

Національний університет «Києво-Могилянська академія»

ДОСЛІДНИЦЬКИЙ ПРОЄКТ
на тему:
**«ГЕНДЕРНИЙ ПОРТРЕТ КИЇВСЬКОЇ МІСЬКОЇ
ДЕРЖАВНОЇ АДМІНІСТРАЦІЇ»**

Виконали (у співпраці із КМДА) слухачі та слухачки курсу «Вступ до гендерних студій»:

Боднарук Марта
Каунова Юлія
Метляєва Катерина
Обертинська Ірина
Сандалюк Валерія
Сахаров Андрій
Фефелова Ангеліна
Чича Єлизавета

Координаторка від студентства:

Плодовська Анна

Рецензентка:

Монастирська Вікторія

Координаторка проекту:

Марценюк Т.О.

кандидатка соціологічних наук,
доцентка кафедри соціології НаУКМА

Київ 2020

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. КАБІНЕТНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ (НЕ)РІВНОСТІ У КИЇВСЬКІЙ МІСЬКІЙ ДЕРЖАВНІЙ АДМІНІСТРАЦІЇ	4
РОЗДІЛ 2. ГЕНДЕРНИЙ АНАЛІЗ СКЛАДУ КИЇВСЬКОЇ МІСЬКОЇ ДЕРЖАВНОЇ АДМІНІСТРАЦІЇ	7
РОЗДІЛ 3. ПРАЦІВНИКИ І ПРАЦІВНИЦІ КМДА ПРО ГЕНДЕРНУ РІВНІСТЬ: РЕЗУЛЬТАТИ ОНЛАЙН-ОПИТУВАННЯ	9
3.1. Кількісний аналіз результатів онлайн-опитування	9
3.2. Якісний аналіз відкритих відповідей онлайн-опитування.....	14
РОЗДІЛ 4. ПРЕДСТАВЛЕННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ ФОКУС-ГРУПОВИХ ДОСЛІДЖЕНЬ	21
4.1. Працівниці КМДА про гендерну ситуацію в столиці та Україні.....	22
4.2. Працівники КМДА про гендерну ситуацію в столиці та Україні.....	28
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	39
ДОДАТОК А	40
ДОДАТОК Б	43
ДОДАТОК В	44
ДОДАТОК Г	48
ДОДАТОК Ґ	50
ДОДАТОК Д	51

ВСТУП

Студентство кафедри соціології Національного університету «Києво-Могилянська академія» в рамках курсу «Вступ до гендерних студій» провели соціологічне дослідження під керівництвом Тамари Марценюк у співпраці із Київською міською державною адміністрацією (КМДА).

Київська міська державна адміністрація позиціонує себе як орган виконавчої влади європейського зразку. Метою КМДА є побудова системи керування, спрямованої на стимулювання чиновників і чиновниць виконувати посадові обов'язки та забезпечувати жителів і жительок Києва належними умовами життя та розвитку через відхід від пострадянського типу мислення. Передбачається, що у своїй політиці КМДА притримується демократичних засад та базується на засадах Європейської хартії місцевого самоврядування та Європейської хартії міст.

Метою дослідження є виявити так званий гендерний портрет КМДА. *Об'єктом дослідження* є Київська міська державна адміністрація. *Предметом* - ставлення працівниць і працівників КМДА до питань гендерної рівності.

Згідно з метою було виділено ряд завдань дослідження:

- Визначити розподіл чоловіків та жінок у структурі Київської міської державної адміністрації;
- Систематизувати прояви гендерної (не)рівності серед працівників і працівниць і керівництва КМДА;
- Виокремити ставлення чоловіків і жінок до гендерної (не)рівності;
- З'ясувати рівень обізнаності працівників та працівниць КМДА в сфері гендерної рівності;
- Виявити найбільш актуальні питання з гендерної тематики для подальшого вивчення працівницями та працівниками КМДА.

Виявлення гендерного портрету КМДА базується на кабінетному дослідженні гендерної (не)рівності та гендерної політики у КМДА, гендерному аналізі складу Київської міської державної адміністрації, емпіричний етап ґрунтується на фокус-груповому дослідженні та онлайн опитуванні, тому використовуються і кількісні, і якісні соціологічні методи аналізу даних.

