, має вирішальне значення для сприяння сталому та інклюзивному зростанню, одночасно просуваючи гендерну рівність у сільськогосподарських і сільських громадах.

5.3 Доступ жінок до знань та навчання

Українська система середньої освіти охоплює 1-12 класи, за якими йде вища освіта, з помітним гендерним балансом між рівнями. Проте гендерна диспропорція виникає у післяшкільній освіті, особливо в професійно-технічних сферах, де жінки представлені недостатньо. Фінансові обмеження, бідність у сільській місцевості та суспільні уявлення сприяють нижчому рівню вступу жінок, особливо до технічної та професійно-технічної освіти. Гендерні стереотипи рухають академічну сегрегацію, спрямовуючи жінок до традиційно «жіночих» сфер, таких як охорона здоров'я та освіта, тоді як чоловіки домінують у «чоловічих» секторах, таких як інженерія та транспорт. Зусилля, спрямовані на подолання стереотипів і просування гендерної рівності в освіті, очевидні в ініціативах національного планування. Ромські громади стикаються з додатковими бар'єрами, оскільки менше дівчат отримують доступ до освіти через такі фактори, як ранні шлюби та дис-

кримінація. Усунення цих диспропорцій має вирішальне значення для розширення прав і можливостей жінок і сприяння інклюзивній освіті та можливостям працевлаштування.

Крім того, існують помітні гендерні моделі в академічних сферах, де молоді жінки переважно навчаються в галузі охорони здоров'я та освіти, в той час як вони недостатньо представлені в програмах сільського господарства, харчових наук і ветеринарної медицини. Незважаючи на їхній значний внесок у ці сфери, така недостатня представленість жінок на академічних та дослідницьких посадах, пов'язаних із сільським господарством, викликає занепокоєння щодо повноцінної участі жінок у наукових дослідженнях та розробці політики.⁸

Відповідно до даних національної статистики за 2023 рік:⁹

Таблиця 6: Статистика бакалаврської освіти, %

Бакалаврська освіта	% жінок
Сільськогосподарська наука	17%
Менеджмент	64%

Таблиця 7: Розподіл жінок у 5-ти топових регіонах у відсотках від загальної кількості студентів денної форми навчання, %

Регіон	% жінок у відсотках до загальної кількості студентів денної форми навчання
Закарпатська область	49.3%
Київ	47.1%
Чернігівська область	46.8%
Миколаївська область	45.4%
Івано-Франківськ	44.3%

Згідно з даними національної статистики за 2023 рік, в Україні спостерігаються помітні гендерні диспропорції у бакалаврському освітньому рівні. У сільськогосподарській науці відсоток студенток значно нижчий – 17%, тоді як у менеджменті показана їхня більша представленість – 64%.

Аналізування розподілу жінок на денній формі навчання за регіонами показало п'ять регіонів із найвищим відсотком студенток, якими є Закарпат-

ська (49,3%), Київська (47,1%), Чернігівська (46,8%), Миколаївська (45,4%) та Івано-Франківська (44,3%) області.

Ці статистичні дані вказують на різні рівні гендерного представництва в освітніх галузях і регіонах в Україні, що свідчить про необхідність подальшого вивчення факторів, що впливають на ці відмінності, і впровадження цільових заходів для сприяння гендерній рівності в освіті.

8 <https://openknowledge.fao.org/server/api/core/bitstreams/bcb75dae-370f-491f-be76-1f1d1ff06224/content>

9 https://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2020/m_w/v_osvita.htm





6. ОЦІНЮВАННЯ ПОТРЕБ І ОБМЕЖЕНЬ ЖІНОК У ЛАНЦЮЖКУ СТВОРЕННЯ ВАРТОСТІ

Під час інтерв'ю з компаніями сектору ягід і горіхів було проаналізовано наступне питання підбору персоналу: Які ваші критерії при прийомі на роботу нових співробітників?

Топові критерії, які називають великі компанії, включають попередній досвід і відповідну освіту на посадах спеціалістів і керівників.

Для сезонних робіт єдиним згаданим критерієм є мотивація до роботи.

Декілька компаній також надають тимчасове житло та можливість навчатися на роботі.

Відповіді на наступне запитання: «Які заходи підтримки жінок з дітьми/батьків-одинаків у вас є?» показали, що більшість надали декретну відпустку, яка в Україні становить до 3 років, і гнучкий графік роботи для офісних співробітників. В одній з великих компаній є гуртожиток, дворазове харчування, магазин на території підприємства.

Включення прикладів з асоціацій ягід і горіхів допомагає контекстуалізувати потреби та обмеження, визначені в оцінці, надаючи конкретне розуміння проблем, з якими стикаються жінки в галузі ягід і горіхів в Україні.

У розділі «Проекти» сайту uaberries.com згадуються «освітні програми для виробників ягід» і «практичні семінари та семінари», спрямовані на вдосконалення методів вирощування та стандар-

тів якості. Ці ініціативи можуть принести користь жінкам у цій галузі, покращивши їхні знання та навички.

Жінкам у галузі ягід і горіхів може знадобитися спеціальне навчання та програми розвитку навичок, щоб покращити їхні знання та можливості в таких сферах, як методи вирощування, збирання врожаю та післязбиральна обробка. В інтерв'ю з ФГ «Грасс авеню» раніше також згадувалось про брак операторів сільськогосподарської техніки.

Веб-сайт ukr-nuts.com.ua підкреслює важливість сучасної агротехніки та обладнання для виробництва горіхів. Ініціативи, спрямовані на надання жінкам доступу до таких ресурсів через державні субсидії чи партнерство з сільськогосподарськими кооперативами, можуть потенційно допомогти подолати це обмеження. Може виникнути потреба у розширеному доступі до таких ресурсів, як земля, капітал і технології, щоб дати жінкам змогу ефективніше залучатися до галузі ягід і горіхів. Це може включати ініціативи щодо надання фінансової допомоги, прав на землю та доступу до сучасного сільськогосподарського обладнання.

Усі асоціації наголошують на експортному потенціалі української ягідної та горіхової продукції. Як зазначалось на uaberries.com жінки в галузі можуть отримати вигоду від навчальних програм або практичних семінарів щодо тенденцій міжнародного ринку, стратегій брендингу та процедур експорту, як зазначено на uaberries.com.

6.1 Обмеження у ланцюжку створення вартості ягід і горіхів

Хоча асоціації надають інформацію про галузь та її потенціал, вони не звертаються конкретно до гендерної нерівності чи ініціатив, спрямованих на просування гендерної рівності в секторі. Це говорить про необхідність цілеспрямованих заходів для подолання гендерно зумовлених бар'єрів і дискримінації.

Гендерно зумовлені бар'єри та дискримінація можуть обмежити участь жінок і просування в галузі

ягід і горіхів. Вони можуть включати нерівний доступ до ресурсів, повноваження приймати рішення та керівні ролі у галузі.

Під час інтерв'ю з компаніями було поставлено питання інклюзії та рівності, результати якого можна знайти у таблиці 8.

Таблиця 8: Результати оцінювання «Які принципи інклюзивності та рівності впровадила ваша компанія?», %

	%
Працевлаштування людей з обмеженими можливостями	50
Доступність	25
Політика інклюзивності та різноманітності	25
Тренінги для співробітників щодо різноманітності та інклюзивності	0
Інше, будь ласка, зазначте	0

Усі згадані компанії розширюють свою робочу силу, щоб включити більше людей з обмеженими можливостями внаслідок участі у війні, приділяючи особливу увагу допомозі їм у забезпеченні відповідним працевлаштуванням.

Наразі немає зосередженості на навчаннях, присвячених різноманітності та включенню працівників. Брак інформації про фінансову допомогу чи кредитні програми, призначені для жінок у галузі, свідчить про потенційне обмеження доступу до фінансування. Висвітлення існуючих можливостей або пропаганда практик кредитування з урахуванням гендерних аспектів може допомогти подолати це обмеження. Підприємці у галузі можуть зіткнутися з труднощами в доступі до фінансів і кредиту через такі фактори, як обмежена застава, дискримінаційна практика кредитування та відсутність фінансової грамотності. Це може перешкодити їхній здатності інвестувати у свої бізнеси і розширювати діяльність.

На сайті ukr-nuts.com.ua йдеться про важливість сучасних технологій переробки та зберігання горіхів. Жінки можуть зіткнутися з проблемами доступу до цих технологій через такі чинники, як

їхня неможливість дозволити собі або відсутність навчання. Ініціативи з навчання використанню технологій або субсидії на обладнання можуть допомогти вирішити це обмеження. Невідповідна інфраструктура, включаючи транспортні мережі, складські приміщення та переробні заводи, може створити проблеми для жінок, які працюють у галузі ягід і горіхів. Подібним чином обмежений доступ до сучасних сільськогосподарських технологій і практик може перешкоджати продуктивності та конкурентоспроможності.

Хоча асоціації сприяють потенційній прибутковості виробництва ягід і горіхів, вони не вирішують проблеми сезонної зайнятості чи нестабільності доходів. Забезпечення альтернативної діяльності, що приносить дохід у міжсезоння, або просування продуктів з доданою вартістю може допомогти пом'якшити це обмеження для жінок у галузі.

Вирішення цих потреб і обмежень вимагатиме багатостороннього підходу із залученням зацікавлених сторін, таких як державні установи, неурядові організації, галузеві асоціації та партнери з розвитку. Усуваючи гендерні диспропорції, покращуючи доступ до ресурсів і ринків, а також покращуючи

щуючи навички та потенціал, жінки у галузі ягід і горіхів в Україні можуть повністю розкрити свій потенціал сталого зростання та розвитку сектору. Гендерне насильство (ГН) залишається актуальною проблемою в усьому світі, яка вирішується за допомогою законодавчих і політичних реформ. Україна активно вживає законодавчих та політичних заходів для боротьби з ГН та просування гендерної рівності, приймаючи закони про домашнє насильство та підписуючи міжнародні конвенції. ГН часто вчиняється інтимними партнерами, включає фізичне, сексуальне, психологічне, емоційне та економічне насильство, що порушує права жінок і перешкоджає гендерному паритету. Домашнє насильство є найпоширенішою формою впливу на жінок в Україні, що підтверджується даними національних гарячих ліній. Дослідження показують, що близько 22 відсотків жінок у віці від 15 до 49 років постраждали від фізичного або сексуально-гонасильства.¹⁰

Незважаючи на зусилля, ГН залишається поширеним, і значна кількість жінок зазнає насильства. Хоча показники ГН демонструють незначну різницю між сільською та міською місцевістю, у сільській місцевості спостерігаються дещо вищі показники певних видів насильства. Однак відсоток повідомлень є низьким через різні фактори, включаючи сором, толерантність суспільства та відсутність служб підтримки. Постраждали в сільській місцевості стикаються з додатковими проблемами в отри-

манні допомоги через обмежені ресурси і спеціалізовану допомогу, яка можна знайти переважно у міських центрах. Зусилля з поширення підтримки на віддалені райони включають спонсоровані урядом мобільні бригади, які надають допомогу в сільській місцевості. Боротьба з ГН вимагає комплексних стратегій для захисту жертв та сприяння гендерній рівності.

