



АСОЦІАЦІЯ
АМБАСАДОРІВ
УКРАЇНИ

СЛОВНИК ТЕРМІНІВ ДЛЯ ЕКОНОМІЧНОГО НАСНАЖЕННЯ

Фахівці Асоціації Амбасадорів України
формуєть словник сучасних економічних термінів

Словник призначений для широкої аудиторії читачів.

Його метою є розширення понятійного апарату, окреслення інструментів та механізмів, якими послуговуються економічно наснажені жінки, або жінки, які стали на шлях до економічної незалежності.

Поділений на 3 частини:

гендерний, психологічний, економічний аспекти.

Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків є одним із найважливіших чинників досягнення сталого розвитку, а також умовою побудови правової та демократичної держави, в якій гарантуються та забезпечуються права і свободи людини. На наш погляд, знання гендерної термінології, розуміння гендерної перспективи та інтеграція гендерного підходу в соціально-економічні процеси сприятиме врахуванню потреб та інтересів жінок і чоловіків, які належать до різних груп населення, у процесах відновлення та розвитку держави.

Також ми розуміємо, що економічне наснаження неможливе, коли ментальне здоров'я жінки у незадовільному стані, адже для того, щоб самореалізовуватись у професії або бізнесі треба мати внутрішній ресурс, тому окремий розділ словника присвячено психологічним термінам.

Заклучна частина словника розкриває явища економічного наснаження, професійного і підприємницького розвитку та знайомить читачів з економічними термінами, які ми «десь чули» або використовуємо у повсякденному житті, однак не завжди розуміємо їх реальну природу.

Словник написаний доступною мовою та ілюстрований прикладами для кращого представлення та унаочнення термінів.

Словник не є сталим документом і постійно оновлюється.



Гендер – набір рис і ознак, відповідних ролей, характерної поведінки «чоловіків» і «жінок», які сформовані суспільством.

Гендерна ідентичність – це те, ким людина себе відчуває «чоловіком» чи «жінкою», або не відносить себе до жодного гендеру та ін. Це вроджене самовідчуття та сприйняття гендеру людиною.

Може не збігатися з біологічною статтю.

Яна (20 років): *«Я завжди почувалась в своєму тілі незатишно, мені також ніколи не подобався жіночий одяг, а в компанії дівчат я завжди почувалася чужою. Я навіть точно не можу сказати, коли це почалося. Я думаю, так було завжди.»*

Гендерні стереотипи – усталені, узагальнені переконання про жінок і чоловіків, які існують у суспільстві; про моделі їхньої поведінки, характерні риси, часто негативного характеру. Вони є основою для обмежень у суспільстві щодо ролей, які можуть виконувати чоловіки і жінки, їхнього зовнішнього вигляду і т.ін.

Анна (33 роки): *«Я дуже довго збиралася на курси водіння. Мене всюди возив мій чоловік, а самій мені було страшно їздити. Як відомо, у чоловіків краща реакція і концентрація, ніж у жінок; і я переживала, що не впораюсь».*

Гендерна рівність – рівні права й обов'язки, умови реалізації власного потенціалу, доступу до ресурсів чоловіків і жінок (представників гендерів) в усіх сферах. Гендерна рівність передбачає безбар'єрність у самореалізації людини у суспільстві.

Любов (23 роки): *«На нашій фірмі половина менеджерів відділів чоловіки, половина жінки».*

Гендерні ролі – моделі поведінки чоловіків і жінок, які існують у певному суспільстві. Охоплюють гендерні норми, характерні риси, очікування. Різняться залежно від культурних і релігійних передумов. Встановлюють обов'язки і задачі, які мають виконувати чоловіки і жінки у певному суспільстві.

Марина (27 років): *«Коли я завагітніла, переді мною і чоловіком постало питання, хто піде в декрет і доглядатиме дитину. Ми зважили всі за і проти. Так як на той момент я заробляла більше за чоловіка – а на тоді нам дуже були потрібні гроші, – ми прийняли рішення, що я продовжу працювати, а чоловік піде в декрет. Так, це було нетрадиційне рішення, але для нас це був найкращий варіант».*

Гендерний розрив – будь-яка нерівність чоловіків і жінок в умовах і можливостях у всіх сферах: наприклад, різниця в оплаті праці, рівні освіти, медичному забезпеченні.

Христина (32 роки): *«Я працюю у відділі продажів телекомунікаційних послуг вже 5 років. І нещодавно на святкуванні дня заснування компанії дізналась, що мій колега, який має ту саму кількість клієнтів, не перевищує мене за індикаторами продажів і працює всього 2 роки, має вищу на 15 % зарплату. І я не можу піднімати це питання, бо нам заборонено обговорювати наші зарплати згідно з контрактом і, якщо дізнаються, що ми про це говорили, ми обидва можемо втратити роботу».*

Гендерний паритет – коли чоловіки і жінки однаково репрезентовані в усіх сферах і пропорційно займають посади одного рівня.

Каріна (41 рік): *«На нашій фірмі відносно нещодавно жінки почали займати керівні посади на рівні з чоловіками. Ще 10 років тому, як я прийшла сюди працювати, всі керівники відділів були чоловіки, зокрема директор. І тільки зараз цей баланс почав встановлюватися».*

Дискримінація жінок і дівчат – упереджене ставлення до жінок і дівчат через стереотипи, які існують у певному суспільстві; можуть відрізнятися залежно від релігії, культурного середовища, країни.

Ірина (27 років): *«Як сказав мій начальник, на позицію секретарки не варто брати молодих дівчат, бо все, чого вони прагнуть, це вийти заміж і якнайшвидше піти в декрет, і він не хоче шукати їм заміну кожні півроку».*

Множинна дискримінація – упереджене ставлення на основі декількох факторів або їх поєднанні: наприклад, расова приналежність, релігійне сповідання, гендер.

Олександра (27 років): *Маючи гроші на оренду, Олександра довго не могла знайти житло. Орендодавці їй озвучували різні причини відмови. Як вона поділилась, одна хазяйка повідомила їй, що не готова здавати житло людині з пропискою в Сєверодонецьку. Іншого разу, як передала брокер, квартиру хотіли здавати тільки подружній парі.*



Репродуктивні права – права і свободи щодо власної тілесності, коли жінка вирішує, народжувати їй чи ні, скільки мати дітей та коли, приймає рішення щодо свого репродуктивного здоров'я. Цей термін також охоплює доступ до відповідної інформації, можливість отримати медичні послуги та неупереджене ставлення щодо здійсненого вибору.

