

РЕЙК'ЯВІЦЬКИЙ МАНУАЛ

*Жінки - лідерки пропонують практичні
рішення для кращого майбутнього*



Рейк'явіцький
Глобальний
Форум

Жінки
Лідерки

ПРИЗНАЧЕНО ДЛЯ ВСІХ ЛІДЕРІВ

Найбільші світові проблеми занадто комплексні, щоб протистояти їм самотужки. На Глобальному Форумі 2020 у Рейк'явіку більш ніж 900 жінок зібрались, щоб запитати: Як нам, будувати краще майбутнє в ролі світової спільноти? Як ми можемо досягти амбітних цілей практичними, досяжними кроками?

Рейк'явіцький мануал ілюструє відповіді на ці запитання конкретними діями, що лідери можуть вжити для розбудови рівноправного суспільства, використовуючи за основу *Цілі Сталого Розвитку ООН*.

Ви маєте вплив та, що більш важливо, сили, щоб запровадити позитивні зміни.



**Це є нашим запрошенням
до кращої побудови майбутнього.**



Не існує більшої сили для впровадження змін, миру, справедливості та демократії, для інклюзивного економічного зростання, ніж світ уповноважених жінок.

- Phumzile Mlambo-Ngcika, заступниця Генерального секретаря та виконавча директорка ООН-жінок

ЧОМУ РЕЙК'ЯВІК?

Завдячуючи потужному жіночому руху та соціальній інфраструктурі, включаючи загальнодоступний догляд за дітьми та добре профінансовану відпустку для батьків, Ісландія очолює Індекс глобального гендерного розриву Світового економічного форуму вже 11 років. Ось чому місто було обрано чудовою локацією для проведення щорічного Світового Форуму та натхненням для назви Рейк'явіцького мануалу.



Що всередині

Зберіть свої інструменти

- Основні компоненти 06
- Кроки для якнайкращої імплементації 07

Дійте

- Основні компоненти 08
- Рейк'явіцька обітниця 14

Продовжуйте навчатись

- Видатне лідерство 16
- Індекс Лідерства Рейк'явіка 18
- Партнери та учасники 20



Рейк'явіцький мануал - це живий документ, що постійно оновлюється та доповнюється думками жінок-лідерок з усього світу щодо перспектив глобального розвитку.

Ця версія була випущена 26 січня з нагоди Давоського порядку денного. Відвідайте сайт Рейк'явіцького Глобального Форуму в інтернеті, щоб отримати доступ до оновленого видання.

Необхідна певна збірка

Основні компоненти:

- Сміливий лідер (це ви!);
- Команда, що підтримує на роботі, вдома та в громаді;
- Глобальна перспектива;
- Допитливість та широке мислення;
- Оптимізм щодо майбутнього;
- Віра у свою здатність спричинити зміни;

Кроки для якнайкращої імплементації

- 1 Дайте собі час**
Зробіть глибокий вдих, щоб очистити розум й освіжити своє мислення. Глобальні проблеми можуть здатися поза нашим контролем, особливо під час пандемії.
- 2 Сприймайте крізь дії**
Виділіть кілька, що вражають вас. Вирішіть, як ви будете підходити до кожної. Складіть графік і сплануйте наступні кроки.
- 3 Почніть з одного**
Виберіть щось, що можна спробувати на базі вашої організації чи спільноти. Підходьте до цього як до експерименту - не судіть про результати занадто суворо. Якщо це не спрацює, внесіть корективи та повторіть спробу.
- 4 Регулярно переглядайте**
Переглядайте мануал щоразу, коли бракуватиме натхнення. Це допоможе більш усвідомлено ставитись до ваших цінностей та зусиль щодо встановлення кращого світу.
- 5 Вільно поширюйте**
Публікуйте освітній контент у соціальних мережах. Візьміть з собою посібник на (віртуальну) конференцію, зустріч команди, спільну бесіду чи каву. Виберіть тему для обговорення та зануртесь у неї.

Рівність між жінками та чоловіками

Поступ до рівної влади та рівних прав



Почніть із більш рівного майбутнього.