Висловлюється подяка за сприяння в дослідженні заступниці голови Київської міської державної адміністрації з питань здійснення самоврядних повноважень Марині Хонді та за проведену зустріч зі студентством в межах КМДА 29 січня 2020 року. Також команда проекту щиро вдячна заступниці директора Департаменту суспільних комунікацій Тетяні Гузенко за комунікацію зі студентством, сприяння в отриманні статистичної інформації про склад КМДА та проведення фокус-груп.

РОЗДІЛ 1. КАБІНЕТНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ (НЕ)РІВНОСТІ У КИЇВСЬКІЙ МІСЬКІЙ ДЕРЖАВНІЙ АДМІНІСТРАЦІЇ

У сучасному суспільстві рівність жінок і чоловіків, а також рівність їх можливостей, тобто гендерна рівність, давно стали поширеним питанням у політиці та суспільному житті. Україна також належить до країн, де рівність між чоловіками і жінками є важливою і темою. Гендерна рівність є однією з основних цінностей Організації Об'єднаних Націй. Діяльність ООН спрямована на підтримку жінок і досягнення гендерної рівності з моменту прийняття Статуту. Однією з цілей ООН, заявлених у статті 1 Статуту, пропонується «здійснювати міжнародне співробітництво в заохоченні та розвитку поваги до прав людини і основних свобод для всіх, незалежно від раси, статі, мови і релігії» (ООН, 1945). (ООН, 1945). Економічна і соціальна Рада ООН заснувала керівний орган, що здійснює регулювання у питанні гендерної рівності - Комісію зі становища жінок. Стаття 1 Загальної декларації прав людини стверджує, що «усі люди народжуються вільними і рівними у своїй гідності та правах» (ООН, 1948). (Генеральна Асамблея ООН, 1948).

В українському законодавстві, у статті 3 Закону України про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, зазначено, що Державна політика щодо рівних прав та можливостей жінок і чоловіків спрямована на недопущення дискримінації за ознакою статі, запобігання та протидію насильству за ознакою статі, у тому числі всім проявам насильства стосовно жінок, забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у прийнятті суспільно важливих рішень а також виховання і пропаганду серед населення України культури гендерної рівності і захист суспільства від інформації, спрямованої на дискримінацію за ознакою статі (ВРУ, 2005). (Закон України про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. № 2866-IV § розд. I ст. 3, 20005).

Проте, не зважаючи на документи, що проголошують рівність між усіма категоріями людей, в українському суспільстві доволі часто спостерігається гендерна нерівність. Особливо помітною вона є на ринку праці. Підтвердженням цього є дослідження «Жінки та чоловіки на керівних посадах України» (ПРООН, 2017). (ПРООН, 2017). Дослідження базувалося на відкритих даних Єдиного державного реєстру підприємств та організацій України, що дало змогу проаналізувати гендерний розподіл керівників та керівниць підприємств в Україні. За даними дослідження, частка жінок-керівниць загалом становить 40%. Ця статистика є прикладом того, що на керівну посаду ймовірніше призначають чоловіка, ніж жінку через певні гендерні стереотипи і упередження.

Крім того, що жінці важче посісти керівну посаду, при наявності тих самих компетенцій, що і чоловік на відповідній посаді, жінка отримуватиме меншу фінансову винагороду. У середньому по Україні, заробітна платня жінки на 28% менше за заробітну платню чоловіка, про це свідчать дані Державної статистики (Держстат, 2019). (Середньомісячна заробітна плата за статтю та видами економічної діяльності за квартал, 2019).

У 2018 році український портал delo.ua разом із інформаційно-аналітичною платформою YouControl провели дослідження щодо відсоткового співвідношення чоловіків та жінок серед директорів(-ок) і власників(-иць) бізнесу загалом по Україні та окремо її регіонах. За результатами дослідження, в Україні жінки становлять лише 30,6% директорів(-ок) та 28,3% власників(-иць) бізнесу. У Києві показники нижче за загальні: 27,7% жінок-власниць бізнесу і 26,9% директорок (Кас'ян, 2018).