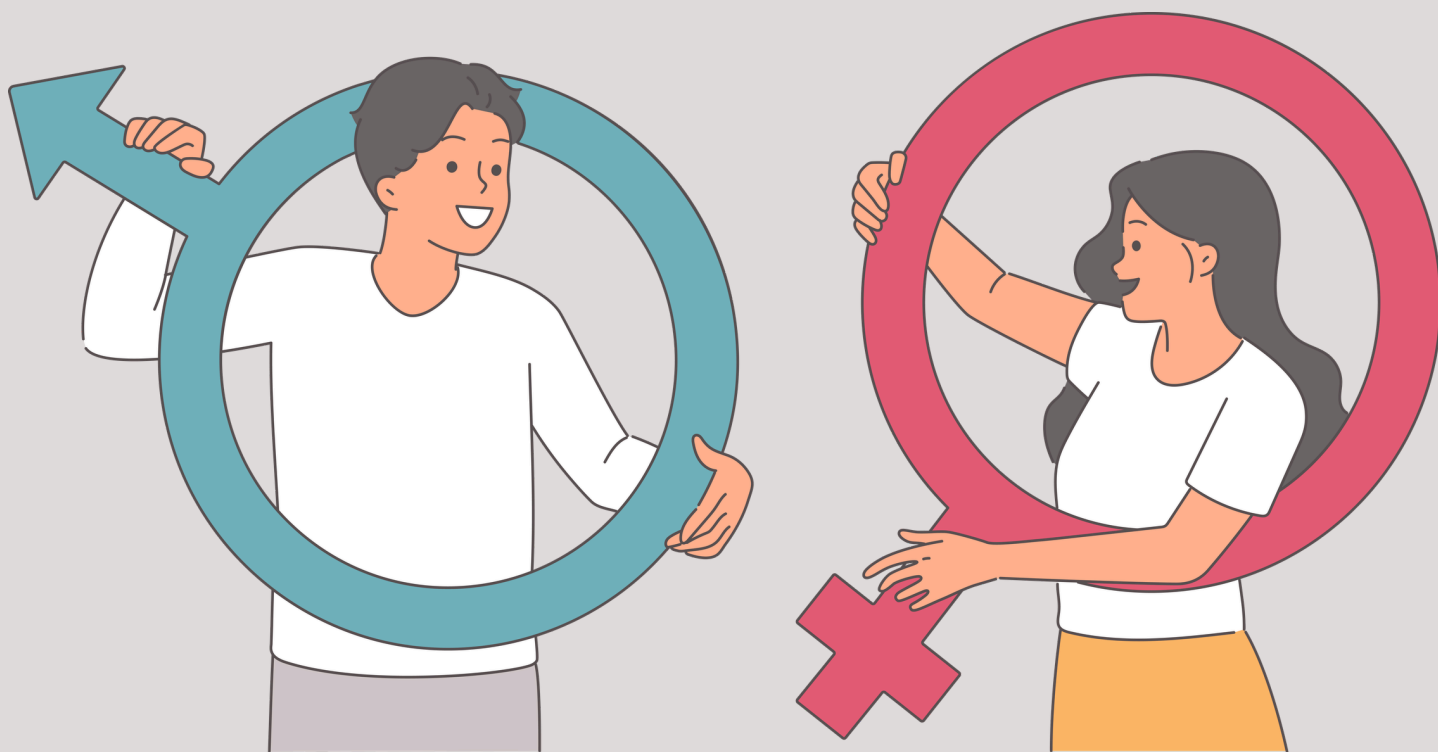
Марія (40 років): *«Ми з чоловіком вирішили, що не відчуваємо в собі бажання ставати батьками і мати дітей. Це було дуже важливо як для мене, так і для нього, – мати спільні очікування щодо сімейного життя. Тому ми неодноразово обговорювали цю тему перед одруженням».*

Сексуальні права – стосуються сфери прав людини щодо власної сексуальності, а саме рішення, чи вести статеве життя, вільний вибір партнера, шлюб без примусу, доступ до відповідної інформації, медичних послуг і т.ін.; охоплює можливості і засоби вести свідоме, здорове, приємне статеве життя.

Аліна (18 років): *«Лікарка розповіла мені про найкращі опції контрацепції, які наразі існують, зокрема про протизаплідні таблетки. А потім ми обрали найбільш підходящий для мене препарат».*

Стать – вроджена, визначена фізіологічно приналежність до чоловіків чи жінок.

Анна (27 років): *«12 травня народилася наша дівчинка: 3,5 кілограми – наша найдорожча хмаринка. Чоловік разом з усією родиною приїхав забирати мене з пологового 14 числа».*



Втрата емоційної чутливості – коли в людини внаслідок постійного стресу і тиску притуплюються відчуття, або вона не відчуває певних емоцій.

Ангела (32 роки): «Через півроку після початку вторгнення я перестала реагувати на тривоги і вже нормально спала, мені вже не було так страшно, як на початку. З іншого боку, інші емоції теж стали менш яскравими, я почала рідше відчувати радість».

Газлайтинг – це форма психологічного насильства, яка здійснюється через психологічні маніпуляції, з метою викривлення сприйняття дійсності людиною, щоб змусити її сумніватися в своїй адекватності, знизити її самооцінку.

Ангела (41 рік): «Чоловік мені казав, що я дратівлива, що в мене надто часто змінюється настрій. Що мені тільки здається, що він грає з моїми подругами, що в мене надто багата уява. Потім я побачила смс в його телефоні від нашої сусідки по ділянці».

Економічна психологія – це галузь психології, яка вивчає особливості сприйняття і реакції людей на різні економічні фактори, а також вивчає тенденції в економічній поведінці людей на всіх рівнях: від повсякденної економічної діяльності до зовнішньої та внутрішньої політики уряду.

Економічне насильство – умисне обмеження доступу людини до економічних ресурсів – їжі, одягу, грошей, житла, – з метою демонстрації влади над людиною та здійснення над нею контролю.

Олена (21 рік): «Через місяць після оформлення картки для виплат на дитину, Сашко (чоловік) сказав, що краще картка буде в нього, бо я ще загублю. Потім взагалі перестав мені її давати, бо я не економна.

Сашко часто ночував у своєї мами,
він все рідше з'являвся вдома.

У мене закінчились гроші,
якби не городина – не знаю, що б ми їли.»



Емоційний інтелект – це здатність усвідомлювати, розпізнавати, трактувати, а також ефективно керувати своїми емоціями та емоціями оточуючих, наприклад, з метою врегулювання конфлікту в колективі, налагодження відносин, мотивації підлеглих і т.ін.

Марія (40 років): *«Здатність поставити себе на місце клієнта, подивитися його очима на продукт і зрозуміти його потреби, допомагає мені підібрати найкращий пакет послуг для автоматизації процесів, потрібний саме його бізнесу. Я думаю, що це одна з причин чому в мене такі високі показники по продажам».*

Звинувачення постраждалого/постраждалої або віктимблеймінг (англ. «victim blaming» – «звинувачення жертви») – повне або часткове перенесення вини з кривдника на людину, над якою було вчинене насильство.