Погляньте чесно на те, як ви реагуєте на жінок лідерок.

Як ви сприймаєте жінок при владі? Ви схильні довіряти або критикувати? Ви поспішаєте з судженнями чи стереотипами? Киньте виклик своїм звичним реакціям. Подивіться, чи можете ви бути більш відкритими.



Будьте взірцем для дівчат.

Згадайте лідерок, що були взірцем для вас: чи були вони відомими, впливовими чи визнаними світом? Швидше за все, ви наслідували людину з найближчого оточення. Яким чином ви можете стати взірцем для дітей у своїй громаді? Розгляньте можливість волонтерства в такій організації, як Inspiring Girls International.



Поділіться історією особистого управління.

Підкресліть важливість рівності, поділившись історією про щось чи когось, хто навчив вас рівності. Розмовляйте відкрито і чесно.
Порада: Вам не потрібна велика сцена. Розгляньте найближчі робочі зустрічі чи обід команди.



Вчіть своїх дітей рівності.

Будучи батьками, братами або сестрами, друзями чи вчителями спробуйте усунути гендерну упередженість ще в ранньому дитинстві. Зверніться до таких ресурсів, як класи раннього дитинства, схваленого ЮНЕСКО-ІСВА та Африканським союзом. У міру дорослішання дітей відкрито говоріть про заботони, з якими стикаються дівчата та жінки. Надихайте їх бути послами змін для свого покоління. Оскільки гендерні поняття формуються у віці від 3 до 7 років, ми можемо направити дітей на вірний шлях.



Встановіть власні квоти.

Беріть участь лише у гендерно врівноважених (або з певним мінімумом представників жінок та чоловіків) заходах. Якщо вас запросили виступити на панельній дискусії попросіть надати інформацію про склад групи. Приєднуючись до головного правління компанії закликайте до врівноваженого представництва та надайте конкретні терміни для імплементації стратегії.



Будьте вимогливими до інформації, що споживаєте

Ретельно проаналізуйте контент, що ви споживаєте щоденно. На кого ви підписані у соціальних мережах? Як це може вплинути на ваш світогляд? Наслідуйте таких людей, як Chimamanda Ngozi Adichie, що відстоює рівність. Під час публікації чи репосту обирайте фотографії та перспективи, що демонструють різноманіття. Прочитавши статті у ЗМІ, поміркуюте про людей у яких брали інтерв'ю чи цитували. Чи було рівне представництво чоловіків і жінок? Поділіться своїми спостереженнями.



Прийміть здоровий погляд на мужність.

Підтримуйте організації, які залучають чоловіків та хлопців до боротьби зі шкідливими гендерними нормами.

Дослідіть та імплементуйте такі програми з батьківства та піклування, молоді та рівності, запобігання насильству, як PROMUNDO. Переосмисліть власні концепції мужності та лідерства. Тягар нерівності не повинен покладатися лише на жінок.

“Ми повинні йти на розмову, коли мова йде про гендерну рівність

- Dr. Tedros Adhanom Ghebreyesus, Генеральний директор ВООЗ



Будьте більш відкритими щодо того, що ви платите.

Дослідження показують, що прозорість заробітної плати може зменшити різницю в оплаті праці. Заохочуйте свою організацію добровільно звітувати про оплату праці за гендерними ознаками. Прочитайте для прикладу рекомендації у Великобританії. Продемонструйте свою прихильність за допомогою такого сертифікату справедливої заробітної плати, як Universal Fair Paycheck або Fair Fair Workplace.



Заповніть воронку талантів більшою кількістю жінок.

COVID-19 порушив цілісність жіночого представництва на ринку праці, що сприяє подальшому гендерному дисбалансу топ менеджменту. Заохочуйте більшу кількість жінок претендувати на керівні посади у вашій організації. Використовуйте мережу LinkedIn для активного набору кандидаток-жінок. Форматуйте оголошення про роботу, вилучивши гендерні упереджені та використовуючи інклюзивну мову.



Перейдіть від наставника до спонсора.