У постраждалих від конфлікту регіонах, таких як Східна Україна, гендерним наслідкам затяжного конфлікту приділяється певна увага, однак вплив на життя в сільській місцевості залишається недостатньо вивченим. Переміщення посилює вразливість, особливо жінок, які потребують індивідуального захисту, засобів до існування та підтримки базових потреб. Безробіття та обмежені можливості працевлаштування загострюють економічні труднощі, впливаючи на сільськогосподарське виробництво та доходи в сільській місцевості. Розуміння нюансів гендерної динаміки в сільських громадах, які постраждали від конфлікту, має вирішальне значення для розробки ефективних інтервенцій для подолання бідності, відсутності продовольчої безпеки та безробіття.

Інтерв'ю з компаніями сектору ягід і горіхів ставить під питання можливість висловлення скарг співробітниками, як зазначено в таблиці 9.

Таблиця 9: Результати оцінювання «Як ваша компанія отримує зворотній зв'язок від співробітників щодо гендерних питань?», %

Запитання	Відповідь	%
Як ваша компанія отримує зворотній зв'язок від співробітників щодо гендерних питань?	По телефону	15%
	На зустрічах зі співробітниками	15%
	Ми не збираємо такої інформації	35%
	Інше, будь ласка, зазначте: журнал записів, ящик пропозицій та скарг	35%

Надані відповіді є порадою багатьом компаніям використовувати спеціальні книги та ящики для отримання відгуків, пропозицій та скарг. У більшості

випадків малі компанії не впроваджують жодних механізмів розгляду скарг.

10 <https://openknowledge.fao.org/server/api/core/bitstreams/bcb75dae-370f-491f-be76-1f1d1ff06224/content>

6.2 Вплив війни на питання праці та гендеру

Повномасштабна війна сильно вплинула на сотні сільськогосподарських підприємств. Багато з них зазнають руйнувань, а деякі навіть втратили свій бізнес. Українські фермери, які працюють у прифронтовій зоні чи поблизу зони активних бойових дій, щоденно стикаються із загрозами з боку окупантів. Проте, незважаючи на виклики, сільгоспвиробники наполегливо піднімають економіку та забезпечують продовольчу безпеку України.

Одним із прикладів є розмова AgroPortal.ua з Юрієм Кормишкіним, власником групи компаній ТОВ «Південна агро-експортна компанія».¹¹ Він поділився думками про те, як йому та його команді вдалося зберегти виробництво, досліджувати нові напрямки та розвивати бізнес, незважаючи на триваючий конфлікт.

Юрій розповів, що із розв'язанням війни активи спочатку були під окупацією, зокрема у Снігурівському районі. Незважаючи на наступні зусилля щодо звільнення, частина активів компанії продовжує страждати від ворожих атак, деякі поля заміновані, а майно знищено. Незважаючи на ці виклики, Юрій підкреслив стійкість своєї команди та її рішучість продовжувати працювати за таких напружених і небезпечних умов.

Щодо працевлаштування Юрій зазначив, що якщо частину працівників мобілізували на службу в Збройні сили, то інших, зокрема жінок з дітьми, переселили у безпечніші райони. У зв'язку з цим нині бракує робочих рук, особливо в таких професіях, як інженер, механік, агроном. Для вирішення цієї проблеми компанія співпрацює з Миколаївським національним аграрним університетом, впроваджуючи програму дуальної освіти та запрошуючи студентів на роботу в компанію.

Підсумовуючи, війна створила значні проблеми для сектору ягід і горіхів з точки зору зайнятості та гендерної динаміки. Дефіцит кваліфікованих працівників і необхідність адаптації до нових ре-

алій підкреслюють стійкість сектора та важливість інноваційних рішень для підтримки діяльності у скрутних умовах.

Проблеми, з якими стикається сектор ягід і горіхів в Україні, виходять за рамки дефіциту робочої сили, охоплюючи складну мережу соціально-економічних факторів. Hall Hunter та інші гравці галузі борються з критичною нестачею працівників, що перешкоджає їхній здатності ефективно масштабувати діяльність. Ця проблема дефіциту ускладнюється зростанням вартості робочої сили, яка зросла приблизно на 10%, що вимагає термінових заходів для оптимізації процесів і пом'якшення фінансового тиску.¹¹ Незважаючи на технологічні рішення, ручна праця залишається незамінною, особливо у таких трудомістких роботах, як збір ягід.

Кадрового резерву недостатньо для задоволення потреб галузі, що призводить до операційної неефективності та зниження продуктивності. Крім того, ситуація з наймом персоналу ще більше ускладнюється відтоком жінок, які залишили країну у значній кількості, і чоловіків, які служать у Збройних силах. Цей подвійний вплив посилює дефіцит робочої сили, створюючи серйозні проблеми для бізнесів, які залежать від сезонних працівників. Долаючи ці складнощі, зацікавлені сторони повинні розробити інноваційні стратегії для залучення та утримання талантів, одночасно створюючи сприятливе робоче середовище, яке просуває стабільність та стійкість перед обличчям труднощів. Вирішення цих багатогранних проблем зайнятості є обов'язковим для підтримки зростання, забезпечення продовольчої безпеки та зміцнення стійкості українського сектору ягід і горіхів.

11 <https://agroportal.ua/publishing/intervyu/vidsutnist-obigovih-koshtiv-ta-kadroviy-golod-pro-naybilshi-vikliki-agrobiznesu-v-prifrontovih-oblastyah>



6.3 Інфраструктура якості в Україні: ОСНОВНІ ВИКЛИКИ

Огляд інфраструктури якості та економічної стратегії в Україні¹²

Індекс інфраструктури якості для сталого розвитку (QI4SD), розроблений Організацією промислового розвитку ООН (UNIDO) з партнерами з Міжнародної мережі інфраструктури якості (INetQI), ставить Україну на 49 місце з оцінюваних країн. Зі значенням 46.3 країна потребує вдосконалень, щоб повністю використати свій економічний потенціал.

Для України характерні родючі сільськогосподарські рівнини та значна важка промисловість на сході. Класифікована як країна з рівнем доходу нижче середнього, за даними Світового банку, у 2021 році вона посіла 131 місце серед 216 країн із доходом на душу населення 4 830 доларів США. Основні сектори економіки України включають:

- Виробництво (22.8% від ВВП)
- Гірництво (12.6%)
- Сільське господарство (10.6%)
- Торгівля (6.7%)
- Транспорт і логістика (5.6%)
- Будівництво (2.7%)

НЕС-2030 окреслює стратегічні кроки для пріоритетного розвитку сектору, наголошуючи на цифровізації, «Зеленій угоді», підприємстві та збалансованому регіональному розвитку. Міжнародні зобов'язання України, такі як Угода про асоціацію з ЄС та вступ до СОТ, спонукали до комплексної переоцінки та трансформації її національної інфраструктури якості (НІЯ).

Українська НІЯ посідає 32-е місце серед 184 країн згідно з Глобальним показником інфраструктури якості 2021 року. Незважаючи на прогрес, деякі сфери все ще потребують покращення, включаючи:

- Швидше поширення нових стандартів і міжнародних розробок.
- Впровадження цифрових інструментів і передової аналітики для підвищення якості продукції та ефективності роботи.

- Використання систем інформаційного моделювання будівель (BIM), щоб зробити революцію в будівельному секторі.

Органи інфраструктури якості в Україні узгоджують свою роботу з цілями зеленого переходу та цифровізації, але стикаються з проблемами повної інтеграції з пріоритетами Європейської «Зеленої угоди», такими як декарбонізація транспорту та поступова відмова від викопного палива. Оцінювання виявило декілька ланцюжків створення вартості, які мають велике економічне значення та значення для розвитку:

- Дерев'яні меблі;
- Органічні фрукти та овочі;
- Соняшникова олія;
- Сире молоко;
- Термоблоки (будівельні матеріали).

Ці ланцюжки створення вартості мають вирішальне значення для ВВП, зайнятості, торгівлі та відповідають національним пріоритетам зеленого переходу та цифровізації. Існує значна підтримка програм політики розвитку та інтерес з боку ключових зацікавлених сторін.

Розвиток органічного сектору є пріоритетом економіки України:

- НЕС-2030 націлена на 3% земель під органічне виробництво та 1 мільярд доларів США в органічному експорті до 2030 року.
- Закон України «Про органічне виробництво», оновлений у 2019 році, встановлює рамки для органічного землеробства, хоча очікується його виконання.
- Дев'ятнадцять постачальників послуг, включаючи ТОВ «Органік Стандарт», призначені для сертифікації органічної продукції.

Основні прогалини в інфраструктурі якості для органічного ланцюжка створення вартості включають:

12 Швидка оцінка ринкового потенціалу інфраструктури якості для України Резюме оглядового дослідження послуг ІЯ для «зелених» та діджиталізованих ланцюгів створення вартості. Проект: «Стандарти якості для збільшення торгівлі в країнах Східного партнерства» PN: 2021.2236.4

- Брак компетентних експертів із забезпечення якості органічного сільського господарства;
- Потребу в національних експертах з органічної сертифікації, харчової безпеки та фермерства;
- Цифровізацію експортних процедур для відповідності стандартам ЄС;
- Відсутність стандартів для систем управління та пакувальних матеріалів;
- Брак сертифікованих транспортно-логістичних екосистем для органічних продуктів;

Проблеми для дрібних виробників у відповідності критеріям якості та доведенні прийнятності для ринка ЄС;

- Необхідність вдосконалення простежності продукції.

Рекомендується зосередитися на ланцюжку створення вартості органічних фруктів і овочів для його узгодженості з економічними пріоритетами та потенціалом для зростання:

- Україна прагне значно розширити органічне виробництво та експорт;
- Органічне землеробство підтримує екологічну стійкість і цифрову трансформацію;
- МСП і численні проекти технічної допомоги активно беруть участь.