Виправдання акту насильства діями, поведінкою або зовнішнім виглядом постраждалої/постраждалого.

Захисний психологічний механізм – мисленнєва установка «віри в справедливий світ» і те, що уникання певних дій може вберегти від насильства.

Анна (25 років): *«Коли я сказала колезі, що до мене чіпляється керівник, вона сказала, що це й не дивно, бо в мене завжди такі провокативні наряди».*

Мобінг (англ. «mob» — «агресивний натовп», «банда») – це систематичне тривале переслідування (або бездіяльність) зі сторони роботодавця та/або колег щодо працівника(-ці) з образами, упередженим ставленням, з метою створення тиску і приниження його/її гідності та завдання шкоди професійній репутації.

Олександра (27 років): *«Моя керівничка завжди знаходила привід прискіпуватися до моєї роботи. Вона постійно мене вичитувала, а найгірше, що робила це прилюдно. Іноді, коли вона була в поганому настрої, вона раптово починала на мене кричати і приводом могло стати будь-що. А ще гіршим ситуацію робило те, що я не відчувала підтримки від колег, або навіть навпаки, в мене складалось враження, що вони приєднуються до неї, як зграя собак приєднується до сильного вожака, коли забивають слабшого. Вони постійно жартували, що я неуважна, повільна, мало працюю і т.ін.».*



Обмежуючі переконання – це переконання негативного характеру, які є в людини про себе або навколишній світ, які заважають досягати бажаного або реалізовувати свій потенціал.

Вікторія (27 років): *Вікторії знадобилося 3 роки на те, щоб наважитися піти на курси програмування Java Script. За її словами, їй було дуже важко піти на курси і перемогти свої страхи, що в неї нічого не вийде, що вона дарма витратить свої гроші на курси, що все одно це чоловіча професія, і вона не знайде роботу. Але, на її здивування, через 3 місяці вона почала створювати невеликі прості сайти, а по завершенні курсу, вона знайшла собі роботу джуніор-програміста на американському проекті.*

Психологічний регрес – захисний механізм психіки, коли людина повертається на більш ранню стадію психічного розвитку.

Віолетта (32 роки): *«Моя сестра стала плаксивою і часто ображалася, іноді вона починала поводитись як мала вередлива дитина, яка хоче звернути на себе увагу, щоб її пожаліли».*

Резильєнтність (англ. «resilience»—«стійкість») – властивість витримувати життєві випробування і складні ситуації, відновлюватися, адаптуватися до них.

Яна (45 років): *«Моя перукарня мало не закрилася під час епідемії COVID-19. Тоді, щоб зберегти бізнес, я почала проводити навчальні курси перукарської майстерності. А тепер через військові дії мені довелося релокувати бізнес до Києва, і зараз я намагаюся розширити коло клієнтів через рекламу в Інстаграм».*

Ресурсна ін'єкція – коли жінка, що відчуває втому від повсякденних справ, робить якусь приємність для себе заради підвищення своєї життєвої енергії.

Марія (55 років): *«Щоразу, як я купую квитки до театру і відвідую виставу, я відчуваю приплив енергії. Мені подобається підбирати образ на вечір, прикраси, одяг. Одягати щось небуденне і дивитися виставу у вишуканій залі – я відчуваю піднесено».*

Самовтілюване пророцтво – людина формує прогнози на майбутнє позитивного чи негативного характеру, і віра в ці прогнози змінює її поведінку, що веде до їх здійснення.



Юлія (25 років): *«Я знала, що ці стосунки завершаться розривом, ще як тільки ми почали зустрічатися. Мені боляче це визнавати, але я завжди знала, що рано чи пізно він піде від мене до іншої».*

Співзалежність – коли людина хворобливо занурена в життя залежного партнера
Зоя (58 років): *«Після Нового року Саша продовжив пити. І це впливає на всіх нас, тепер я постійно думаю: куди заховати гроші, як вгадати його настрій, коли він п'яний, як не спровокувати його. Іноді я просто йду ночувати до мами чи сусідки, а вранці повертаюсь».*

Токсичне середовище – це середовище (робочий, навчальний колектив або інша група людей), в якому наявний постійний психологічний дискомфорт і агресивний тиск, який створюється через маніпуляції, конфлікти, неконструктивну критику, невиправдані вимоги. Люди в токсичному середовищі часто відчувають вину, страх, образ, пригніченість, невпевненість.

Галина (30 років): *«Після того як я переїхала жити до чоловіка у дім його батьків, все змінилося. Мама Тараса перестала бути зі мною такою привітною, як раніше. Все частіше з'являлися дрібні зауваження, недоречні жарти: що я багато їм, що на мене продуктів не наберешся. Мені було образливо і боляче, а Тарасу ці жарти здавалися дуже дотепними і він сміявся».*

Тунельне мислення – коли людина внаслідок сильного пригнічення або депресії викривлено бачить навколишню дійсність, зациклена на певній ідеї або проблемі і не бачить всього різноманіття інших варіантів або можливостей.

Варвара (37 років): *«Після того як мій чоловік пішов, мене більше нічого не хвилювало. Мені нецікаві були друзі, родичі, робота. Все, про що я могла думати, що, може, він передумає і повернеться і все буде як раніше».*

Уникання відповідальності – коли людина перекладає відповідальність за своє життя на інших людей або зовнішні обставини, займає пасивну позицію щодо вирішення проблем і внесення змін у своє життя.

Ніна (45 років): *«Не намагалася шукати роботу і вимагала, щоб їй продовжили платити виплати по безробіттю. Незважаючи на те, що запропоновані вакантні позиції вона відхилила».*



Адвокація – різнопланова діяльність з обстоювання інтересів вразливих категорій населення.

Ірина (38 років): «В рамках адвокаційної кампанії щодо створення безбар'єрного середовища для людей з інвалідністю ми записалися на зустріч з головою громади, щоб обговорити шляхи вирішення цієї проблеми».

Амбасадорія – навчальна платформа, орієнтована на набуття компетенцій і практичних навичок, спрямованих на розкриття власного потенціалу, та набуття економічної самодостатності; вільний простір для отримання знань та досвіду. Включає навчальні курси, інтерактивні вебінари, статті та інші навчальні продукти.