Згідно з дослідженнями, культура спонсорства може допомогти лишити у штаті талановитих жінок, будуючи міцніші сходи до рівності. Переконайте свою організацію розпочати офіційну спонсорську програму. Заслужіть прихильність та відданість вашому керівництву через співпрацю з талант командами та командами з дотримання різноманіття.



Встановіть сімейну політику для всіх батьків.

Серед країн OECD оплачувана відпустка для батьків, як правило, набагато коротша, ніж для матерів. Цей розрив, поряд з культурною стигмою, змушує чоловіків неохоче брати відпустки з роботи. Схвалюйте чесну політику відпусток для батьків, одночасно зменшуючи стигми для чоловіків. Виховуйте культуру на робочому місці, яка цінує батьків, відверто аплодуйте тим, хто обирає час, що лишився. Заохочуйте всіх батьків, що працюють ділитися сімейними історіями та відчувати себе цілісно в робочому середовищі.



Створіть жіночу групу для позитивного визнання.

Дослідження показали, що жінки рідше займаються саморекламою, ніж чоловіки. Створіть групу, єдиною метою якої стане заохочення та відзнака жанок на роботі. Розпочніть просту кампанію вдячності; використовуйте наявні канали в соціальних мережах або надсилайте листівки. І, оскільки щасливі працівники продуктивніші, матимуть зиск усі.



Трансформуйте досвід працівника.

Складіть карту професійного розвитку співробітників вашої організації від початку до кінця: набір, найм, адаптаційний період та навчання, кар'єрний менеджмент та вихід на пенсію. На якому етапі була підтримка жінок? Де не їм вистачило підтримки? Які процеси можуть бути упередженими, наприклад, підвищення? Проведіть з командою “мозковий штурм”, на тему: “Як можна вдосконалити чинне робоче середовище?”.



Заклик до якісного догляду за дітьми.

Без гарантованого догляду за дітьми, багато жінок не можуть працювати. Деякі припускають, що криза COVID-19 може повернути жінок на покоління назад. Тому закликайте урядових керівників ратифікувати міжнародні трудові стандарти щодо захисту батьків та догляду за дітьми. Вимагайте державних дотацій на якісний догляд та відповідну підготовку. Щоб отримати більше ідей, перегляньте матеріали від WIEGO, що доступні різними мовами.



Цінуйте всі професії (не тільки ті, в яких переважають чоловіки).

Звертайтеся з петицією щодо збільшення державного фінансування для програм підтримки медсестер, вчителів, працівників догляду за дітьми, особистої гігієни та інших областей, де домінують жінки. Недостатньо просто спрямувати більше жінок на STEM або інші сфери; одне американське дослідження показало, що заробітна плата знижується для жінок, коли в цій галузі вже не перебуває більшість чоловіків.



Фінансуйте інкубатор для жінок-підприємців.

Запропонуйте фінансування або навчання для жінок - підприємців що очолюють інтернет-компанії та демонструють значний потенціал для розширення можливостей жінок у всьому світі - особливо матерів та вихователів, які не мають можливості вийти з дому. Розширюйте програми та навчайтеся на таких прикладах, як SheTrades Міжнародного торгового центру.



Фінансуйте жіночі правозахисні організації.

У 2016 році лише 1% допомоги з питань гендерної рівності надійшло до жіночих організацій. Інвестуйте в місцеві установи, які можуть здатися замалими або "ризикованими" для більших спонсорів. Необхідно тиснути на міжнародну спільноту, щоб пов'язати допомогу із жіночими ініціативами. Пожертвуйте таким групам, як Womankind Worldwide або Global Fund for Women.



Наполягайте на рівних правах на землю

Права на землю є ключовими для економічної безпеки та розширення прав і можливостей. Проте 40% економік все ще обмежують права власності жінок. Юридичне визнання є важливим першим кроком, наприклад, в 2003 році Руанда внесла поправки в Конституцію, щоб дати кожній людині право на приватну власність. Покажіть свою підтримку, підписуючи петиції з такими організаціями, як Land Rights Now.



