

# ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У ЛІСОВОМУ СЕКТОРІ УКРАЇНИ



У Державній стратегії управління лісами України до 2035 року однією з проблем визначено гендерну нерівність, зокрема недостатнє представництво жінок у лісовому господарстві, особливо на керівних і відповідальних посадах.

Недостатнє представництво жінок має низку причин:

- гендерні стереотипи та упередження
- нерівний розподіл домашніх обов'язків
- умови праці та трудові відносини
- низький рівень представництва жінок на рівні прийняття рішень

Зменшити гендерні розриви та прояви гендерної нерівності у лісовому секторі України можна за допомогою кроків, описаних у розділі РЕКОМЕНДАЦІЇ.



Практичні кроки та рекомендації для установ, організацій та підприємств Міністерства захисту довкілля та природних ресурсів України та Державного агентства лісових ресурсів України

## ВИКЛИКИ

У Державній стратегії управління лісами України до 2035 року однією з проблем визначено гендерну нерівність, зокрема недостатнє представництво жінок у лісовому господарстві, особливо на керівних і відповідальних посадах.

## ЦИФРИ І ФАКТИ

Серед працевлаштованих у системі Державного агентства лісових ресурсів України 82% чоловіків та 18% жінок – гендерний розрив (г/р) складає 64%. На рівні прийняття рішень у лісовому секторі України жінок дуже мало. На керівних посадах представлено 81,6% чоловіків та 18,4% жінок (2020 р.) – г/р понад 63%. На посадах керівників підприємств працюють 95,7% чоловіків та 4,3% жінок – г/р понад 90%.

**На лісвничих посадах жінок теж вкрай мало:**

На посадах лісничих – 1,8% жінок, (г/р у понад 96%), майстринь лісу – 2,4%, (г/р у понад 95%), разом з цим на посадах помічників лісничих 17,6% жінок, що чітко свідчить про те, що значна частина жінок не може просунути далі в своїй кар'єрі з тих чи інших причин.

**А на яких посадах мало чоловіків?**

Поряд з цим, на посадах головних бухгалтерів гендерне представництво протилежне: 12,1% чоловіків та 87,9% жінок – це теж гендерний розрив, і він становить понад 75%. На посадах головних економістів: 17,1% чоловіків та 82,9% жінок, що утворює гендерний розрив у понад 65%.

## РЕКОМЕНДАЦІЇ

**З чого варто розпочати роботу із забезпечення гендерної рівності?**

1. Запровадити посаду уповноваженої особи з питань забезпечення гендерної рівності, або ж визначити відповідальну особу у межах існуючого кадрового складу осіб та/або створити консультативно-дорадчу групу, до компетенції якої віднесено питання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в організації.
2. Проводити збір наявних якісних та кількісних даних розподілених за статтю та започаткувати проведення гендерного аналізу з метою виявлення гендерних розривів, що ґрунтуються на нерівномірному розподілі ресурсів, можливостей, обмежень і повноважень жінок і чоловіків у лісовому секторі України. Проаналізувати причини та наслідки цих гендерних відмінностей та розривів.
3. Провести гендерний аудит з метою оцінки внутрішніх організаційних процесів та організаційної культури установи/організації/підприємства (Гендерний аудит визначений Методичними рекомендаціями щодо проведення гендерного аудиту підприємствами, установами та організаціями (наказ Мінсоцполітики України від 9.08.2021 №448).
4. За результатами гендерного аналізу або гендерного аудиту розробити середньостроковий План дій із забезпечення гендерної рівності в установі, організації чи на підприємстві лісового сектору.

**Послідовність виконання вищезазначених пунктів може бути довільною та має відповідати наявним потребам та ресурсам установи, організації або підприємства.**