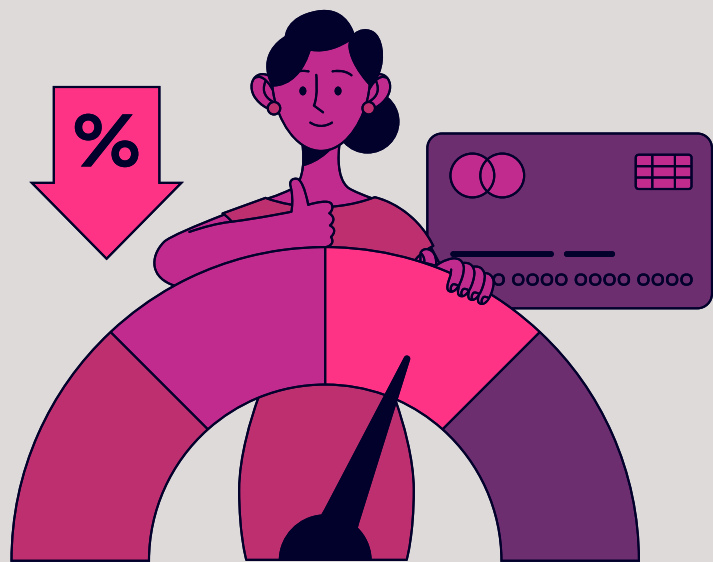
Амбасадорка – представниця, уповноважена особа організації «Асоціація амбасадорок України», яка артикулює, репрезентує та просуває місію та цінності організації і водночас є їх втіленням. Лідерка ком'юніті амбасадорок.

Ауткам (англ. «outcome»–«результат») – опосередковані результати проєкту, відрізняється від аутпуту тим, що поширюється поза запланованими активностями і цілями проєкту, має вплив на ширшу аудиторію, ніж було заплановано.

Марія (52 роки): «Працевлаштування жінок в рамках проєкту мало позитивний ауткам на економіку всієї громади».

Аутпут (англ. «output»–«продукція», «вихід») – позначає сукупність результатів успішно реалізованих активностей і досягнутих цілей, запланованих в рамках проєкту.

Валентина (48 років): «В рамках проєкту було проведено 12 інформаційних заходів,
20 групових консультацій
і 150 індивідуальних консультацій психолога
в онлайн і офлайн форматі».



Бартер – форма розрахунку через обмін товарами чи послугами, без використання грошей.

(Тетяна 29 років): *Після народження сина, Тетяна почала вести свій лайф-блог, в якому розказувала про те, як її життя змінилось з появою дитини, та про кожен етап розвитку малюка. Через пів року її блог набрав декілька тисяч підписників, в основному молодих мам. Одного разу до неї звернулась її знайома, яка якраз відкривала магазин дитячого одягу в Ірпені, щоб прорекламувати її магазин. Вони домовилися, що Тетяна буде виставляти фото з сином в одязі з магазину і розказувати, чому обрала цей одяг і з якого він магазину. Домовилися про розрахунок по бартеру: Тетяна отримала декілька комплектів одягу для свого малюка в обмін на рекламу магазину у своєму блозі.*

Бегінерка (англ.«beginer» – «початківець») – жінка, яка перебуває на початковому етапі шляху до економічного наснаження.

Світлана (37 років): *«Минулого тижня я майже закінчила курси з веб-дизайну і зараз формую портфоліо з дизайнами сайтів. Замовників я ще не маю, але вже створила аккаунт на Behance зі своїми роботами».*

Взоровати – брати приклад, засвоювати знання, досвід та найкращі практики від ментора.

Вікторія (30 років): *«Моєю менторкою була Катя, вона допомагала мені з усім: обрати професію в айті, а саме тестування, записатися на курси, консультувала щодо домашок, коли в мене не виходило, розповіла, на яких ресурсах краще шукати роботу, – весь цей мій складний шлях до роботи в айті вона була поруч».*

Витрати – це гроші або інші ресурси, які необхідно віддати, щоб отримати бажане. [9]

Софія: (44 роки): *«Восени завжди багато витрат: шкільна форма для хлопців, нове взуття, канцелярія, робочі зошити, підручники з англійської, внески у фонд класу, фонд школи, витрати на ремонт класу».*

Базові витрати – це витрати, які покривають базові потреби (необхідні для існування) людини, такі як їжа, оплата житла, комунальні послуги і т.ін.

Марія (39 років): *«Мої базові витрати на той період складали оплату комуналки, їжу, сплату за телефон, проїзд і деякі ліки».*

Воронка продажів – це модель, яка відтворює процес продажу товару чи послуги на всіх етапах – від початкового контакту з потенційним споживачем до купівлі товару чи послуги (укладання угоди).

Воронка символізує шлях, який проходить потенційний споживач від моменту, коли він усвідомив, що йому потрібен певний товар чи послуга, і до моменту придбання товару. Це модель, яка має привернути увагу покупця і поступово запевнити його придбати певний товар чи послугу.

Зазвичай ці етапи, які проходить потенційний покупець, поділяють на такі етапи: Усвідомлення - Інтерес - Рішення - Дія.

Валентина (47 років): «Фейсбук підкинув мені рекламу щодо знижки на ноутбуки з 6-ядерним процесором до 30 %, а я вже давно задумувалась, що мені потрібно придбати новий ноутбук.

Я перейшла на сторінку магазину, подивилася різні марки які мене цікавили.

Лишила заявку консультанту, щоб допоміг мені обрати модель.

Сьогодні ми зідзвонилися і він допоміг мені підібрати модель за потрібними параметрами і моїм бюджетом.

Я оплатила замовлення картою онлайн. Завтра мені його мають доставити».



Джобхантинг (англ. «job hunting» – «полювання на роботу») – проактивна участь кандидата у процесі найму: усвідомлений, цільовий пошук роботи згідно з визначеними критеріями й очікуваннями.

Анжела (55 років): «Після звільнення з роботи в мене з'явилась інша робота – джобхантинг. З понеділка по п'ятницю щодня десь по 4-5 годин я шукала роботу. Перевіряла сайти роботи, правила резюме, розсилала, ходила на співбесіди».

Доходи – сума усіх фінансових надходжень за конкретний проміжок часу (місяць, рік).

Валентина (54 роки): «Наш дохід на місяць складає мою заробітну і чоловіка, плюс ми отримуємо 4 тисячі гривень за хату, яку здаємо в оренду».

Едженсі (англ. «Agency»—«влада») – можливість людини діяти згідно зі своєю волею, реалізовувати свої права. Можливість людини мати владу і ресурси розкривати свій потенціал, діяти і приймати рішення.

Єва (29 років): *«Я з дитинства мріяла стати лікарем. Першими моїми пацієнтами були м'які іграшки, потім домашній кіт і вже потім я переключилася на людей. У 18 років я вступила на медичний факультет в Богомольця».*

Емоційні покупки – покупки, які здійснюються під впливом спонтанного бажання або емоційного імпульсу, поза запланованим бюджетом.

Ірина (25 років): Ірина ніколи не могла пропустити розпродаж на чорну п'ятницю, також їй постійно приходила реклама в Фейсбук та Інстаграм від її улюблених магазинів. І часто вона купувала одяг, який не планувала, але з такими великими знижками. Це призвело до того, що вона використовувала кредитні кошти на картці і її борг постійно збільшувався. Врешті-решт їй довелося позичити гроші в сестри і закрити борг, бо їй важко було сплачувати відсотки по кредиту, а на виплату тіла кредиту їй взагалі не вистачало.