Відстоюйте гендерно збалансований уряд

Вісімдесят країн мають квоти або зарезервовані місця для жінок у законодавчому органі своєї країни, згідно з проектом "База даних гендерних квот". Але квоти не спрацюють без підтримки жінок, які балотуються: приділіть свій час, віддайте голос, скористайтесь впливом або виділіть гроші, щоб збільшити представництво жінок. Якщо ви жінка, розгляньте можливість балотуватися. Ви можете спричинити ефект пульсації; в одному з американських досліджень жінки-кандидатки спонукали інших жінок самостійно йти в політику.



Виступайте проти сексуального та домашнього насильства.

Менше ніж 40% жінок-жертв насильства звертаються за допомогою. Настав час порушити тишу і покласти край табу. У Малаві жінки розпочали сміливий громадський рух проти сексуального насильства. Приєднуйтеся до місцевого чи Інтернет-руху за ліквідацію всіх форм насильства щодо жінок та дівчат. Відвідайте ініціативу Spotlight, щоб дізнатись, як ви можете допомогти іншим. Ознайомтесь з інструментарієм, як колекція кращих практик від metoo.org щодо протистояння насильницьких дій сексуального характеру в якості спостерігача, як підтримати жертву сексуального насильства.

Надихайтесь

Про рівність

We Should All Be Feminists
by Chimamanda Ngozi Adichie

Invisible Women: Data Bias in a World Designed for Men
by Caroline Criado Pérez

It's Not About the Burqa
by Mariam Khan

Feminisms: A Global History
by Lucy Delap

The Bluest Eye
by Toni Morrison

Good Night Stories for Rebel Girls
by Francesca Cavallo and Elena Favilli

Дані та дослідження

Equal Measures 2030 Annual report tied to the SDGs

Mapping Gender Data Gaps: An SDG Era Update

McKinsey's report on Women in the Workplace 2020

Рейк'явіцька обітниця

**Впроваджуємо позитивні зміни.
Прискорюємо прогрес.**

Щороку на Глобальному форумі в Рейк'явіку жінки-лідерки подають особисті зобов'язання щодо здійснення конкретних та значущих дій протягом наступних 12 місяців. Обіцянки відповідають цілям ООН зі сталого розвитку, а також цілям Форуму щодо жіночого лідерства, визнання та впливовості жінок. Вони є закликом до дії для побудови кращого майбутнього та збільшення участі жінок в управлінні. Надихайтесь дійсними зобов'язаннями для активізації реальних змін

“**Жіноча сила, жіноча
індустрія, жіноча мудрість -
це найбільш незадіяний
ресурс людства.**

Michelle Bachelet, Верховна комісарка ООН у справах людини,
член Глобальної консультативної ради WPL.

Видатне керівництво

Жінки визначають, що для цього потрібно

Сотні жінок-лідерок зустрілися на Глобальному форумі в Рейк'явіку для обговорення явища лідерства в контексті сучасного світу, а також те, які характеристики необхідні для того, щоб сміливо керувати організацією в кризових умовах.

Управління в часи пандемії

Чи країни, очолювані жінками, перебувають у кращому становищі, ніж країни, на чолі яких стоять чоловіки? Одне дослідження, проведене в 194 країнах, показує, що результати COVID-19 (випадки та смертність) були систематично кращими в країнах, очолюваних жінками. Хоча дослідники визнають складність проблеми, вони сподіваються пролити більше світла на дискусії про національне керівництво.

Інші вчені підкреслювали потенційний вплив стилів керівництва. "Що ми дізналися з COVID, так це те, що насправді інший тип керівників може бути дуже корисним. Можливо, люди навчаються розпізнавати та цінувати неохильних до уваги, турботливих та продуманих лідерів" - Alice Evans, соціолог з Лондонського королівського коледжу, яка вивчає, як жінки отримують владу в суспільному житті.

Навчаючись від жінок - успішних керівників

Насправді ми не можемо очікувати, що жінки піднімуться по кар'єрних сходах, зламують скляну стелю, захоплять місце за столом і в момент розв'яжуть світові проблеми. Натомість нам потрібна система, яка заохочує всіх людей - незалежно від статі - бути видатними лідерами.