Європейська хартія рівності жінок та чоловіків

12 листопада 2019 року Київ підписав Європейську хартію рівності жінок та чоловіків в житті громад за рішенням Київської міської ради (The European Charter for Equality, 2006). (The European Charter for Equality of women and men in local life, 2006). Це один із документів, який допомагає органам місцевого самоврядування досягати гендерної рівності, що є одним з основних прав усіх громадян та цінністю будь-якої демократичної держави. Хартія закріплює шість основних принципів:

- Рівність жінок і чоловіків є фундаментальним правом;
- Заборона дискримінації за ознаками статі, раси, етнічного або соціального походження, генетичних особливостей, мови, релігії або переконань, політичних або інших поглядів, належності до національних меншин, майнового стану, місця народження, інвалідності та ін.;
- Сприяння рівній участі жінок і чоловіків у процесі прийняття рішень для демократичного суспільства;
- Подолання всякого роду стереотипів і думок, що впливають з них;
- Врахування локальними і муніципальними владами потреб жінок і чоловіків в рівній мірі;
- Ретельне планування використання коштів.

Європейська Хартія закликає місцеві та регіональні органи самоврядування взяти на себе зобов'язання використовувати існуючі повноваження і партнерства для досягнення рівності своїх громадян та громадянок.

Станом на 14 листопада 2019 року Європейську Хартію ратифікували вже 1776 органів місцевого самоврядування в 35 країнах світу, зокрема в Україні рішення про приєднання до Хартії прийняли 62 органи місцевого самоврядування, більшість з яких на сьогодні перебуває у стані підготовки плану реалізації Хартії (The European Charter for Equality, 2006). (The European Charter for Equality of women and men in local life, 2006).

Підписання Києвом Європейської хартії рівності жінок і чоловіків фундаменталізувало право рівності жінок і чоловіків, заборонило дискримінацію за ознаками статі, а також урівноважило участь жінок і чоловіків у прийнятті рішень для демократичного суспільства (The European Charter for Equality, 2006). Для досягнення рівності жінок і чоловіків, необхідно не лише визнати її юридично, але й ефективно застосувати це право в усіх аспектах життя: соціальному, культурному і політичному. КМДА є одним із впливових органів місцевого самоврядування, що сприяє встановленню рівності жінок і чоловіків шляхом застосування гендерної політики. (The European Charter for Equality of women and men in local life, 2006).

Гендерна політика КМДА

Координація роботи з реалізації державної гендерної політики на місцевому рівні здійснюється Департаментом соціальної політики виконавчого органу Київської міської ради. Департамент займається гендерними питаннями та взаємодією з громадськими організаціями людей з інвалідністю, ветеранів війни та праці (КМДА). Управління з гендерних питань та взаємодії з громадськими організаціями людей з інвалідністю, ветеранів війни та праці здійснює низку завдань:

- підтримує громадські ініціативи щодо формування гендерної культури і подолання гендерних стереотипів та сприяє проведенню інформаційно-просвітницької роботи з питань ліквідації дискримінації за статтю. Також, координує роботу структурних підрозділів з питань реалізації державної політики забезпечення рівних прав жінок і чоловіків;

- завданням гендерної політики КМДА є надання звітності Міністерству соціальної політики та інформування його щодо державної програми із забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- координує діяльність Київського міського Центру роботи з жінками та Притулок для тимчасового перебування жінок, що зазнали насильства у сім'ї, де надається безкоштовна психологічна та юридична допомога, проводяться навчальні курси та організовується просвітницька та інформаційна діяльність (КМДА).

Гендерна політика КМДА базується на принципах Європейської Хартії, таких як заборона дискримінації за ознакою статі, подолання гендерних стереотипів, реалізація державної політики забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

РОЗДІЛ 2. ГЕНДЕРНИЙ АНАЛІЗ СКЛАДУ КИЇВСЬКОЇ МІСЬКОЇ ДЕРЖАВНОЇ АДМІНІСТРАЦІЇ

Станом на 10 лютого 2020 року за даними дослідження з розподілу жінок та чоловіків в структурі Київської міської державної адміністрації, представленість чоловіків менша в порівнянні з жінками (дані надані Київською міською державною адміністрацією). Однак, при розгляді тільки керівних посад ситуація інша - керівні посади переважно належать чоловікам: 5 чоловіків і 2 жінки (Див. Додаток Б).