У той час як український ланцюжок створення вартості ягід і горіхів має значний потенціал для зростання та експорту, він стикається з кількома проблемами в системі інфраструктури якості (СІЯ). Вирішення цих проблем вимагає узгоджених зусиль для покращення стандартів, технічної експертизи та інфраструктури. Останні оцінки підкреслюють як перешкоди, так і можливості у цьому секторі, пропонуючи дорожню карту для розвитку.

Технічні комітети, поточні стандарти та виклики станом на 2023 рік в Україні діє 409 національних стандартів для груп фруктів і овочів, у тому числі для ягід і горіхів. Більшість із цих стандартів було прийнято методом підтвердження. Брак перекладів українською мовою обмежує їх доступність та корисність для місцевих зацікавлених сторін. СІЯ включає чотири національні технічні комітети (ТК) у секторі. Слід зазначити, що ТК 24, який спеціалізується на овочевих і фруктових продуктах, а також

обладнанні для їх переробки, бере участь у європейських органах стандартизації, таких як CEN і CENELEC.

Малі та середні підприємства (МСП) складають близько 50% учасників цих ТК. Однак низький рівень кваліфікації та обізнаності персоналу залишаються серйозними проблемами. Для МСП, які займаються органічними продуктами, рівень участі у національних ТК вищий (50–80%), але залучення висококваліфікованого персоналу залишається проблемою. Зараз існує вісім національних ТК для окремих органічних продуктів, але їхня активність і участь у європейських комітетах є низькими.

Перед українською СІЯ стоїть декілька нагальних викликів:

- 1. Прийняття та переклад стандартів:** Для забезпечення ширшого прийняття та відповідності, потрібні високоякісні переклади українською мовою гармонізованих європейських стандартів
- 2. Технічна експертиза:** Недостатнє залучення висококваліфікованих технічних спеціалістів до ТК перешкоджає розробці та перекладу національних стандартів.
- 3. Участь бізнесу:** МСП демонструють низьку залученість до європейських і міжнародних ТК, що обмежує їхній вплив і прийняття передового досвіду.
- 4. Випробувальні лабораторії:** Бракує високотехнічного обладнання у випробувальних лабораторіях, які є переважно державними.
- 5. Логістика і обладнання:** Логістичні питання та наявність відповідного транспорту та обладнання для зберігання свіжої продукції викликають серйозне занепокоєння.
- 6. Діджиталізація:** Виробничі процеси та програми контролю якості продукції страждають від низького рівня діджиталізації.

Незважаючи на ці виклики, існує декілька можливостей посилення СІЯ:

- 1. Нарощування потенціалу:** Підвищення потенціалу виробників щодо безпеки, гігієни, а також методів оцінки та контролю для дотримання міжнародних норм.
- 2. Освітні кампанії:** Проведення освітніх кампаній, які включають найкращі практики ЄС для роз-

витку конкурентоспроможних виробників та експортерів.

3. **Розвиток інфраструктури:** Розвиток інфраструктури для сертифікованих транспортно-логістичних екосистем для зберігання та перевантаження продукції.
4. **Прийнятність для ринку ЄС:** Надання доказів для підтвердження прийнятності продуктів сектора для ринку ЄС.
5. **Простежність продукції:** Забезпечення цілковитой простежності продукції для відповідності міжнародним стандартам.
6. **Посилення лабораторій:** зміцнення інституційної спроможності лабораторій та органів з оцінки відповідності, включаючи придбання нового високотехнологічного обладнання.

Національне агентство з акредитації України (НААУ) акредитувало 50 випробувальних лабораторій на відповідність ДСТУ EN ISO/IEC 17025:2019. Ці лабораторії випробовують лісові розсадники, продукцію овочівництва, та органічну лісову продукцію. Однак більшість цих лабораторій є державними і потребують значної технологічної модернізації, щоб відповідати міжнародним стандартам.

Сприятливе політичне середовище та культура якості є основоположними для розвитку бізнесу та обміну знаннями. СІЯ України зазнала суттєвих змін протягом останніх років, особливо під час І фази реформ. Проте конфлікт, що триває, вплинув на різні інституції в рамках СІЯ і ширшого сектору

овочів і фруктів, що вимагає оновлення стратегічних програмних документів. Це включає перегляд порядку денного розвитку інфраструктури якості, переоцінку та завершення стратегії зі стандартизації та розробку плану відновлення простежності національних еталонів.

Ланцюжок створення вартості ягід і горіхів в Україні має значний потенціал зростання. Завдяки належній підтримці, зокрема через заходи Фази II, сектор може розширити свої експортні можливості та покращити національну інфраструктуру якості (НІЯ). Вирішення таких завдань, як переклад стандартів, посилення технічної експертизи, збільшення участі бізнесу та модернізація обладнання та логістичної інфраструктури є ключовими кроками. Зосередившись на цих сферах, Україна може розвинути конкурентоспроможний і стійкий сектор, здатний відповідати міжнародним стандартам і збільшити свою присутність на світових ринках.

Огляд метрологічного регулювання в Україні¹³

Нормативно-правова база, що регулює метрологію в Україні, зазнала суттєвих змін із прийняттям переглянутого Закону «Про метрологію та метрологічну діяльність» у січні 2016 року. Це оновлення законодавства ознаменувало відхід від попередньої радянської системи до більш демократичного та адаптивного підходу до метрологічного забезпечення. Новий закон та супутні підзаконні акти запровадили набір основоположних принципів, які не лише перевизначають обов'язки метрологічних служб, але й наділяють підприємства більшою відповідальністю за свою практику проведення вимірювань.

Центральним у цих реформах є розмежування метрологічної діяльності на законодавчу та добровільну сфери. Приблизно 80 категорій засобів виміральної техніки (ЗВТ), критично важливих для суспільних функцій, таких як охорона здоров'я, захист навколишнього середовища, безпека та торгівля, підлягають законодавчому регулюванню. Ця сфера регулювання забезпечує відповідність міжнародним нормам, встановленим такими організаціями, як OIML (Міжнародна організація законодавчої метрології), ISO (Міжнародна організація зі стандартизації) та ILAC (Міжнародна кооперація із акредитації лабораторій).

Нова структура виключає еталони вимірювань, визначені як відтворювання заданих величин із задокументованою невизначеністю, із законодавчого регулювання. Такий підхід узгоджує практику України з практиками Європейського Союзу, США, Японії, Австралії, Канади та інших міжнародних організацій, які дотримуються принципів Міжнародного комітету мір і ваг (CIPM).

Певірка ЗВТ є основним компонентом законодавчої метрології, що зосереджується на забезпеченні точності та надійності приладів, що використовуються в регульованих секторах. Уповноважені наукові метрологічні центри та лабораторії проводять ці певірки дотримуючись порядку, встановленому центральним органом виконавчої влади, відповідальним за політику з метрології. Такий структурований підхід роз'яснює обов'язки як постачальників метрологічних послуг, так і власників ЗВТ.

Навпаки, калібрування ЗВТ за межами законодавчо регульованої сфери є добровільним, але

заохочується для підтримки точності вимірювань і простежності. Акредитовані лабораторії проводять калібрування на основі задокументованої простежності до національних або міжнародних еталонів вимірювання, відповідно до Політики ILAC щодо простежності результатів вимірювань. Підприємства та організації відіграють ключову роль згідно з новим законодавством. Вони беруть на себе більшу автономію у прийнятті рішень щодо міжкалібрувальних інтервалів та методів для ЗВТ, які не підлягають законодавчій певірці. Ці повноваження поширюються на використання ЗВТ, які пройшли внутрішню певірку, як еталонів для внутрішньої метрологічної діяльності, за умови, що вони відповідають загальній нормативно-правовій базі.

Крім того, на забезпеченні якості у метрології наголошується за допомогою послуг з калібрування третьою стороною та внутрішньому контролю якості, прийнятому лабораторіями та підприємствами. Ці методи не тільки підвищують надійність вимірювань, але й сприяють визначенню належних міжкалібрувальних інтервалів відповідно до сучасних метрологічних стандартів.

Підсумовуючи, сучасна метрологічна система України втілює в собі організаційні принципи, які віддають перевагу гнучкості, відповідальності та відповідності найкращим міжнародним практикам. Розрізняючи законодавчу та добровільну метрологічну діяльність і надаючи підприємствам повноваження приймати рішення, нормативна база сприяє створенню надійної метрологічної інфраструктури, яка має вирішальне значення для забезпечення точності, надійності та відповідності в різних секторах економіки та суспільства.



7. РЕКОМЕНДАЦІЇ

Триваючий конфлікт в Україні загострив існуючі виклики та створив нові в різних секторах, особливо вплинувши на жінок і сільськогосподарську роботу. Оскільки конфлікт продовжується, жінки стикаються з підвищеною відповідальністю, економічними труднощами та психологічними проблемами. Сектор ягід і горіхів в Україні зазнав значного впливу від ситуації, що призвело до серйозних проблем із працевлаштуванням. Компанії цього сектору відчувають гостру нестачу робочої сили, що ускладнює їхні зусилля з розширення діяльності.

Щоб усунути прогалини, які залишилися внаслідок зменшення чоловічої робочої сили, зростає потреба залучати більше жінок до виконання ролей, які традиційно виконували чоловіки. Цей перехід має забезпечити збереження швидкості процесу та якості продукції. Конфлікт призвів до нестачі кваліфікованих фахівців у секторі ягід і горіхів, особливо в таких технічних галузях, як інженерія, механіка та агрономія.

Розширення доступу жінок до освіти та професійної підготовки в ягідно-горіховому секторі є вкрай важливим. Такий підхід має забезпечити високі стандарти якості та сприяти сталому розвитку, дозволяючи жінкам робити ефективний внесок у галузь та розширювати її експортний потенціал.

Підводячи підсумок, основні рекомендації організовані в окремі категорії покращення, як зазначено в оцінюванні.

Макрорівень (Урядовий рівень)

- **Розроблення та впровадження політики:**

Уряд має зосередитися на створенні гендерної інклюзивної політики, яка сприятиме гендерній рівності та заохочуватиме активну участь жінок у секторах інфраструктури якості, зокрема у ланцюжку створення вартості ягід і горіхів. Необхідно створити нормативно-правову базу, щоб обов'язково включати гендерні аспекти в усі програми та ініціативи, пов'язані з інфраструктурою якості.