Інвестиції – вкладання грошей у фінансові активи (наприклад, акції, облігації), нерухомість, бізнес та інше з ціллю отримати прибутки (відсотки).

Анна (26 років): *«Після початку повномасштабного вторгнення ми придбали військові облігації на 10 тисяч гривень. Через рік нам були нараховані відсотки річних на ці 10 тисяч».*

Інфляція – підвищення цін на товари і послуги впродовж певного періоду часу, що викликане знеціненням конкретної валюти.

Юлія (27 років): *Маючи дохід в 12 тисяч гривень до повномасштабного вторгнення, Юлія почувалася фінансово комфортно. Їй вистачало грошей на продукти, на догляд за собою – манікюр, фарбування волосся, накладні вії, на ліки для батька. Але через два роки після повномасштабного вторгнення вона почала відчувати нестачу грошей. Послуги перукаря і майстрів подорожчали на 20%. Продукти вона купувала ті самі і в тій самій кількості, але вже не вкладалася в рамки звичного бюджету, а деякі ліки для її батька подорожчали вдвічі. Тобто її зарплата була на тому самому рівні, але дозволити вона собі могла менше ніж раніше.*

Компетенція – сукупність знань, навичок, досвіду і вміння їх ефективно застосовувати у певній сфері чи щодо певного предмету.

Ілона (35 років): «У мене були проблеми з запізненнями. Це часто викликало проблеми не тільки в особистому житті, а спричиняло незручності на роботі. Я вирішила, що мені потрібна допомога у розвитку тайм-менеджменту».

Перелік основних компетенцій згідно з підходом ГО «Асоціації Амбасадорок України»

Психоемоційна компетенція

- Знання і навички з підтримки ментального здоров'я (розвиток резильєнтності, техніки нормалізації психоемоційного стану тощо)
- Психологічні знання і навички з розвитку батьківського потенціалу
- Психологічні знання і навички з особистісно-професійного розвитку жінки (розвиток емоційного інтелекту, розвиток критичного мислення, розвиток креативного мислення тощо)
- Психологічні знання і навички з розвитку лідерського потенціалу жінки
- Вміння жінки застосовувати набуті знання і навички у повсякденному житті та в інтеграційних процесах.

Комунікативно-презентаційна компетенція

- Знання і навички з основ комунікації та самопрезентації у соціумі
- Знання і навички з основ самопрезентації у соціальних мережах (від створення, розвитку і роботи з фідбеком)
- Знання та навички у створенні персонального бренду (імідж, смм, стратегії просування)

Компетенція професійного зростання

- Знання і навички з професійного самовизначення
- Знання і навички щодо первинної комунікації з роботодавцем (написання резюме, співбесіди з роботодавцем)
- Знання і навички щодо адаптації на робочому місці (первинна інтеграція в команду, вибудовування стабільних взаємовідносин з колегами)
- Знання і навички щодо професійного розвитку впродовж життя (life learning skill)

- Знання і навички щодо комунікації у професійному середовищі (робота в команді, вирішення конфліктів на робочому місці, ведення перемовин з роботодавцем щодо узгодження умов праці)
- Знання і навички з тайм-менеджменту

Підприємницька компетенція

- Знання і навички з планування й організації підприємницької діяльності
- Знання і навички з проєктного менеджменту
- Знання і навички щодо командоутворення
- Знання і навички в сфері основ фінансової та інвестиційної грамотності
- Знання і навички з кризового менеджменту
- Знання і навички з тайм-менеджменту

Цей перелік основних компетенцій, які необхідні українським жінкам для особистісної та професійної адаптації в умовах воєнного стану, розроблено з урахуванням освітніх потреб українок, принципів Європейської основи соціальних прав, а також на основі Рамкової програми ЄС щодо оновлених ключових компетентностей.

Ком'юніті амбасадорок (англ. «community» – «громада») – це ресурсне середовище однодумців, яке ґрунтується на взаємопідтримці та взаємодопомозі, простір для комунікації, обміну досвідом та ідеями.

Марина (56 років): «Я живу в Києві більше року, але в мене невелике коло спілкування і, чесно кажучи, не дуже хочеться знайомитися з новими людьми. А в ком'юніті амбасадорок я зустріла земляків з різного міста, які розуміють, як це – поїхати з рідного міста, залишити дім. Водночас я завжди можу звернутися за професійною порадою як до менторок, так і до інших амбасадорок».

Кредит – гроші чи матеріальні цінності, що надаються людині у позику на певний період часу під відсоток.

Вікторія (35 років): «Через 14 років ми зможемо погасити кредит і квартира повністю стане нашою. Нашим поручителем став брат чоловіка. Це було складне рішення і потрібно буде тугіше затягнути пояси. Але принаймні ми вкладаємо не в оренду чужої квартири, а в своє житло».



Купівля на виплату («в розстрочку») – купівля товару чи послуги частинами, тобто розбиття ціни на декілька частин, які виплачуються впродовж певного періоду часу. Зазвичай послуга надається банком або іншою фінансовою установою з нарахуванням відсотків до початкової ціни товару чи послуги.

*Як зазначила **Яна (54 роки)**, так як ноутбук був занадто дорогий, щоб вона могла собі дозволити його купити одразу, вона оформила купівлю на виплату. Тобто вартість ноутбука поділили на 10 і вийшла сума, яку Яна мала вносити щомісяця, плюс 7% відсотків банку. Тобто Яна отримала ноутбук того самого дня, але оплату за нього вносила впродовж 10 місяців.*

Липка підлога – явище, коли жінки обіймають менш престижні та менш прибуткові посади в кар'єрній ієрархії, ніж чоловіки, внаслідок стереотипів, обмежень, які є в суспільстві (наприклад, посади нянь, секретарок, касирок та ін.). Явище належить до тієї самої групи обмежень, що і «скляна стеля». Явище також характерне для інших груп людей, які піддаються дискримінації.

Валентина (55 років): «В нашому садочку всі няні і виховательки – жінки. Чоловіки на таку роботу не йдуть.»

Лізинг – довгострокова оренда обладнання, машин чи іншого майна з можливістю подальшого його викупу.

Яна (34 роки): «Ми знайшли потрібну модель трактора через лізингову компанію. Після того як ми внесли авансовий платіж, лізингова компанія викупила його для нас і передала нам його у використання по договору на 5 років. Через 5 років щомісячних платежів трактор стане нашим».



Людський капітал –

1. цінність людини з точки зору її накопичених знань, розвинутих навичок, спроможності і потенціалу, які вона може привнести і розкрити у роботі на підприємстві чи організації.