За *Таблицю А.1* (Див. Додаток А) можна простежити ознаки гендерної сегрегації: горизонтальної і вертикальної. Вертикальна сегрегація проявляється в розподілі між жінками і чоловіками керівних посад. Як вже було зазначено, відповідно до *Таблиці А.1* (Див. Додаток А), відсоток чоловіків на керівних посадах переважає (75/25%). Щодо горизонтальної сегрегації, яка передбачає поділ посад («ніш») на традиційно «жіночі» і традиційно «чоловічі», спостерігаємо, що в КМДА є відділи, в яких працюють особи виключно однієї статі. До традиційно «жіночих» відділів можна віднести:

- Управління документообігу та аналізу службової кореспонденції (100%)
- Управління по роботі з персоналом (100%)

Також відділи, в яких кількість чоловіків менше 20 відсотків:

- Управління контрольно-аналітичного забезпечення першого заступника голови Київської міської державної адміністрації та заступників голови Київської міської державної адміністрації (20%)
- Управління інформаційного забезпечення та доступу до публічної інформації (18%)
- Департамент економіки та інвестицій(16%)
- Департамент освіти і науки (13%)
- Департамент охорони здоров'я(12%)
- Департамент соціальної політики(15%)
- Департамент фінансів(19%)
- Служба у справах дітей та сім'ї.(8%)

Переважаю «чоловічими» можна назвати:

- Відділ з питань мобілізаційної роботи 100%)
- Відділ запобігання корупції (64%)
- Управління з питань взаємодії з правоохоронними органами щодо забезпечення правопорядку і муніципальної безпеки.(62%)

Такий розподіл, у першу чергу, пояснюється тим, що зазвичай жінки схильні обирати професії, пов'язані з бухгалтерським обліком, фінансами, сферою обслуговування (Марценюк, 2012). На сьогоднішній день досі існують шаблони у контексті розподілу за гендерною ознакою. Такі професії як бухгалтер, медичний працівник, педагог мають «жіноче обличчя».

Одним з гендерних стереотипів в суспільстві стосовно так званих «чоловічих» професій є те, що саме чоловіки беруть на себе зобов'язання дбати про безпеку родини, спільноти, країни, стежити за порядком, запобігати порушенням і серйозних конфліктів. Такі характеристики притаманні переважно чоловічим професіям. Зазвичай у відділах, пов'язаних із забезпеченням правопорядку і маніпуляції, запобігання корупції залучено менше жінок, оскільки вважається, що саме чоловіки краще справляються з таким завданням (Марценюк, 2012).

Проаналізувавши склад керівництва, апарату і департаментів КМДА доцільно зробити такі висновки: серед керівництва КМДА переважають чоловіки (5 до 2 жінок), в апараті КМДА переважають жінки (203 до 83 чоловіків), у департаменті КМДА переважають також жінки (75% до 25% чоловіків). Хоч загалом у КМДА серед робітників і робітниць переважають жінки, у керівництві КМДА переважають чоловіки. Це вказує на те, що КМДА також має тенденції до недопредставленості жінок на керівних посадах. Тобто на керівні посади КМДА скоріше візьмуть чоловіка, ніж жінку. В Україні на ринку праці загалом досі простежується гендерна нерівність, адже жінки рідше посідають престижні та керівні посади, відповідно у середньому менше заробляють.

Відповідальні за кількісний аналіз: Метляєва Катерина, Плодовська Анна
Відповідальна за графіки/рисунки: Обертинська Ірина
Відповідальна за оформлення аналізу відкритих питань: Метляєва Катерина
Відповідальна за аналіз відкритих питань: Боднарук Марта

РОЗДІЛ 3. ПРАЦІВНИКИ І ПРАЦІВНИЦІ КМДА ПРО ГЕНДЕРНУ РІВНІСТЬ: РЕЗУЛЬТАТИ ОНЛАЙН-ОПИТУВАННЯ

3.1. Кількісний аналіз результатів онлайн-опитування

У результаті онлайн-опитування (Див. Додаток В), що ґрунтувалось на виявленні ставлення працівників і працівниць КМДА до гендерної рівності та її імплементації у робочому середовищі, було опитано 261 людину: 208 жінок та 53 чоловіка. Респонденти і респондентки мали змогу анонімно пройти опитування, заповнивши гугл-форму (Google form) з 19 лютого по 7 березня 2020 року. Опісля їхні відповіді були проаналізовані у програмі зі статистичної обробки даних SPSS (Statistical Package for Social Sciences) та Excel і представлені у кількісному аналізі результатів опитування. Тематиками онлайн-опитування були:

- Гендерна рівність на робочому місці,
- Гендерна (не)рівність в українському суспільстві та на державній службі,
- Питання гендерної рівності у місті Києві та соціально-демографічні характеристики.