- **Фінансування та фінансова підтримка:**

Субсидії та гранти мають надаватися саме для підприємств, що належать жінкам, у секторі ягід і горіхів, щоб покращити їхній доступ до стандартів якості та сертифікацій. Крім того, необхідно покращити програми мікрофінансування, щоб забезпечити жінкам кращий доступ до фінансування для відкриття та розширення свого бізнесу.

- **Освітні та навчальні ініціативи:**

Важливо запровадити загальнонаціональні навчальні програми, які зосереджуються на стандартах якості, системах управління якістю та процесах сертифікації, з особливим наголосом на участі жінок. Стипендії та заохочення повинні допомогти жінкам, які здобувають освіту та підготовку у галузях, пов'язаних з інфраструктурою якості.

- **Правовий захист та виконання:**

Посилення та застосування антидискримінаційних законів має вирішальне значення для захисту працюючих жінок та забезпечення рівних можливостей. Необхідно запровадити комплексні системи підтримки для постраждалих від гендерного насильства, включаючи юридичну допомогу, консультації та реабілітаційні послуги.

Мезорівень (Інституційний рівень)

- **Розбудова інституційної спроможності:**

Інституції, пов'язані з інфраструктурою якості, повинні забезпечувати для свого персоналу навчання з гендерної чутливості, щоб сприяти культурі рівності та інклюзивності. Необхідно розробити програми підвищення лідерських навичок жінок у цих установах, заохочуючи їх просування на керівні посади.

- **Формування кластерів і мереж:**

Сприяння створенню кластерів і мереж спеціально для жінок у ланцюжку створення вартості ягід і горіхів сприятиме співпраці, обміну знаннями та доступу до ринку. Встановлення партнерства з міжнародними організаціями може підтримати участь жінок у ініціативах глобальної інфраструктури якості.

- **Моніторинг і підзвітність:**

Інституції повинні інтегрувати показники гендерної рівності у свої системи моніторингу та оцінки для відстеження прогресу та забезпечення підзвітності з обов'язковим регулярним звітуванням про результати гендерної рівності та участь жінок у програмах інфраструктури якості.

- **Доступ до ресурсів та послуг:**

Слід запровадити систему ваучерів, щоб надати жінкам доступ до необхідних послуг для сталого розвитку, таких як навчання стандартам якості та сертифікації. Технічна допомога повинна надаватися жіночим організаціям і кооперативам у секторі ягід і горіхів для покращення їхньої операційної ефективності та якості продукції.

Мікрорівень (рівень приватного сектора)

- **Корпоративна політика та практика:**

Компанії приватного сектора повинні розробляти та впроваджувати політику найму з урахуванням гендерних аспектів, щоб забезпечити рівні можливості працевлаштування для жінок у секторі інфраструктури якості. Реалізація суворої політики безпеки на робочому місці має важливе значення для захисту жінок від переслідувань і дискримінації.

- **Професійний розвиток і навчання:**

Пропонування цільових програм розвитку навичок для жінок-працівниць покращить їхні знання в управлінні якістю та дотриманні стандартів. Компанії повинні створити програми наставництва для підтримки кар'єрного зростання та розвитку жінок.

- **Підтримка підприємців:**

Необхідно створити бізнес-інкубатори та акселератори, орієнтовані на підприємства, що належать жінкам, у секторі ягід і горіхів, забезпечуючи необхідні ресурси, наставництво та доступ до ринку. Необхідно розвивати партнерство з фінансовими установами, щоб покращити доступ до кредитів та інвестицій для підприємців.

- **Просування жіночих товарів:**

Ініціативи, такі як участь у торговельних ярмарках, онлайн-ринках та експортні можливості повинні впроваджуватись, щоб просувати продукцію, виготовлену бізнесами, якими володіють жінки. Слід надати підтримку підприємцям для отримання необхідних сертифікатів якості, що підвищить їхню конкурентоспроможність як на внутрішньому, так і на міжнародному ринках.

Конкретний набір рекомендацій щодо подальшого розширення прав і можливостей жінок у зв'язку з покращенням інфраструктури якості описано в таблиці 10.

Таблиця 10: Рекомендації щодо покращення ролі жінок у секторі ягід та горіхів

#	Рекомендація	Опис	Можливості
1	Залучення жінок до створення сучасного міжрегіонального кластеру ягід і горіхів	Ініціювання створення кластеру, який стане основою для розвитку доданої вартості ягід і горіхів на регіональному та міжрегіональному рівнях, за активної участі жінок та впровадження стандартів якості.	<p>Розробка кластерної моделі, наголошуючи на ролі жінок: Створення структур, які сприяють лідерству жінок у кластері та залученню жінок-фермерів та підприємців.</p> <p>Впровадження стандартів якості: Розробка та впровадження міжнародно визнаних стандартів для ягідної та горіхової продукції для покращення доступу до ринків.</p> <p>Навчання та розвиток персоналу: Організація тренінгів та семінарів для професійного розвитку, особливо для жінок, в управлінні якістю та кластерної координації.</p> <p>Реєстрація на Європейській платформі кластерної співпраці: Забезпечення визнання та співробітництва на міжнародному рівні через реєстрацію кластерів та співпрацю з кластерами країн ЄС.</p> <p>Моніторинг та оцінювання впливу кластера: Вимірювання його впливу на економічний розвиток регіону та ролі жінок у цьому процесі.</p>

#	Рекомендація	Опис	Можливості
2	Надання послуг з технічного розвитку та розвитку бізнесу	Надання відповідних послуг з технічного розвитку та розвитку бізнесу на місцевому рівні та на рівні підприємства, з особливим наголосом на залученні жінок та стандартів, які розширюють їхні можливості та права.	<p>Розробка та впровадження програм послуг підтримки: Надання належної підтримки через державні та приватні ініціативи, включаючи консультаційні послуги з виробництва, послуги з розвитку бізнесу та організаційні послуги.</p> <p>Ваучерна система на послуги: Запровадження ваучерної системи, яка дозволить суб'єктам господарювання обирати необхідні послуги для зростання їхнього бізнесу, тим самим сприяючи їх сталому розвитку.</p> <p>Організація навчання та розвитку персоналу з акцентом на жінок: Проведення спеціалізованих тренінгів та розвиток навичок для підвищення кваліфікації жінок, включаючи тренінги щодо розуміння та впровадження стандартів якості (наприклад, Global Gap, Organic, HACCP, ISO, organic, справедлива торгівля та інші).</p>
3	Стале залучення жінок-фермерів	Включення жінок-фермерів в успішній ланцюжок створення вартості ягід і горіхів з акцентом на сталий розвиток.	<p>Підтримка жінок-виробників: Допомога жінкам-виробникам у покращенні їхнього добробуту за допомогою сталого та прибуткового фермерства.</p> <p>Організаційна консолідація та розбудова спроможності: Зміцнення спроможності організацій жінок-фермерів виявляти бізнес-можливості, розширюватися і використовувати нові маркетингові канали.</p>

#	Рекомендація	Опис	Можливості
4	Усунення гендерної нерівності у володінні активами	Враховуючи значну гендерну нерівність у володінні активами в секторах ягід і горіхів, слід запустити ініціативи для полегшення доступу жінок до землі та інших продуктивних ресурсів. Це може включати цільову політику, механізми фінансової підтримки та програми з розбудови спроможності, посилення прав власності та контролю над активами жінок.	<p>Дослідити існуючі програми в Україні, спрямовані на збільшення частки жінок в активах і фінансах. Розроблення рекомендацій для нових програм щоб допомогти покращити обізнаність жінок щодо управління активами та фінансами.</p> <p>Впроваджувати програми, спрямовані на збільшення частки активів і фінансів жінок; створювати установи, які сприяють державним інвестиціям у соціальні блага та сталий розвиток.</p> <p>Розробити та провести практичні семінари з роз'яснення існуючих державних та грантових програм, та навчити базовим принципам підготовки документації, звітування та роботи з ними.</p> <p>Надання цільової підтримки та ресурсів підприємствам і сімейним фермам, якими володіють жінки, для підвищення їх продуктивності та стійкості. Забезпечення справедливої заробітної плати та умов праці як для чоловіків, так і для жінок.</p> <p>Проведення інформаційних кампаній, щоб кинути виклик суспільним нормам і стереотипам щодо ролі жінок у володінні та управлінні активами. Забезпечення цільових інвестицій та механізмів підтримки, гендерної рівності та розширення економічних можливостей жінок. Розроблення проєктів з впровадження принципів проєктування з урахуванням гендерних аспектів.</p> <p>Полегшення доступу до комерційних приміщень, фінансів і кредитів для підприємців у секторі ягід і горіхів через мікрофінансові інвестиції та прямі позики зі зниженими процентними ставками. Висвітлити існуючі можливості для фінансової допомоги та кредитних програм, призначених для жінок, і виступати за усунення бар'єрів, які перешкоджають доступу жінок до фінансування.</p>

#	Рекомендація	Опис	Можливості
5	Розширення участі жінок на керівних посадах (приклади програм див. Додаток 1)	Необхідно докласти зусиль для збільшення представленості жінок на керівних посадах у компаніях та асоціаціях сектора ягід і горіхів. Цього можна досягти за допомогою програмнаставництва, тренінгів з лідерства та встановлення гендерно-чутливої політики, яка сприяє інклюзивності та різноманітності в процесах прийняття рішень.	<p>Розробка та проведення серії практичних семінарів з наставництва та розвитку лідерства, щоб надати жінкам можливість взяти на себе керівну роль у секторах ягід і горіхів.</p> <p>Створити програми наставництва та розвитку лідерства, щоб надати жінкам можливість займати керівні посади в секторах ягід і горіхів. Створити інклюзивне середовище, яке підтримує гендерну рівність.</p> <p>Заохочувати гендерно збалансовану практику найму та усунути упередженість у рішеннях про прийом на роботу за допомогою навчання та ініціатив з підвищення обізнаності.</p> <p>Надавати фінансову та технічну підтримку підприємцям і власницям бізнесу через спеціальні грантові програми.</p>
6	Боротьба з гендерним насильством і стереотипами (додаткову інформацію див. у Додатку 2)	Стратегії кидання виклику гендерним стереотипам та упередженням, особливо на технічних і керівних посадах, є важливими для створення більш інклюзивного та справедливого робочого середовища. Це може включати інформаційно-просвітницькі кампанії, навчання різноманітності та просування позитивних моделей для наслідування, щоб надихнути жінок будувати кар'єру в сферах, де традиційно домінують чоловіки.	<p>Зміцнити нормативно-правову базу та служби підтримки для боротьби з гендерним насильством і забезпечити безпеку і захист жінок і дівчат у районах, уражених конфліктом.</p> <p>Проводити інформаційні кампанії для боротьби з гендерними стереотипами та просування гендерної рівності, особливо в галузях, де традиційно домінують чоловіки, таких як сільське господарство.</p> <p>Надавати психосоціальну підтримку та консультаційні послуги жертвам гендерного насильства, вирішуючи їхні нагальні потреби та сприяючи їхньому відновленню та реабілітації.</p> <p>Сприяння гендерній рівності, різноманітності та інклюзивності на робочому місці. Забезпечення навчання та програм підвищення обізнаності, щоб кинути виклик стереотипам і упередженням і сприяти розвитку культури інклюзивності та рівності. Забезпечення прав жінок на землю в проектах.</p> <p>Розроблення та впровадження навчальних та освітніх програм, щоб боротися зі стереотипами та упередженнями та сприяти культурі інклюзивності та рівності. Забезпечення прав жінок на землю в проектах.</p> <p>Встановлення ефективних механізмів розгляду скарг і каналів зворотного зв'язку в компаніях сектора ягід і горіхів для вирішення гендерних питань і проблем. Заохочення відкритого спілкування та діалогу між роботодавцями та працівниками та забезпечення доступності механізмів зворотного зв'язку та відповідності потребам жінок у складі робочої сили.</p>