Організаціям та країнам вигідно, коли керівник демонструє так звані "жіночі" чи "м'якші" навички. Дослідження пов'язують вищі показники з емпатичним керівництвом. Google підтвердив, що їх найкращі команди використовують різноманітні "м'які" навички, такі як рівність, щедрість, допитливість, емпатія та емоційний інтелект.

Істина полягає в тому, що як жінки, так і чоловіки можуть керувати використовуючи співчуття та смирення. Будь-який керівник може використати силу емоцій. Ми всі можемо вчитися у визначних жінок-лідерок та підвищувати стандарти ефективного керівництва. Тільки тоді ми матимемо лідерів, що будуть готові впоратись з наступною пандемією.

Чи керують жінки з більшим терпінням, емпатією та співчуттям, ніж чоловіки?

"Існує певне відчуття, що жінки керують інакше, ніж чоловіки, - сказала Laura Liswood, генеральний секретар Ради жінок-світових лідерів, журналісту на заході до Міжнародного жіночого дня, - але важко розібратися, чи це пов'язано з гендерними відмінностями, чи тому що жінки історично були в підпорядкованій групі, а чоловіки - в панівній".

Відверта розмова: протистояння синдрому самозванця

Звіт США за 2020 рік показав, що багато жінок-лідерок відчувають неспроможність та невпевненість у собі в певні моменти своєї кар'єри. Стверджують, що це регулярне занепокоєння.

Як допомогти

Підтримуйте підлеглих

Лідер, що підтримує колега - фактор №1 в зменшенні синдрому самозванця.

Відверто говоріть про сумніви

Запропонуйте підтримку, заохочення та розуміння.

Співробітництво та співпраця

Командна робота допомагає боротися з перфекціонізмом та роздратуванням.

Відкиньте упередженість на робочому місці

Дізнайтеся про 50 способів як протистояти упередженості щодо жінок на керівних посадах.

Підтримайте програми розвитку лідерських якостей для жінок

Розгляньте такі організації, як Vital Voices, що пропонують навчання, розвиток потенціалу, наставництво та встановлення міжнародних зв'язків на території 182 країн.

ІНДЕКС ЛІДЕРСТВА РЕЙК'ЯВІКА

Вимірювання сприйняття рівності жінок і чоловіків на керівних посадах

Індекс Рейк'явіка для лідерства вимірює, як люди ставляться до жінок та чоловіків в управлінні, а також сприйняттю легітимності керівництва жінок проти чоловіків у політиці та професіях. Індекс також визначає, чи розглядаються жінки та чоловіки однаково придатними для керівних посад. Серед вимірюваних країн є країни G7 Канади, Франції, Німеччини, Італії, Японії, Великобританії та США, а також Бразилія, Китай, Індія, Кенія, Нігерія та Росія.

Висновки за період 2020-2021 років свідчать про те, що щодо жінок на керівних посадах існують забобони. Насправді молодші вікові групи дотримувалися менш прогресивних поглядів у порівнянні з іншими групами. Ці висновки формують чітку мету: ми маємо допомогти усім поколінням зрозуміти важливість та цінність участі жінок, і що кожна людина лише виграє від ширшого та різноманітнішого представництва у керівництві.

Жіноча (не) видимість у ЗМІ

Що увічне розрив у сприйнятті лідерства?

Жінки й дівчата здебільшого слабо представлені у всіх сферах життєдіяльності суспільства: в політиці, новинах, розвагах та на робочому місці. Проте нещодавнє транснаціональне дослідження показує, що жінки-політики все ще менше висвітлюються ЗМІ проти їх фактичної кількості в законодавчих органах.

Як ми можемо збільшити популярність жінок у ЗМІ?