Дискримінація за віковою ознакою у КМДА

За даними таблиці 3.1 більш за все (47% або 123 людини) працівники і працівниці КМДА помічали такий прояв дискримінації як **упереджене ставлення до людей через їхній вік**, тобто, феномен ейджизму. За даними рисунку 3.2 та 3.3, працівники та працівниці, які працюють у КМДА, віком від 36 до 45 років, найбільше зазнавали проблем, пов'язаних зі своїм віком. Тобто, упереджене ставлення до віку працівника або працівниці КМДА не давало їм можливості отримати ту посаду, яку вони б хотіли мати. Причиною може стати те, що **саме у цьому віці людина зазвичай має обов'язки як і у професійній сфері, так і у приватній**, пов'язані із репродуктивною працею. Тобто, **у 36-45 років як чоловіки, так і жінки, найбільше піддаються дискримінації через наявність подвійного навантаження**.

Таблиця.3.1

Поширеність проявів дискримінації на робочому місці (за даними онлайн опитування проведеного у співпраці з КМДА), лютий, 2020 рік

Вид дискримінації	Помічали	Не помічали	Не змогли відповісти
Сексуальні домагання	13 %	78 %	9 %
Сексистські жарти	25 %	66 %	9 %
Упереджене ставлення до жінок	29 %	59 %	12 %

Упереджене ставлення до чоловіків	12 %	76 %	12 %
Упереджене ставлення до людей через їх вік	47 %	36 %	17 %
Труднощі у кар'єрному просуванні	41 %	35 %	24 %

Рисунок 3.2 є свідченням того, що серед 53 опитаних чоловіків-працівників КМДА 15,1% у віці від 36 до 45 років зазнали дискримінації на робочому місці через власний вік. А серед опитаних 208 жінок-працівниць КМДА 20,7% стали свідками або відчували на собі прояви ейджизму (рис.3.3). Тобто, **феномен подвійного навантаження**, який полягає у виконанні та дотриманні обов'язків як на робочому місці, так і вдома є **актуальною проблемою більше для жінок, ніж чоловіків**. Пояснення прояву гендерної дискримінації за ознакою статі спричинене соціально сконструйованими очікуваннями від жінок.

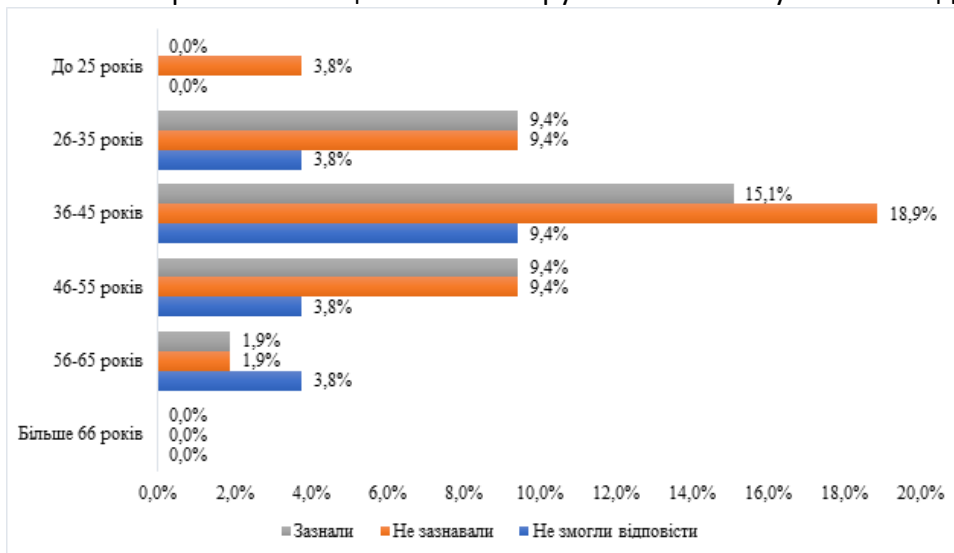


Рис. 3.2. Працівники, які зазнали дискримінації на робочому місці через свій вік (за даними онлайн опитування, проведеного у співпраці з КМДА), лютий, 2020 рік