#	Рекомендація	Опис	Можливості
7	Сприяння гендерній рівності в освіті та навчанні (Додаток 3 містить перелік програм)	Розширення доступу жінок до освіти, професійної підготовки та програм розвитку навичок має вирішальне значення для розбудови їхнього потенціалу та розширення можливостей для досягнення ними успіху в секторах ягід і горіхів. Ініціативи сприяння освіті для дівчат і забезпечення цільового навчання методам ведення сільського господарства і підприємству, можуть допомогти подолати гендерний розрив у знаннях і навичках.	Розширення доступу до програм освіти та професійної підготовки для жінок і дівчат, особливо в технічних галузях, пов'язаних із сільським господарством і розвитком сільської місцевості.
			Пропонувати стипендії та фінансові стимули для заохочення участі жінок у дисциплінах STEM (наука, технології, інженерія та математика) та інших секторах, де традиційно домінують чоловіки.
			Розроблення гендерно-чутливого навчального плану та навчальних матеріалів, щоб кинути виклик стереотипам і сприяти інклюзивному навчальному середовищу, яке надає жінкам і дівчатам можливість реалізувати свої освітні та кар'єрні прагнення.
			Розроблення цільових освітніх та навчальних програм, для підвищення кваліфікації та спроможностей жінок у методах ведення сільського господарства, підприємстві та застосуванні технологій. Забезпечення спеціалізованого навчання, яке відповідає потребам жінок у секторі ягід і горіхів, зокрема в таких сферах, як методи вирощування, післязбиральна обробка та сучасні сільськогосподарські технології.
			Співпрацювати з університетами та інститутами для організації програм роботи для студентів 3-х та 4-х курсів.
			Пропагування серед учнів посади трактористів, агрономів, механіків. Розвиток кваліфікацію.
8	Посилення механізмів підтримки підприємців (детальніше див. Додаток 4)	Сприяння створенню бізнес-мереж і доступу до програм розвитку потенціалу.	Створити жіночі бізнес-мережі та групи підтримки для сприяння обміну знаннями, співпраці та доступу до ресурсів для підприємців у секторах ягід і горіхів.
			Забезпечення фінансових стимулів та пільговий доступ до кредитів та інвестиційних можливостей для підприємств і стартапів, якими володіють жінки.
			Пропонувати програми навчання та підвищення кваліфікації, адаптовані до потреб підприємців, охоплюючи такі сфери, як управління бізнесом, фінансова грамотність і доступ до ринку.
9	Підтримка жінок, які постраждали від конфлікту (детальніше див. Додаток 5)	Враховуючи вплив триваючого конфлікту на економічні можливості та засоби до існування жінок, цільові програми підтримки повинні допомагати жінкам, які постраждали від переміщення та незахищеності. Це може включати ініціативи з працевлаштування, програми професійної підготовки та підтримку підприємництва, щоб дати жінкам можливість заново побудувати своє життя та сприяти відновленню своїх громад.	Пропонувати можливості для навчання та розвитку, які дають жінкам можливість просуватися в кар'єрі та виконувати керівні ролі в організації за допомогою спеціалізованих грантових програм. Надання безкоштовного доступу до практичних семінарів, семінарів і програм наставництва, які підтримують професійне зростання і розвиток навичок через асоціації.
			Пропонувати послуги психосоціальної підтримки, щоб допомогти жінкам впоратися з проблемами емоційного та психічного здоров'я, спричиненими травмою, пов'язаною з конфліктом. Це може включати консультування, групи підтримки та програми інформування про психічне здоров'я.

#	Рекомендація	Опис	Можливості
10	Надання підтримки жінкам з дітьми та батькам-одинакам	<p>Впровадження таких заходів підтримки, як гнучкий графік роботи, політика декретної відпустки і доступ до дитячих дошкільних установ, щоб дати жінкам з дітьми або батькам-одинакам можливість повноцінно брати участь у складі робочої сили. Створення тимчасових варіантів розміщення та надання можливостей для навчання без відриву від роботи, щоб підтримати працевлаштування жінок та просування по службі.</p> <p>Гнучкі умови праці: запровадити гнучкий графік роботи та способи віддаленої роботи, щоб дозволити жінкам з дітьми або батькам-одинакам збалансувати свої робочі обов'язки з обов'язками по догляду за дітьми та іншими особистими зобов'язаннями.</p>	<p>Дитячі дошкільні установи: забезпечення дитячих дошкільних установ на місці або субсидії на витрати по догляду за дітьми, щоб полегшити жінкам участь у складі робочої сили. Співпраця з місцевими постачальниками послуг з догляду за дітьми або громадськими організаціями, щоб створити недорогі та доступні варіанти догляду за дітьми поблизу робочих місць.</p> <p>Політика декретної відпустки та по догляду за дитиною: створити політики які надають жінкам достатньо часу для догляду за своїми новонародженими або прийомними дітьми. Забезпечення того, щоб ця політика відповідала національним нормам, і надавала фінансову підтримку протягом періоду відпустки.</p> <p>Програми повернення до роботи: впроваджувати програми повернення до роботи, які підтримують жінок, що повертаються до складу робочої сили після виходу з декретної відпустки або відпустки по догляду за дитиною. Забезпечити навчання, наставництво та підтримку, щоб допомогти їм повернутися до своїх ролей і просунутися в кар'єрі.</p> <p>Програми допомоги працівникам: Пропонувати програми, які надають консультації, підтримку психічного здоров'я та ресурси для управління балансом між роботою та особистим життям. Ці програми можуть допомогти жінкам подолати труднощі батьківства, утримуючи при цьому виконання своїх професійних обов'язків.</p> <p>Доступ до медичних послуг: Забезпечення доступу до послуг, таких як допологовий догляд, педіатричний догляд і послуги репродуктивного здоров'я, для жінок та їхніх сімей. Співпрацювати з постачальниками медичних послуг і страховими компаніями, щоб забезпечити доступне та комплексне медичне обслуговування.</p> <p>Робоче місце: облаштувати робоче місце спеціальними кімнатами для годування, ергономічними меблями та гнучким часом перерви для вагітних жінок і годуючих матерів. Забезпечення того, щоб робочі місця були безпечними та сприятливими для потреб вагітних жінок і батьків з маленькими дітьми.</p> <p>Мережі підтримки громади: Створення мереж підтримки або груп спорідненості на робочому місці для жінок з дітьми та батьків-одинаків.. Вони можуть надати підтримку рівних, можливості для спілкування та ресурси для вирішення спільних проблем, з якими стикаються працюючий матері та батьки-одинаки.</p> <p>Фінансова допомога: надання фінансової допомоги або субсидій на витрати по догляду за дітьми, плату за навчання та інші витрати на освіту для працівників з дітьми. Запропонувати дітям співробітників стипендії або гранти для підтримки їхнього навчання та розвитку.</p>



Впроваджуючи ці рекомендації, Україна може працювати над досягненням більшої гендерної рівності та розширенням прав і можливостей жінок у секторах ягід і горіхів, тим самим розкриваючи повний потенціал жінок як рушійної сили сталого розвитку та інклюзивного зростання в сільських громадах.

Розширення прав і можливостей жінок для повноцінної участі в прийнятті рішень, доступу до ресур-

сів і набутті знань і навичок сприятиме не тільки просуванню гендерної рівності, але й сталому та інклюзивному зростанню у секторі.

Огляд програм, спрямованих на збільшення частки жінок в активах і фінансах, а також створення установ, які сприяють державним інвестиціям у соціальні блага та сталий розвиток, можна знайти в Додатку 6.





8. ВИСНОВКИ

Комплексна оцінка українського ланцюжка створення вартості ягід і горіхів, з особливим акцентом на гендерній рівності та розширенні прав і можливостей жінок, виявила важливе розуміння динаміки цього сектора та значної ролі, яку відіграють у ньому жінки. У цьому звіті підкреслюється важливість використання стандартів якості для посилення гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок для сприяння сталому розвитку секторів ягід і горіхів України.

Основні знахідки свідчать про те, що жінки в українських секторах ягід і горіхів значною мірою недостатньо представлені з точки зору володіння активами, де чоловіки володіють 72,5% активів. Ця невідповідність свідчить про ширші суспільні норми та структурні бар'єри, які обмежують доступ жінок до ресурсів і повноваження приймати рішення. Поділ праці залишається гендерним: жінки переважно обіймають адміністративні та офісні посади, тоді як чоловіки більше обіймають фізично важкі та технічні посади. Конфлікт, що триває в Україні, загострив традиційні гендерні ролі, збільшив гендерне насильство та посилив упередження щодо жінок. Через війну жінки зіткнулися з підвищеною відповідальністю, економічними труднощами та проблемами з психічним здоров'ям. Конфлікт також призвів до нестачі кваліфікованих працівників у секторах ягід і горіхів, особливо вплинувши на такі професії, як інженери, механіки та агрономи. Компанії, впроваджуючи програми дуальної освіти та шукаючи інноваційні рішення для підтримки діяльності серед цих викликів.

