

	<p>6.2.a.1 Запровадження програм/заходів на підтримку жіночого підприємництва, зокрема навчання</p> <p>6.2.a.2 Провести аналіз потреб жінок-підприємниць щодо надання їм необхідної підтримки</p> <p>6.2.a.3 Розробити заходи з надання фінансової, правової, інформаційно-освітньої та інших видів підтримки для жінок-підприємниць відповідно до їхніх потреб</p> <p>6.2.b.1 Провести аналіз проблем, які не дозволяють жінкам здобувати навички та отримувати професійну кваліфікацію в сферах, що традиційно розглядаються як "чоловічі" й навпаки</p> <p>6.2.b.2 Розробити систему заходів для сприяння доступу жінок до освіти, професійного навчання та зайнятості в нетрадиційних секторах і навпаки</p> <p>6.2.b.3 Розробити систему заохочення роботодавців працювати з жінками на позиції, які вимагають навичок та кваліфікації, що традиційно сприймаються як "чоловічі" й навпаки</p> <p>6.2.v.1 Провести дослідження щодо кар'єрного зростання жінок і чоловіків, визначити проблеми, з якими стикаються жінки та чоловіки</p> <p>6.2.v.2 Розробити систему заходів для забезпечення швидкого кар'єрного зростання жінок, зокрема – наставництво</p> <p>6.2.v.3 Розробити систему заходів, включаючи квоти, що просувають жінок на рівні, з яких вони раніше виключалися, й де вони досі недостатньо представлені</p> <p>6.2.v.4 Забезпечити інформування роботодавців та постійний моніторинг результатів запровадження заходів щодо гендерно збалансованого кар'єрного зростання</p> <p>6.2.g.1 Провести гендерний аудит комунальних підприємств/установ/організацій</p> <p>6.2.g.2 Врахувати результати гендерного аудиту як одну з умов надання підтримки комунальним підприємствам/установам/організаціям</p> <p>6.2.g.3 Організувати конкурс «Рівні можливості: найкращий роботодавець року»</p>		
<p>Завдання 3. Запровадити заходи/практики для забезпечення гендерної рівності на робочому місці</p>			
<p>Заходи:</p>			
	<p>6.3.a.1 Проводити аналіз оголошень на роботу щодо існування дискримінаційних практик за ознакою статі та віку</p> <p>6.3.a.2 Провести дослідження (через фокус-групи, опитування жінок/чоловіків) щодо дискримінаційних практик при проходженні співбесіди</p> <p>6.3.a.3 Забезпечити інформування керівників щодо законодавчої заборони дискримінаційних практик при прийомі на роботу</p> <p>6.3.a.4 Забезпечити постійний моніторинг кадрового резерву ОМС та комунальних підприємств</p> <p>6.3.b.1 Провести аналіз гендерних розривів в оплаті праці в різних сферах на території громади</p> <p>6.3.b.2 Розробити рекомендації щодо усунення гендерних розривів в оплаті праці та досягнення рівної оплати праці жінок і чоловіків</p> <p>6.3.b.3 Запровадити заходи щодо усунення гендерних розривів в оплаті праці та досягнення рівної оплати праці жінок і чоловіків</p> <p>6.3.v.1 Провести гендерний аудит на предмет гідних та безпечних умов праці</p> <p>6.3.v.2 Розробити систему заходів, яка протистоять прямій і непрямій дискримінації за ознакою статі, віку, інвалідності, етнічної приналежності тощо</p> <p>6.3.v.3 Розробити систему заходів із протистояння сексуальним домаганням на робочому місці</p> <p>6.3.v.4 Розробити та впровадити процедуру щодо дотримання безпеки та конфіденційності під час розгляду повідомлень про випадки насильства та сексуальних домагань на робочому місці</p> <p>6.3.v.5 Впровадити заходи щодо забезпечення гідних та безпечних умов праці</p> <p>6.3.g.1 Запровадити заходи для забезпечення гнучкого графіка роботи для осіб, які мають утриманців</p> <p>6.3.g.2 Запровадити заходи для забезпечення можливості віддаленої роботи для осіб, які мають утриманців</p> <p>6.3.g.3 Запровадити заходи для заохочення чоловіків використовувати своє право на відпустку по догляду за утриманцями</p> <p>6.3.g.4 Створити гендерно чутливі робочі місця (забезпечити умови для годування груддю, дитячі кімнати тощо)</p>		