Алла (27 років): «Інтеграція нових співробітників і навчання займає не менше трьох місяців. У спеціаліста багато часу займає вивчення проєктної документації, архітектури проєкту. Також не менш важлива побудова комунікації в команді, розподілення обов'язків. Тому так важливо втримати наявних працівників, це значно вигідніше для компанії, ніж найняти нового спеціаліста».

2. знайомства, друзі, колеги – зв'язки людини, які вона набуває впродовж життя, люди, з якими можна співпрацювати, створювати колаборації, які можуть допомогти в професійному й особистому плані.

Злата (52 роки): «Коли я вирішила заснувати власну майстерню з пошиву натурального одягу, мені допомогли і підтримали мої колишні колеги і не тільки, наприклад, перших моїх клієнтів привела моя однокласниця».

Мислення зростання або Growth mindset (англ.) – це фундаментальне розуміння людиною того, що її успіх залежить від часу та зусиль, які вона докладає, щоб вдосконалити свої знання, вміння та навички цей тип мислення орієнтований на навчання.

Наш успіх залежить від часу та зусиль, які ми докладаємо, щоб вдосконалити свої знання, вміння та навички.



Навчальний ґеп (англ. «gar»—«прогалина») – це недоотримані або втрачені знання. Може бути спричинений як внутрішніми, так і зовнішніми факторами.

Зоя (40 років): *«Наше село якраз розташоване біля зони бойових дій. Після того як закрилася школа в нашому селі, Микита (син Зої, 13 років) продовжив вчитися дистанційно, але під час тривоги ми часто спускались до підвалу, та і яке там навчання під обстрілами. Тепер Микитка сильно відстав від програми по математиці, українській. Ми шукаємо репетиторів, бо треба якось надолужувати».*

Наснаження – це такий процес спонукання і підтримки людини, який веде до формування в неї (особливо таких, хто потрапив у складні життєві обставини) активного і конструктивного ставлення, спроможності брати відповідальність за свої дії та власне життя.

В результаті люди стають спроможними самостійно долати життєві труднощі, а не очікувати, коли хтось щось зробить для них.

Особливості наснаження жінок:

- Наснаження є комплексним і багатогранним поняттям.
- Наснаження є нелінійним процесом.
- Наснаження є і процесом, і результатом.
- Наснаження може нести негативний відбиток.

Економічно наснажена жінка – це жінка, яка має можливість постійно розвивати та вдосконалювати свої знання, навички та вміння.

Вероніка (33 роки): *«Після виїзду з рідного міста в мене опустилися руки, я не бачила сенсу щось робити, мені здавалося, що я маленька комашка у вирі подій, яка не здатна ні на що впливати. Але Марина, з якою ми дружили ще з університетських часів, після нашого переїзду почала активно підтримувати мене: порадила мені безоплатні курси, надсилала вакансії, ну і просто вислуховувала мене годинами, коли це так мені було необхідно».*



Неперервна освіта або Life long learning (англ. «навчання впродовж життя») – це підхід, який передбачає безперервне вдосконалення наявних знань та навичок і оволодіння новими знаннями та навичками в обраному напрямку. Водночас цей підхід передбачає перегляд та відкидання застарілої інформації та практик – гнучкість та адаптивність до викликів інформаційної доби та економічних трансформацій. Цей підхід може стосуватися як професійного, так і особистісного розвитку.

Вікторія (25 років): *«Я постійно проходжу курси і вивчаю щось нове. Нещодавно отримала сертифікат з колористики, також цікавлюся трихологією».*

Планові покупки – покупки, які здійснюються згідно з актуальними потребами людини в рамках запланованого бюджету.

Марія (60 років): *Вирішила купити посудомийну машину восени, так як влітку вона хотіла витратитися на поїздку в Карпати; до того ж восени в неї з'явиться більше клієнтів в перукарні, які повернуться з відпусток.*

Подушка безпеки – запас грошей, відкладений на кризовий період або на випадок непередбачуваних обставин: втрата роботи, проблеми зі здоров'ям чи ін.

Ніна (46 років): *Ніна вела підрахунок своїх витрат впродовж місяця – базові витрати, витрати на навчання, лікарів, – потім помножила цю суму на 6, щоб визначити, скільки їй знадобиться грошей на пів року, тобто яку суму їй потрібно відкласти для формування подушки безпеки на випадок втрати роботи або непередбачуваних обставин.*

Профдеформація – це зміна особистості, яка виникає внаслідок тривалого виконання професійних обов'язків, що веде до викривленого сприйняття і бачення людиною навколишньої дійсності під впливом її професії. Може виявлятися у повсякденному спілкуванні з рідними і близькими, побутових звичках, реакціях на різні ситуації: наприклад, людина, виходячи з роботи, продовжує поводитися як професіонал своєї сфери вдома, на лікарняному, у відпустці.

Яна (34 роки): *«Коли мама поверталася з роботи, вона продовжувала бути керівником. Ми ходили по струнці: не можна було голосно говорити, сміятися, бігати, – її все дратувало. Посуд мав бути вимитий, уроки зроблені, а ми мали бути тихими і не заважати».*

Реструктуризація боргу – зміна умов погашення боргу, що полегшує його повернення для позичальника.

Людмила (37 років): «Після втрати роботи я не могла вчасно вносити виплати по кредиту. Тому довелося написати заяву щодо реструктуризації боргу. Після розгляду моєї заяви в банку мені подовжили термін кредиту, щоб зменшити щомісячні внески».

Світчерка (англ. «switch»–«міняти») – людина, яка міняє фах або сферу професійної діяльності.

Катерина (20 років): «Після завершення профучилища і пропрацювавши 2 роки бухгалтеркою, я зрозуміла, що не витримаю на цій роботі: я перевіряла всі проводки по 5 разів і почала погано спати вночі, плюс я зрозуміла, що більше хочу працювати з людьми, ніж з цифрами. Тому зараз шукаю роботу у сфері продажів, хочу більше спілкуватися з людьми».

Селф скіли або самонавички (англ.«self skills»–«самонавички») – це навички формування самого себе, наприклад, саморегуляція, самоменеджмент, самоконтроль, мотивація, відповідальність, концентрація. Селф скіли базуються на глибокому розумінні себе, своїх емоцій та здатності піклуватися про себе. Вони є ключовими навичками саморозвитку.

Вікторія (28 років): «Мені складно було встановити режим і щодня прокидатися так рано. Я почала намагатися лягати спати раніше, відкладати телефон, не заходити в соцмережі за пів години до сну. Через два тижні вставати щодня о шостій стало легше».

Скляна стеля – обмеження, з якими стикаються жінки (або інші групи людей, які дискримінуються) на кар'єрній драбині, коли формально вони мають права і можливості досягати будь-яких кар'єрних висот, але фактично, внаслідок обмежуючих факторів, які є в суспільстві, не займають цих посад, або займають їх вкрай рідко. Явище також характерне для інших груп людей, які піддаються дискримінації.