Існує помітна гендерна диспропорція в сферах, пов'язаних із секторами ягід і горіхів. Хоча жінки добре представлені в управлінні, їхня присутність у сільськогосподарських науках значно нижча. Розширення доступу до освіти та професійної підготовки для жінок має вирішальне значення для розвитку їхнього потенціалу та розширення їх прав і можливостей у цих секторах. Жінки роблять значний внесок у сектори ягід і горіхів, особливо у сімейних фермах і невеликих підприємствах, де вони часто відіграють ключові ролі. Однак вони стикаються з перешкодами в доступі та контролі над ресурсами в рамках цих ланцюжків створення вартості, що обмежує їхній загальний вплив і повноваження приймати рішення.

Підводячи підсумок, основні рекомендації щодо посилення ролі жінок у секторі ягід і горіхів організовані в окремі категорії покращень.

На макрорівні уряд має створити гендерну інклюзивну політику, яка сприятиме гендерній рівності та заохочуватиме активну участь жінок у секторах інфраструктури якості, зокрема в ланцюжку створення вартості ягід і горіхів. Це включає створення нормативно-правової бази для обов'язкового включення гендерної проблематики в усі відповідні програми та ініціативи. Крім того, необхідно надавати субсидії та гранти чітко для підприємств, якими володіють жінки, щоб покращити їхній до-

ступ до стандартів якості та сертифікацій. Програми мікрофінансування необхідно посилити, щоб забезпечити жінкам кращий доступ до фінансування для запуску та розширення своїх бізнесів. Слід запровадити загальнонаціональні навчальні програми, зосереджені на стандартах якості, системах управління якістю та процесах сертифікації, з особливим акцентом на участі жінок. Посилення та застосування антидискримінаційних законів має вирішальне значення для захисту працюючих жінок та забезпечення рівних можливостей разом із комплексними системами підтримки для жертв гендерного насильства.

На мезорівні установи, пов'язані з інфраструктурою якості, повинні сприяти культурі рівності та інклюзивності, забезпечуючи навчання з гендерної чутливості для свого персоналу. Програми удосконалення лідерських якостей жінок у цих установах повинні заохочувати їх просування на посади з повноваженнями приймати рішення. Сприяння створенню кластерів і мереж спеціально для жінок у ланцюжку створення вартості ягід і горіхів сприятиме співпраці, обміну знаннями та доступу до ринку. Моніторинг і підзвітність мають бути інтегровані в показники гендерної рівності для відстеження прогресу та забезпечення підзвітності. Слід запровадити систему ваучерів, щоб надати жінкам доступ до необхідних послуг для сталого розвитку, таких як навчання стандартам якості та сертифікації.

На мікрорівні компанії приватного сектору повинні розробляти та впроваджувати гендерну інклюзивну політику найму, щоб забезпечити рівні можливості працевлаштування для жінок у секторі інфраструктури якості. Пропонування жінкам-працівницям цільових програм розвитку навичок покращить їхні знання в управлінні якістю та дотриманні стандартів. Для підтримки кар'єрного зростання та розвитку жінок у компаніях мають бути створені програми наставництва. Необхідно створити бізнес-інкубатори та акселератори, орієнтовані на підприємства, що належать жінкам, у секторі ягід і горіхів, щоб забезпечити необхідні ресурси, наставництво та доступ до ринку. Необхідно розвивати партнерство з фінансовими установами, щоб покращити доступ до кредитів та інвестицій для підприємниць. Ініціативи, такі як участь у ярмарках, онлайн-ринках та експортні можливості, мають бути реалізовані для просування продуктів, вироблених підприємствами, що належать жінкам.

Ці рекомендації спрямовані на подальше розширення прав і можливостей жінок у секторі ягід і горіхів, покращення їхнього доступу до інфраструктури якості та підвищення загальної ефективності сектору. Конкретні рекомендації щодо подальшого розширення прав і можливостей жінок у зв'язку з покращенням інфраструктури якості детально описані в оцінюванні, розглядаючи проблеми та прогалини, пов'язані зі стандартами якості для дрібних фермерів, операторів ланцюжка створення вартості та інституційними рамками.



**Додаток 1:
Перелік програм,
що сприяють
залученню жінок
до керівних посад**

Збільшення участі жінок на керівних посадах у секторі ягід і горіхів має вирішальне значення для сприяння інклюзивності, різноманітності та сталого зростання. Було проаналізовано різноманітні програми та ініціативи, спрямовані на досягнення цієї мети. Зосередженість на програмах наставництва, навчанні лідерів, гендерно-чутливій політиці та зусиллях щодо посилення інклюзивності в процесах прийняття рішень. Вивчення передового світового досвіду висвітлює декілька сфер, де український ринок може отримати користь від цілеспрямованих інтервенцій та ініціатив.

Програми наставництва, спеціально розроблені для жінок, помітно відсутні в Україні, хоча вони відіграють важливу роль у розширенні прав і можливостей жінок у секторі ягід і горіхів. Одним з ефективних підходів є об'єднання жінок у цій галузі, з досвідченими жінками-наставницями, які можуть надати вказівки, поради та підтримку. Наприклад, «Women in Food and Agriculture» зв'язує жінок із наставниками, щоб допомогти їм зорієнтуватися у викликах сільськогосподарської галузі ([Програма наставництва - Women in Food and Agriculture \(wfa-initiative.com\)](http://Programa.nastavництва-Women.in.Food.and.Agriculture.wfa-initiative.com)). Подібним чином такі ініціативи, як FarmHER, пропонують наставництво та можливості для спілкування через зв'язок молодих жінок у секторі ягід і горіхів з успішними жінками-фермерами та лідерами агробізнесу (FarmHER). Ці програми забезпечують важливий професійний розвиток та сприяють існуванню підтримуючої спільноти для жінок у сільському господарстві.

Програми навчання лідерів є ще одним важливим компонентом у посиленні ролі жінок у секторі ягід і горіхів та ще однією сферою, де український ринок може побачити суттєві покращення. Вони розроблені для розвитку лідерських навичок, таких як стратегічне планування, фінансовий менеджмент і стаке ведення сільського господарства. Яскравим прикладом є Саміт «Women in Agribusiness» («Жінки в агробізнесі»), який пропонує спеціалізоване навчання жінкам у галузі ([Women in Agribusiness](http://Women.in.Agribusiness)). Завдяки цим ініціативам жінки краще підготовлені до того, щоб взяти на себе керівну роль і стимулювати інновації у секторі.

Створення гендерно-чутливої політики в агропромислових компаніях має важливе значення для створення інклюзивного робочого середовища. Ін-

клюзивна політика найму та просування по службі забезпечує справедливу та неупереджену практику з конкретними цілями щодо гендерної різноманітності. Наприклад, компанії, такі як Syngenta, запровадили ініціативи гендерної різноманітності для сприяння рівним можливостям (Syngenta). Крім того, політика гнучкості робочого місця має вирішальне значення для підтримки балансу між роботою та особистим життям, враховуючи унікальні потреби жінок у сільськогосподарському секторі. Ініціативи компанії Bayer щодо гнучкості робочого місця служать зразком, пропонуючи гнучкий графік роботи та можливості дистанційної роботи, щоб допомогти жінкам збалансувати професійне та особисте життя (Bayer).

Сприяння інклюзивності та різноманітності у прийнятті рішень вимагає відданих зусиль для створення сприятливого середовища. Створення рад із різноманітності та інклюзивності в агропромислових компаніях може значно сприяти цій меті. Наприклад, Рада інклюзії та різноманітності Corteva Agriscience присвячена сприянню різноманітності та інклюзії в компанії (Corteva). Ініціативи, спрямовані на збільшення кількості жінок у радах компанії та інших органах, що приймають рішення, також мають значення. Зосередженість Boardroom Africa на агробізнесі підкреслює важливість таких ініціатив, виступаючи за більше представництво жінок на найвищих рівнях прийняття рішень ([The Boardroom Africa](http://The.Boardroom.Africa)). Українські агробізнесові компанії та асоціації могли б отримати вигоду від реалізації подібних ініціатив, забезпечивши належне представництво жінок на найвищих рівнях прийняття рішень.

Підсумовуючи, український ринок ягід і горіхів отримав би значну користь від запровадження та впровадження програм наставництва, навчання лідерів, гендерно-чутливої політики та ініціатив, що сприяють різноманітності та інклюзії. Усунення цих прогалів збільшило б участь жінок на керівних посадах і стимулювало б стаке зростання та інновації в секторі. Вивчаючи кращий світовий досвід, Україна може створити більш інклюзивне та процвітаюче майбутнє для галузі ягід і горіхів.



**Додаток 2:
Перелік програм,
присвячених
гендерному насильству
та стереотипам**

Щоб створити більш інклюзивне та справедливе робоче середовище в українському секторі ягід і горіхів, необхідно боротися з гендерним насильством і боротися з гендерними стереотипами та упередженнями.

Стратегії боротьби з гендерними стереотипами та упередженнями, особливо на технічних і управлінських посадах, мають вирішальне значення для сприяння інклюзивному робочому середовищу. Просвітницькі кампанії та навчання різноманітності можуть допомогти досягти цієї мети. Наприклад, медійні ініціативи можуть відігравати значну роль у просуванні гендерної рівності. Такі кампанії, як «HeForShe» («Він за неї») організації «ООН Жінки», успішно підвищили обізнаність та заохотили чоловіків виступати за гендерну рівність. Проведення подібних кампаній в Україні може кинути виклик традиційним гендерним ролям і надихнути жінок на кар'єру в сільському господарстві та агробізнесі. На додаток до медіа-кампаній життєво важливими є програми навчання різноманітності. Такі організації, як «ООН Жінки» (UN Women), розробили комплексні навчальні програми для просування гендерної рівності в сферах, де традиційно домінують чоловіки.

«ООН Жінки» розпочала свою роботу в Україні у жовтні 2015 року та пройшла шлях від реалізації окремих проектів до відкриття офісу у 2018 році. Її діяльність в Україні зосереджена на трьох ключових тематичних сферах: жінки, мир і безпека, гендерне насильство, а також гендерно-чутливе врядування, включаючи гендерно-чутливе відновлення, європейську інтеграцію та гуманітарну допомогу.

Організація «ООН Жінки» в Україні надає технічну підтримку для розробки та реалізації галузевої політики, адвокації, соціальної мобілізації та діяльності з розбудови потенціалу. Організація підтримує державні органи на усіх рівнях, правозахисних установ, жіночих ініціативних груп, організацій громадянського суспільства та приватного сектору. Українські сільськогосподарські асоціації можуть прийняти ці навчальні модулі, щоб навчити працівників і керівництво важливості різноманітності та інклюзивності.