“**Ми маємо на меті досягти індексу 100 - це свідчить про те, що існує повна згода, що чоловіки та жінки однаково придатні до лідерства в економіці, і є відчутним знаком прогресу у напрямку рівності на роботі, вдома та в суспільстві. Рейк'явіцький індекс лідерства підтримає ці зусилля, щоб досягти цього.**

Silvana Koch-Mehrin, президент та засновниця, Women Political Leaders

2030

є цільовою датою ООН для досягнення SDGs. Форум з питань рівності поколінь (GEF) 2021 стане ключовою віхою для наступного десятиліття. Зараз настав момент для ширшої спільноти лідерів мобілізуватися, підняти свій голос та ініціювати значні зміни в наших урядах, редакціях, залах засідань та громадах.

Партнери та учасники

Виражаємо щиру вдячність всім, хто зробив видання Рейк'явіцького мануалу можливим

Наші співголови

Посібник отримав підтримку від співголів Глобального форуму Рейк'явіка - Жінок-лідерок. Вони виступають покровительницями цієї надзвичайно важливої ініціативи.

Amy Weaver

President and Chief Legal Officer, Salesforce

Anne-Birgitte Albrechtsen

Chief Executive Officer Plan International

Atsushi Sunami

President, The Sasakawa Peace Foundation

Christy Tanner

Executive Vice-President, General Manager, CBS News Digital, CBS Corporation

Diane Wang

Founder & Chairperson, DHgate.com

Gita Gopinath

Chief Economist, International Monetary Fund

José Manuel Barroso

Chairman, Goldman Sachs International; Chairman, Gavi, the Vaccine Alliance; President of the European Commission (2004-2014); Prime Minister of Portugal (2002-2004), Member WPL Global Advisory Board

Katrín Jakobsdóttir

Prime Minister, Government of Iceland, Chair, Council of Women World Leaders

Kolinda Grabar-Kitarović

President of Croatia (2015-2020), WPL Ambassador for Immunization, Chair Emirata of the Council of Women World Leaders (2019-2020)

Kristalina Georgieva

Chair & Managing Director, Executive Board International Monetary Fund, Chief Executive of the World Bank Group (2017-2019), Vice-President of the European Commission (2014-2016)

Mari Kiviniemi

Prime Minister, Finland (2010-2011), Deputy Secretary-General, the Organisation for Economic Co-operation and Development

Michelle Nunn

President and CEO CARE

Obiageli "Oby" Ezekwesili

Senior Economic Adviser, AEDPI; World Bank Vice-President, Africa Region (2007-2012) Federal Ministry of Education, Nigeria, Member, WPL Board

Paul Kagame

President, Government of Rwanda, Chair of the African Union (2019)

Phumzile Mlambo-Ngcuka

Under-Secretary-General and Executive Director, UN Women

Rebeca Grynspan

Secretary-General, Ibero-American General Secretariat, Under-Secretary General, United Nations (2010-2014), Vice-President of Costa Rica (1994-1998) Secretaria General Iberoamericana

Saadia Zahidi

Managing Director, World Economic Forum

Tedros Adhanom Ghebreyesus

Director-General World Health Organization

Наші ключові партнери

Жіночі політичні лідери (WPL) раді співпрацювати з Фондом Рокфеллера, щоб реагувати на кризу COVID-19 та висвітлювати жіноче керівництво.

Партнерство з Фондом Рокфеллера допоможе забезпечити, щоб роль жінок була в центрі дискусій про те, як світ може «будувати краще» після COVID.

В рамках цього партнерства WPL надає жінкам-лідеркам місце для організації через Рейк'явіцький Глобальний Форум. Обговорення на Форумі сформували Рейк'явіцький мануал, об'єднавши численні рекомендації жінок-лідерок в один живий документ. Посібник служить основою для майбутніх бесід та заходів, спрямованих на просування рівності та лідерства жінок.

Women Political Leaders має за честь підтримати місію Фонду Рокфеллера.

Наші міжнародні партнери

Ми хочемо подякувати дивовижним жінкам-лідеркам з усього світу, ідеї та натхнення яких втілили цей посібник в життя.

**“ЯКЩО ЩОСЬ МОЖЕ
ВРЯТУВАТИ СВІТ,
ТО ЦЕ ЖІНКИ.**

Vigdís Finnbogadóttir - перша в світі демократично
обрана жінка президент.