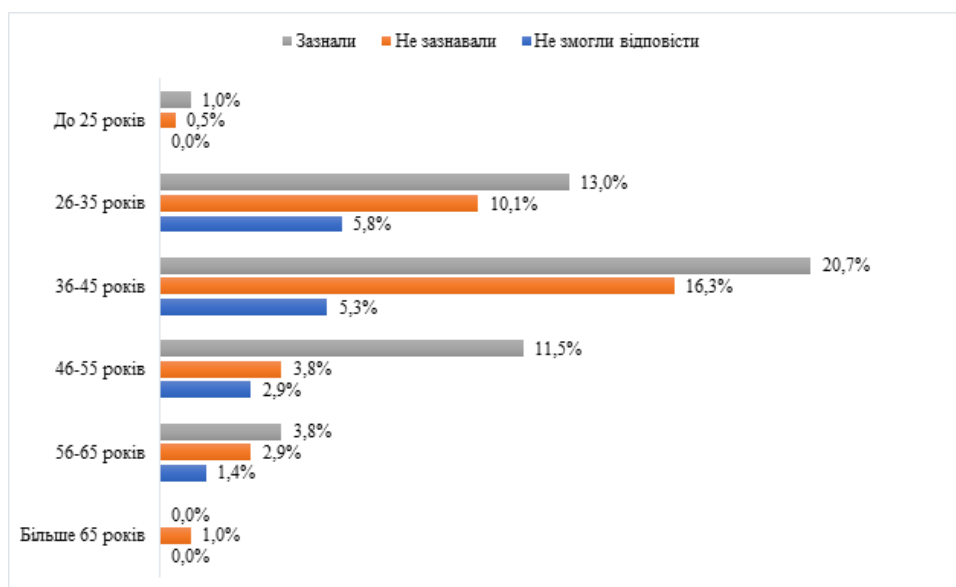


Рис. 3.3. Працівниці, які зазнали дискримінації на робочому місці через свій вік (за даними онлайн опитування, проведеного у співпраці з КМДА), лютий, 2020 рік

Труднощі у кар'єрному просуванні у КМДА

Також популярною відповіддю було і те, що існують **труднощі у кар'єрному просуванні** через наявність у Київській міській державній адміністрації нерівномірного розподілу чоловіків і жінок на різних рівнях усередині однієї професії («скляна стеля») або у різних професіях загалом (явище горизонтальної гендерної сегрегації або «скляні стіни»). Це може свідчити про наявність такого поняття як гендерна сегрегація праці у КМДА. 41% опитаних (107 осіб) сказали, що **(саме питання має на увазі чи стикались, помічали, самі мали труднощі, могли бути і як свідки)** мали труднощі у кар'єрному просуванні у стінах КМДА, тобто, майже половина опитаних, у той час, 35% респондентів і респонденток (92 особи) зазначили, що ніколи не стикались із таким проявом нерівності.

Сексуальні домагання, сексистські жарти та наявність гендерних стереотипів у КМДА

33 особи, (13% усіх тих, хто пройшли анкету) за результатами онлайн-опитування, стали свідками або безпосередньо відчували на собі **сексуальні домагання** та 205 людей (78% опитаних) не помічали сексуальних домагань на робочому місці взагалі. Стали свідками або безпосередньо відчували на собі **сексуальні домагання 28 жінок та 5 чоловіків**, які пройшли онлайн-опитування.

Таке явище як **сексистські жарти** не виявилось достатньо поширеним у стінах КМДА, згідно з думкою опитаних. Доцільно зазначити, що термін "сексистські жарти" сприймається людьми по-різному і не всі вміють їх ідентифікувати. Загалом 66% опитаних (173 особи) не стикались із цим. Тим не менш, досить поширеним явище у КМДА є прояви **упередженого ставлення до жінок**, на думку 29% опитаних (75 осіб), на протипагу **упередженого ставлення до чоловіків**, з яким стикались або були свідками 12% опитаних (30 осіб).