Для боротьби з гендерним насильством і забезпечення безпеки жінок і дівчат, особливо в районах, уражених конфліктом, зміцнення нормативно-правових рамок та служби підтримки є вкрай необхідним. Урядові програми та ініціативи НУО можуть надати постраждалим правову та психосоціальну підтримку. Наприклад, ініціатива «ООН Жінки» «Безпечні міста та безпечні громадські місця» зосереджена на створенні безпечніших умов для жінок шляхом вдосконалення політики та залучення громади. Запровадження подібних програм в Україні може допомогти задовольнити нагальні потреби постраждалих і полегшити їх відновлення та реабілітацію.

Більш того, надання психосоціальної підтримки та консультаційних послуг має вирішальне значення.

НУО та державні програми можуть запропонувати ці послуги, щоб допомогти жертвам гендерного насильства. Такі програми, як ті, що проводяться Міжнародним комітетом порятунку (IRC), надають комплексну підтримку, включаючи консультації, юридичну допомогу та безпечні місця для жінок. Українські НУО та державні органи можуть співпрацювати для створення таких мереж підтримки, забезпечуючи постраждалим отримання допомоги, якої вони потребують.

Сприяння гендерній рівності, різноманітності та інклюзії на робочому місці вимагає узгоджених зусиль усіх зацікавлених сторін. Програми навчання та підвищення обізнаності можуть кинути виклик стереотипам і упередженням, сприяючи розвитку культури інклюзивності та рівності. Наприклад, сертифікація EDGE (Economic Dividends for Gender Equality, економічні вигоди від гендерної рівності) надає глобальний стандарт бізнес-сертифікації щодо гендерної рівності. Українські компанії сектора ягід і горіхів можуть отримати такі ліцензії, щоб продемонструвати свої зобов'язання щодо гендерної рівності.

Ще одним важливим аспектом є забезпечення прав жінок на землю. Зразком можуть слугувати такі проекти, як ініціатива «Landesa», спрямована на забезпечення прав жінок на землю у сільській місцевості. Забезпечення гарантованого володіння землею та пов'язаних економічних вигод за допомогою подібних проектів розширить права і можливості жінок у сільськогосподарському секторі України.

Створення ефективних механізмів розгляду скарг і каналів зворотного зв'язку у компаніях сектора ягід і горіхів має важливе значення для вирішення гендерних питань і проблем. Інструкції та тренінги, що проводяться сільськогосподарськими асоціаціями, можуть допомогти компаніям запровадити ці механізми. Відкрите спілкування та діалог між роботодавцями та працівниками гарантує, що механізми зворотного зв'язку є доступними та відповідають потребам працюючих жінок.

Наприклад, механізм розгляду скарг Фонду Fair Wear у швейній промисловості пропонує прозорий процес вирішення проблем працівників. Застосування подібних моделей в українському секторі ягід і горіхів може надати жінкам безпечний та ефективний спосіб висловити свої скарги та отримати відшкодування.

Подолання гендерного насильства та стереотипів в українському секторі ягід і горіхів передбачає багатогранний підхід. Просвітницькі кампанії, навчання різноманітності, зміцнення правової бази та послуги підтримки для постраждалих є важливими компонентами. Впроваджуючи ці стратегії та спираючись на успішні світові приклади, Україна може створити більш інклюзивну та справедливу сільськогосподарську галузь, забезпечуючи безпеку, захищеність та розширення прав і можливостей жінок.



Додаток 3: Гендерна рівність в освіті та навчанні

Розширення доступу жінок до освіти, професійної підготовки та програм розвитку навичок має важливе значення для розвитку їхнього потенціалу та розширення прав і можливостей для досягнення успіху у секторі ягід і горіхів.

Розширення доступу до освітніх програм і програм професійної підготовки для жінок і дівчат, особливо в технічних сферах, пов'язаних із сільським господарством і розвитком села, є одним з першочергових кроків на шляху просування гендерної рівності у секторі ягід і горіхів. Стипендії та фінансові стимули відіграють значущу роль у заохоченні участі жінок у STEM (наука, технології, інженерія та математика) дисциплінах та інших секторах, де традиційно домінують чоловіки. Наприклад, стипендіальні програми «Жінки у STEM», які пропонують різні університети по всьому світу, надають фінансову підтримку жінкам, які роблять кар'єру в науці та технологіях ([Стипендії Британської ради «Жінки у STEM»](#)).

В Україні можна запровадити подібні стипендіальні програми для підтримки жінок і дівчат у здобутті освіти у галузі сільськогосподарських наук і технологій. Крім того, програми професійної підготовки, зосереджені на сільськогосподарській техніці та розвитку сільської місцевості, повинні бути більш доступними для жінок. Наприклад, ініціатива USAID «Нагодуй майбутнє» надає сільськогосподарську підготовку та ресурси для жінок-фермерів у країнах, що розвиваються, з метою підвищення їх продуктивності та економічних можливостей ([Feed the Future](#)).

Створення гендерно-чутливої навчальної програми та навчальних матеріалів є імперативом для боротьби зі стереотипами та сприяння інклюзивному навчальному середовищу. Програми, які включають гендерні аспекти в навчальний план, допомагають розширити права і можливості жінок і дівчат для реалізації їхніх академічних і кар'єрних прагнень. Наприклад, гендерно-чутлива освітня програма UNESCO спрямована на усунення гендерних

упереджень у змісті освіти та методах викладання, сприяючи інклюзивному середовищу для всіх учнів ([UNESCO Gender-Sensitive Education](#)).

Реалізація подібних ініціатив в освітніх установах України може допомогти створити більш інклюзивне навчальне середовище у секторі ягід і горіхів. Це передбачає перегляд підручників, навчання вчителів гендерній чутливості та просування позитивних моделей для наслідування, які надихають жінок продовжувати кар'єру в сільському господарстві та агробізнесі.

Розробка цільових освітніх і навчальних програм, спрямованих на посилення навичок і можливостей жінок у сільськогосподарській техніці, підприємстві та застосуванні технологій, є життєво важливою. Спеціалізовані навчальні програми повинні відповідати конкретним потребам жінок у секторі ягід і горіхів, особливо в таких сферах, як методи вирощування, післязбиральна обробка та сучасні сільськогосподарські технології.

Прикладом успішної цільової програми навчання є «Індекс розширення прав і можливостей жінок у сільському господарстві» (WEAI), розроблений IFPRI та USAID, який вимірює розширення прав і можливостей та залучення жінок до сільськогосподарського сектора ([WEAI](#)). Ця ініціатива призвела до розробки різноманітних навчальних програм, адаптованих до потреб жінок у сільському господарстві.

В Україні можна запровадити подібні програми, щоб надати жінкам навички та знання, необхідні для досягнення успіху в українському секторі ягід і горіхів. Навчальні центри можуть бути створені в сільській місцевості, пропонуючи курси з сучасних методів сільського господарства, управління бізнесом і використання технологій у фермерстві. Крім того, партнерство з місцевими та міжнародними організаціями може допомогти забезпечити ресурси та досвід для таких навчальних програм.



**Додаток 4:
Перелік механізмів
для посилення
підтримки
підприємців**

Посилення механізмів підтримки, таких як (I) бізнес-мережі, (II) програми з розбудови потенціалу та (III) доступ до фінансових ресурсів, може значно підвищити успіх і сталість бізнесів, якими володіють жінки.

Створення жіночих **бізнес-мереж** і груп підтримки ефективно сприяють обміну знаннями, співпраці та доступу до ресурсів для підприємниць. Ці мережі є платформою для жінок для контактування, обміну досвідом і підтримки ділових починань одна одної.

Український жіночий фонд (**UWF**) є неурядовою організацією, яка підтримує прав жінок та гендерної рівності в Україні. Заснований у 2000 році, UWF має на меті розширення прав і можливостей жінок і сприяння потужному феміністичному руху. Ключові ініціативи включають:

- Грантові програми: фінансування організацій та ініціатив жінок.
- Розбудову потенціалу: Навчальні семінари з навичок лідерства та адвокації.
- Адвокацію: вплив на політику гендерної рівності.
- Дослідження та публікації: надання інформації про гендерні проблеми.
- Надання фінансових стимулів і доступу до кредитів.

Ключові проекти організації, які показують синергію між компаніями та асоціаціями сектора ягід і горіхів:

- «Жінки. Мир. Безпека: відповіді на виклики війни: звернення до впливу конфлікту на жінок і сприяння розбудові миру.
- «SHE RISES (ВОНА ПІДВОДИТЬСЯ): Розширення прав і можливостей українських жінок під час війни та поза нею»: Підтримка розширення прав і можливостей жінок під час і після конфлікту.
- «RESILIENT TOGETHER (СТІЙКІ РАЗОМ)»: покращення реагування на сексуальне насильство, пов'язане з війною.
- «Мережа гендерних аналітичних центрів»: покращення розробки політики, оцінки впливу та адвокації.
- Порядок денний «Жінки. Мир. Безпека» приносить результати на локальному рівні в Україні»: впровадження локальних рішень для миру та безпеки.
- «Голос жінок і лідерство – Україна»: посилення жіночого лідерства та організаційного потенціалу.

Доступ до фінансування часто є серйозною перешкодою для підприємниць. Надання фінансових стимулів і пільгового доступу до кредитів та інвестиційних можливостей для бізнесів, що належать жінкам, може допомогти подолати цю проблему.

Наприклад, Фонд жіночого підприємництва Європейського інвестиційного банку пропонує фінан-

сові продукти, призначені для підтримки підприємниць шляхом полегшення доступу до кредитів. Можна розробити подібні фінансові продукти для підтримки жінок в українському секторі ягід і горіхів, пропонуючи індивідуальні позики з низькими процентними ставками, гранти та інвестиційні можливості, пристосовані до їхніх потреб.

Іншим прикладом є ініціатива Голдман Сакс «10 000 жінок», яка надає підприємцям у всьому світі освіту з бізнесу та менеджменту, наставництво та доступ до капіталу (Goldman Sachs 10 000 Women). Прийняття такої програми в Україні забезпечить підприємцям у секторі ягід і горіхів фінансову підтримку та бізнес-освіту, необхідну для успіху.

Програми навчання та підвищення кваліфікації, пристосовані до потреб підприємниць, є важливими для посилення їхніх навичок з управління бізнесом, фінансової грамотності та доступу до ринку.