Катерина (42 роки): «Останні 3 роки я працюю на посаді замдиректора. Але, коли Василь Олександрович, наш директор, вирішив піти на пенсію, мою кандидатуру на посаду директора навіть не розглядали, а кандидатами були лише чоловіки».



Сімейний бюджет – система розподілення коштів певної сім'ї на певний термін, охоплює їхні доходи і витрати.

Олена (42 роки): *Після переїзду до Києва з'явилося багато нових витрат: оренда квартири, музична школа для близнючок та інше. Щоб вистачило грошей на все, Олена вирішила впорядкувати свої витрати і почала їх записувати. Спочатку в блокнот, потім перенесла записи в Excel. В таблиці в першу колонку Олена вписувала всі доходи, тобто свою заробітну плату і аліменти від колишнього чоловіка, в другу колонку – всі витрати, а в кінці місяця підводила баланс. Через пару місяців вона визначила свої базові витрати щомісяця: на квартиру, комунальні послуги, проїзд, їжу, музичну школу, телефон і інше. Зафіксувала суми і наступного місяця витрачала гроші на це жорстко в зафіксованих рамках. Це дозволило їй з відносно невеликим бюджетом адаптуватися до нових умов і забезпечити комфортне життя своїм дітям.*

Скляна стеця – обмеження, з якими стикаються жінки (або інші групи людей, які дискримінуються) на кар'єрній драбині, коли формально вони мають права і можливості досягати будь-яких кар'єрних висот, але фактично, внаслідок обмежуючих факторів, які є в суспільстві, не займають цих посад, або займають їх вкрай рідко. Явище також характерне для інших груп людей, які піддаються дискримінації.

Катерина (42 роки): *«Останні 3 роки я працюю на посаді замдиректора. Але, коли Василь Олександрович, наш директор, вирішив піти на пенсію, мою кандидатуру на посаду директора навіть не розглядали, а кандидатами були лише чоловіки.»*

Софт скіли (англ. «soft skills»–«м'які навички») – це навички, які відображають особисті якості та здатність ефективно взаємодіяти з оточуючими. До них зараховують: навички комунікації, гнучкість, логічне мислення, емоційний інтелект, тайм-менеджмент тощо. Софт скіли важливі для роботи в команді у будь-якій сфері. Наявність та рівень розвитку цих скілів важко виміряти.

Каріна (22 роки): *«Моя класна керівничка завжди вміла гуртувати навколо себе дітей, завжди знала, як зацікавити їх своїм предметом. Поруч з нею кожен учень почувався важливим і особливим, вона вміла знаходити і задіювати краще в людях».*



Сталий розвиток бізнесу/установи – створення структури, організації і налагодження процесів таким чином, що уможливають його подальше існування, стійкість і ефективність.

Олександра (33 роки): *«Після завершення фінансування проєкту мистецький центр продовжив своє існування за рахунок місцевого бюджету».*

Структурне безробіття – безробіття, яке виникає внаслідок структурних змін економіки, наприклад через розвиток технологій, воєн, коли відбувається швидкий розвиток одних сфер і занепад інших. Внаслідок таких змін певні професії стають менш затребуваними, а інші можуть стати більш актуальними.

Марина (55 років): *Після того як підприємство, на якому Марина пропрацювала 14 років, релокували до Києва, вона залишилась без роботи. Її запрошували переїхати і зберегти за нею місце, але вона не хотіла залишати свій будинок і сад. Після 2-х місяців без роботи, Марина вирішила виставити оголошення на інтернет платформу, яку їй порадила донька, щодо надання бухгалтерських послуг, зокрема ведення податків ФОП. В перший місяць з'явилося всього 2 клієнти, але вони лишили хороші відгуки про Марину на платформі і до неї почали звертатися значно частіше. Через 4 місяці вона почала заробляти більше, ніж на своєму підприємстві.*

Фемінізація бідності – позначає поняття, коли жінки через певні фактори більш вразливі до бідності. Кількість жінок серед населення за межею бідності переважає кількість чоловіків, і жінки ще менш забезпечені ніж чоловіки.

Софія (38 років): *«Коли ми жили разом з чоловіком, я розподіляла домашній бюджет і планувала наші витрати, він перераховував мені більшу частину заробітної плати. Після розлучення він допомагає нам, але не так, як раніше.*

Вітя (колишній чоловік) шле нам 10 тисяч гривень щомісяця, але це значно менше, ніж коли ми були одружені, і зараз така інфляція, що наразі ми можемо собі дозволити витрати тільки на найнеобхідніше».



Фінансова грамотність – здатність людини ефективно розпоряджатись наявними та потенційними фінансовими ресурсами.

Олександра (40 років): «Я ніяк не могла зрозуміти, куди діваються мої гроші. Моя зарплата наче була непоганою, мені її нещодавно підвищили, але гроші постійно зникали в невідомому напрямку. Тоді я вирішила встановити застосунок на телефон, щоб відстежувати доходи і витрати, подивитися у відсотках, на що я витрачаю гроші. Застосунок максимально простий у використанні: я просто вписую туди всі свої витрати за категоріями і в кінці місяця перевіряю статистику, яка висвічується мені у вигляді кругових діаграм з відсотками і розбивкою витрат за категоріями, і в різних кольорах. Це дуже зручно».

Fixed mindset або фіксоване мислення – це фундаментальне розуміння людиною того, що її успіх залежить від набору якостей, які вона має з народження, а також часу та зусиль, які вона докладає, щоб вдосконалити свої знання, вміння та навички.

Жанна (18 років): «Малюванням на життя не заробиш, тому піду вчитися на програмістку».

Хард скіли (англ. «hard skills»–«жорсткі навички») – це конкретні знання та навички, яким можна навчитися або засвоїти через практику. Хард скіли охоплюють професійні знання та навички, які необхідні для певної посади та конкретної роботи. Рівень володіння ними можна виміряти та оцінити.

Єва (23 роки): «Після завершення річного курсу і здачі іспитів я нарешті досягла рівня англійської B2, я дуже вдячна викладачам за такий крутий курс і цікаві заняття і, звісно, я вдячна собі, що знайшла час, мотивацію і сили вчитися».

Хаусхолдерка (англ. «householder»–«домогосподар») – жінка, яка очолює домогосподарство, управляє всіма процесами господарської діяльності, в основному в сільській місцевості. Хаусхолдерки серед власників домогосподарств можуть переважати, коли чоловіків менше, ніж жінок, і жінки змушені виконувати як обов'язки, які традиційно вважаються жіночими, так і чоловічі.