Жіночий фонд Чері Блер пропонує програму наставництва, яка об'єднує підприємць із наставниками для надання підтримки та консультацій, щоб допомогти їм розвивати свій бізнес (Cherie Blair Foundation for Women). Впровадження подібної програми наставництва в Україні може допомогти жінкам у секторі ягід і горіхів масштабувати їхній бізнес.

Крім того, Глобальний альянс за чисті кухонні плити проводить програми з розбудови потенціалу, які включають навчання з управління бізнесом, фінансового планування та ринкових стратегій для підприємць (**Global Alliance for Clean Cookstoves**). Такі програми можуть бути адаптовані для забезпечення комплексного навчання, яке відповідає унікальним викликам, з якими стикаються підприємці українського сектору ягід і горіхів.

Програми навчання мають бути розроблені спеціально для задоволення унікальних потреб підприємць, розрізняючи майстринь і візіонерок. Для підтримки свого бізнесу майстрині потрібні основоположні, але ґрунтовні програми навчання, у той час як візіонеркам необхідно розвивати стратегічне мислення та інноваційні бізнес-підходи. Крім того, має бути цільове навчання для досвідчених підприємць, майстринь, які мають потенціал стати візіонерками. Ці програми повинні включати мотиваційні тренінги, платформи для обміну досвідом і наставницьку підтримку, можливо, у поєднанні з грантовою допомогою, щоб забезпечити комплексну підтримку для всіх учасниць.

Сприяння гендерній рівності в освіті та навчанні в українському секторі виробництва ягід і горіхів вимагає комплексного підходу. Важливими тактиками є розширення доступу до освіти та професійної підготовки, розробка навчальних програм і навчальних матеріалів з урахуванням гендерних аспектів, а також створення цільових освітніх і навчальних програм. Реалізуючи ці ініціативи, Україна може розширити можливості жінок і дівчат, дозволяючи їм робити ефективний внесок у сектор ягід і горіхів, і сприяти сталому зростанню та розвитку. Завдяки найкращим світовим практикам і локальним зусиллям Україна може подолати гендерний розрив у знаннях і навичках, сприяючи більш інклюзивній та справедливій сільськогосподарській галузі.



**Додаток 5:
Перелік потенційних
ініціатив для підтримки
жінок, які постраждали
від конфлікту**

Згідно з нещодавнім дослідженням, цитуючи Міністерство соціальної політики України «Потреби та проблеми українських підприємців в умовах повномасштабної війни» ([“Needs of and Challenges Faced by Ukrainian Female Entrepreneurs in the Conditions of Full-Scale War”](#)), окупація частини України на початку 2022 року та наступні бойові дії збільшили кількість внутрішньо переміщених осіб (ВПО) до 4,9 млн осіб. Це переміщення також призвело до релокації багатьох підприємств. Серед підприємців ВПО 15% започаткували новий бізнес, 20% здійснили релокацію, а 20% планують здійснити релокацію. Державна підтримка може допомогти підприємцям подолати труднощі релокації.

Бізнес може допомогти в інтеграції жінок-ВПО в громади, при цьому 56% респондентів відчувають підтримку, а 49% відзначають інтерес громади до їхньої компанії. Підприємці повідомили, що ведення бізнесу допомогло їм емоційно та соціально інтегруватися в нові громади. Цій групі можуть принести користь навчальні програми для започаткування бізнесу, включаючи психологічну підтримку. Проте деякі підприємці з числа ВПО стикаються з упередженням, при цьому 21% зазнають дискримінації та образ, пов'язаних із їхнім статусом ВПО.

Підтримка ВПО іноді може призвести до зростання соціальної напруги в громадах. Відповідно до того ж самого дослідження, приблизно 24% респондентів повідомили про упереджене чи зневажливе ставлення з боку колег-підприємців, які вважали державну та донорську підтримку ВПО несправедливою. Це свідчить про відсутність розуміння вразливості жінок-ВПО, що вимагає покращення комунікації між державою, громадами та місцевим бізнес-сектором.

Крім того, маргіналізовані групи, у тому числі жінки-ВПО, часто стикаються з виключенням із процесів прийняття рішень. Проекти, які посилюють їхню взаємодію з місцевою владою, можуть посилити їхню інтеграцію в громаду. Фінансові проблеми також заважають жінкам-ВПО, оскільки вони часто не мають доступу до традиційних джерел капіталу, як-от позичання у родичів, і стикаються з недовірою до банківських систем і не знають про грантові програми.

Центри зайнятості, як головні інформаційні центри, недостатньо поширювали інформацію про програми підтримки бізнесу. Учасники глибоких інтерв'ю відзначили, що комунікації з боку цих центрів щодо конкретних програм підтримки ВПО та загальних програм підтримки бізнесу бракує. Усунення цих комунікаційних прогалин може покращити доступ до необхідних ресурсів для підприємців-ВПО.

Підприємства, очолювані жінками-ветеранками, стикаються із значною вразливістю, особливо коли керівників відправляють на передову. Підприємці становлять щонайменше 13% Збройних Сил України це приблизно¹⁴ 150 000 осіб, чий бізнес або призупинено, або передано іншим керівникам.

Важливим кроком є створення Українського ветеранського фонду, який реалізує грантові програми для ветеранського бізнесу. Однак респонденти відзначають тривалий процес прийняття рішень Фондом. Крім того, хоча існують інші програми підтримки Мінсоцполітики, системна державна політика щодо ветеранського підприємництва відсутня.

Ветерани потребують спеціалізованих заходів для реінтеграції в цивільне життя, що включає підтримку бізнесу. Подолання посттравматичного стресового розладу (ПТСР) за допомогою доступної психологічної допомоги має вирішальне значення. Міжнародні дослідження показують, що ветерани можуть використовувати свій військовий досвід для управління бізнесом, демонструючи схильність до ризику, наполегливість і ефективні комунікативні навички.

Навчальні програми, спрямовані на передачу навичок із військової служби до бізнесу, можуть допомогти в інтеграції ветеранів. Жінки-ветерани часто збігаються з жінками з інвалідністю, створюючи подвійні проблеми, які посилюються через триваючий конфлікт, збільшуючи кількість жінок в обох групах.

Інтеграція підприємців з обмеженими можливостями та жінок-ветеранів у процеси прийняття рішень потребує узгодженої політики охорони здоров'я та соціального забезпечення. Виявлення ключового політичного діяча з досвідом і ресурсами має вирішальне значення для розвитку бізнесу, який належить ветеранам. Навколо цього діяча має зосередитися підтримка міжнародних організацій та організацій громадянського суспільства.

Спеціалізовані програми підтримки необхідні для жінок у сільській місцевості, зосереджені на навчанні, ресурсах і загальному добробуті домогосподарств. Програми, що сприяють зайнятості на місцях, можуть зменшити відтік людських ресурсів із сіл.

Програми для жінок-ВПО мають включати психологічну підтримку та ресурси, спрямовані на подолання ризиків соціальної напруги в приймаючих громадах. Комплексні інформаційні кампанії, спрямовані як на жінок-ВПО, так і на місцеві підприємства, разом із місцевими ініціативами, що сприяють взаємодії, можуть посилити соціальну інтеграцію.

14 https://kse.ua/wp-content/uploads/2024/03/Needs_of_and_Challenges_Faced_by_Ukrainian_Female_Entrepreneurs.pdf



**Додаток 6:
Приклади програм
фінансової інклюзії
та володіння активами**

Програма	Опис	Приклади з інших країн
Програми мікрофінансування та мікрокредитування	Мікропозики, орієнтовані на жінок: Невеликі позики підприємцям для відкриття або розширення свого бізнесу.	Grameen Bank (Бангладеш): Grameen Bank Kiva (глобальна): Kiva
Фінансова грамотність і освіта	Практичні семінари з фінансової освіти: Навчання жінок складанню бюджету, заощадженню, інвестуванню та управлінню кредитом. Цифрова фінансова грамотність: пропозиція навчання використанню цифрових фінансових послуг, таких як мобільний банкінг та платформи онлайн-інвестицій.	Smart Campaign (глобальна): Smart Campaign Навчання з фінансової грамотності FINCA (Танзанія): FINCA
Доступ до капіталу	Жіночі венчурні фонди: Венчурні фонди, які спеціально інвестують у стартапи під керівництвом жінок.	Глобальний фонд для жінок (глобальний): Global Fund for Women SheEO (Канада): SheEO
Майнові права та юридичний супровід	Юридичні клініки: Клініки, які надають юридичну допомогу жінкам у забезпеченні майнових прав та позовах на спадщину. Програми надання прав власності на землю: Програми, які сприяють видачі прав власності на землю на ім'я жінок.	Landesa (Індія, Африка, Китай): Landesa Namati (глобальна організація): Namati
«Зелені» робочі місця та навчальні програми	Навчання зеленим навичкам: Навчальні програми для жінок у сфері відновлюваної енергетики, сталого сільського господарства та інших зелених секторів. Жінки у STEM: заохочення та підтримка участі жінок у галузях науки, технологій, інженерії та математики (STEM).	Barefoot College (Індія): Barefoot College Програма «Green Skills» (Австралія): Green Skills
Підтримка сталого бізнесу	Сталі бізнес-інкубатори: Інкубатори, які підтримують підприємців у розвитку сталого та соціально відповідального бізнесу. Інвестиційні фонди впливу: Фонди, які інвестують у підприємства з позитивним соціальним та екологічним впливом, зосереджуючись на підприємствах, очолюваних жінками.	Impact Hub (глобальна мережа): Impact Hub
Розвиток потенціалу установ	Зміцнення жіночих організацій: підтримка організацій, які захищають права жінок, і надання ресурсів для розвитку їхнього потенціалу.	Gender at Work (глобальна мережа): Gender at Work Міжнародний центр досліджень з питань жінок (ICRW): ICRW







UNITED NATIONS
INDUSTRIAL DEVELOPMENT ORGANIZATION

United Nations Industrial Development Organization

Vienna International Centre

P.O. Box 300, 1400 Vienna, Austria

www.hub.unido.org

www.unido.org

© 2024 UNIDO — All rights reserved.

Цей документ випускається без офіційного редагування Організації Об'єднаних Націй. У той час як інформація вважається правильною і коректною на дату публікації, зміни обставин з моменту публікації можуть вплинути на точність інформації. Інформація може змінитися без попередження, та UNIDO жодним чином не є відповідальною за точність будь-якої інформації, надрукованої або збереженої, або якимось чином інтерпретованої та використаної користувачем.