Валентина (64 роки): «Загалом ми маємо 2 свиней, 25 курей, 20 качок, 30 соток городу. Діти завжди допомагають: приїжджають зі Львова і з Києва на посівну і прибирати город. А так зазвичай своїми силами обробляю»

Цільове резюме – резюме, складене під певну вакансію і певного роботодавця з урахуванням вимог вакансії і з акцентом в резюме на затребуваних знаннях та навичках.

Каріна (66 років): *«Прочитавши опис вакансії фінансиста, я переписала своє резюме, зробивши більший акцент на вказаних навичках і необхідному досвіді. Наприклад, я дуже детально описала всі свої обов'язки, які стосувались складання кошторисів, роботи в медку, хоча це була лише частина моїх обов'язків, але для цієї вакансії це було важливо».*

Цільова розсилка – продуманий пошук і розсилка резюме на вакансії, які оптимально відповідають наперед визначеним критеріям, очікуванням і можливостям кандидата.

Вікторія (22 роки): *«Перш за все я визначилась зі сферою, в якій хочу працювати, потім виписала «топ 5 компаній моєї мрії», перевірила вакансії, які опубліковані в них на сайтах. І почала атакувати ці компанії своїми резюме, які спеціально склалися під ці вакансії. На деякі вакансії надіслала резюме декілька разів, бо ну дуже хотіла в них працювати».*



СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Богачевська-Хом`як М., Веселова О. М. Жіночий рух в Україні. Енциклопедія історії України. 2006. Т. 3: Е-Й. С. URL: http://www.history.org.ua/?termin=Zhinochy_rukh_v_Ukraini
2. Вебпортал «Гендер в деталях». URL: <https://genderindetail.org.ua/>
3. Вебпортал «Happy Monday». <https://happymonday.ua/ru/shho-take-growth-mindset>
4. Економічне насильство. «Розірви коло»: скажи насильству «ні». URL: <https://rozirvykolo.org/vidi-nasilstva/ekonomichne-nasylstvo>
5. Ключові компетентності для навчання протягом життя. Головна сторінка. URL: <http://dlse.multycourse.com.ua/ua/page/15/53#1>
6. Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок. Офіційний вебпортал парламенту України. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_207
7. Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами (Стамбульська конвенція). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_001-11#Text
8. Марценюк Т. О. Гендер для всіх. Виклик стереотипам. Київ: Основи, 2017. 254 с.
9. Мідлтон. Д. Бухгалтерський облік і прийняття управлінських рішень [Текст] / Д. Мідлтон. – М. :Аудит, 1977. – 401 с.
10. Мобінг на роботі: поняття, різновиди, відповідальність. Східне міжрегіональне управління Державної служби України з питань праці. URL: <https://smu.dsp.gov.ua/news/mobinh-na-roboti-poniattia-riznovydy-vidpovidalnist/>
11. Сексуальне насильство: як розпізнати та навчитись захищати свої кордони? Проект Кешер. URL: <https://www.projectkesher.org.ua/news/seksual-ne-nasyl-stvo-iak-rozpiznaty-ta-navchytys-zakhyshchaty-svoi-kordony/>
12. Що таке емоційний інтелект та як його розвивати. Психологічна студія «Сенс». URL: <https://www.sens.lviv.ua/shho-take-emocijnyj-intelekt-ta-yak-jogo-rozvyvaty/>
13. Що таке насильство? Гаряча лінія з питань протидії торгівлі людьми, запобігання та протидії домашньому насильству, насильству за ознакою статі та насильству стосовно дітей. URL: <https://1547.ukc.gov.ua/dovidkova-informatsiya/protydiya-nasylstva-za-oznakoyu-stati/shho-take-nasylstvo/>
14. Ahadzie, D., Proverbs, D. and Olomolaiye, P. (2008). Towards developing competency-based measures for construction project managers: Should contextual behaviours be distinguished from task behaviours? *International Journal of Project Management*, 26 (6), p. 631-645
15. Al Khajeh, E. (2018). Impact of women's leadership styles on organizational performance. *Journal of Human Resources Management Research*, 2 (5), p. 1-10
16. Alvesson, M. and Spicer, A. (2012). Critical leadership studies: The case for critical performativity. *Human relations*, 65 (3)
17. Appelbaum S. (2015). Gender and leadership? Leadership and gender? A journey through the landscape of theories. *Leadership & Organization Development Journal*, 6 (18), p. 43-51

18. Avolio, B.J. and Gardner, W.L. (2005). Authentic leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership. *The Leadership Quarterly*, 16
19. Azhwani, K. (2020). Soft skill development at the workplace: case of non-profit organizations. *International Journal of Business and Management*, 5 (5), p. 17- 32
20. Bowman, G., Worthy, N. and Greyser, A. (1965). Are women executives' people? *Harvard Business Review*, 43(15), p. 164-178
21. Cambridge dictionary. URL: <https://dictionary.cambridge.org/>
22. Canterino, F., Cirella, S., Piccoli, B. and Shani, A. (2020). Leadership and change mobilization: The mediating role of distributed leadership. *Journal of Business Research*, 108, p. 42-51
23. Copeland, M. (2016). The impact of authentic, ethical, transformational leadership on leader effectiveness. *Journal of Leadership, Accountability and Ethics*, 13 (3), p. 79-115
24. Dahlvig, J. and Longman, K. (2010). Women's leadership development: A study of defining moments. *Christian Higher Education*, 9 (3), p. 238-258
25. Debebe, G. (2015). Creating a safe environment for women's leadership transformation. *Journal of Management Education*, 35 (5), p. 679-712
26. European Pillar of Social Rights. An official website of the European Union. URL: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1226&langId=en>
27. Galpin, T. (1996). *The Human Side of Change: A Practical Guide to Organization Redesign*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
28. Gender Studies. URL: <https://www.gender-studies.org/en/#ca-ab>
29. ICRW Understanding and measuring women's economic empowerment. URL: <https://www.icrw.org/publications/understanding-and-measuring-womens-economic-empowerment/>
30. Lee, Ch.-S., Lee, W. and Kim, J. (2007). Effects of Transformational Leadership and Selfleadership on Innovative Behaviors: Mediating Roles of Empowerment. *International Area Review*, 10 (2), p. 163-176
31. Müller, T. and Niessen, C. (2018). Self-leadership and self-control strength in the work context. *Journal of Managerial Psychology*, 9 (10), p. 63-78
32. Stewart, G., Courtright, S. and Manz, C. (2019). Self-leadership: A paradoxical core of organizational behaviour. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behaviour*, 6 (2), p. 47-67.
33. UN Women Training Centre's Glossary. URL: <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=36&mode=letter&hook=ALL&sortkey&sortorder=asc&fullsearch=0&page=1>
34. UN Women, OSAGI Gender Mainstreaming: Concepts and definitions. URL: <https://www.un.org/womenwatch/osagi/conceptsanddefinitions.htm>