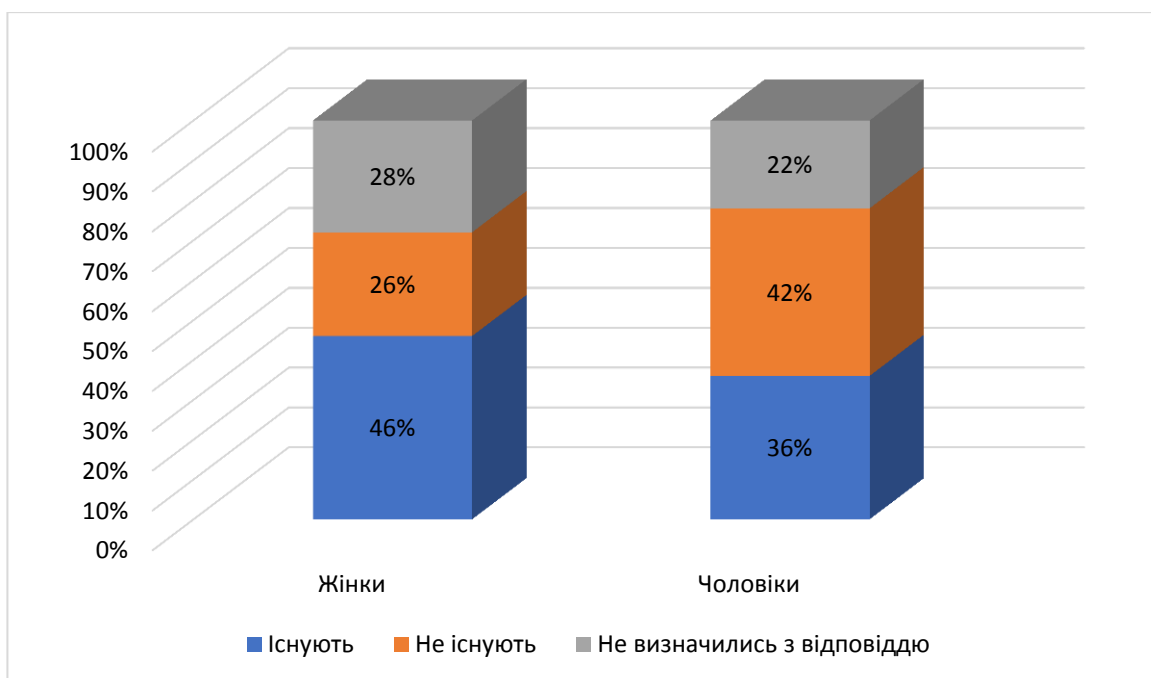


Рис.3.4. Думка про існування гендерних стереотипів у державних службах (за даними онлайн опитування проведеного у співпраці з КМДА), 2020 рік

Отже, за даними, які представлені в Рис.3.4, чоловіки, у порівнянні з жінками, менше зазначали, що **гендерні стереотипи** присутні у державних службах (19 чоловіків з 53 (36%) відповіли «існують», в порівнянні з жінками, де 96 з 208 (46%) обрали варіант відповіді «існують»). Невеликий розрив між відповідями «не існують» та «не визначились з відповіддю», як у жінок, так і у чоловіків. Це можна пояснити тим, що працівники та працівниці могли не стикатись з гендерними стереотипами або не ідентифікують певну поведінку як стереотипну. Також тенденції відповідей «не існують» можна пояснити тим, що людям, які **не зацікавлені гендерною тематикою**, важко виділити гендерні стереотипи, адже такі представлення (вислови, жарти, вимоги, репліки та інші прояви) сильно укорінені в мовленні та в суспільстві.

Гендерна дискримінація в українському суспільстві

Згідно з табл. 3.2 респонденти та респондентки зазначали, що найбільш за все **жінки підлягають дискримінації у сфері політики**, 25% (104 особи) обрали таку відповідь. Це можна пояснити тим, що **зазвичай в політиці більш представлені чоловіки**, наприклад у складі Верховної Ради України (станом на 12 квітня 2020 року) 79,4% чоловіків та 20,6% жінок (Верховна Рада України, 2020).

Таблиця 3.2

Сфери, у яких жінки/ чоловіки найбільш дискриміновані в українському суспільстві (за даними онлайн опитування, проведеного у співпраці з КМДА), лютий, 2020 рік

Сфера	Чоловіки	Жінки
Політика	0,3%	25%
Освіта	8%	1%
Економіка	1%	9%
Сім'я	14%	8%
Спорт	0,3%	2%
Ринок праці	2%	15%
Релігія	0,3%	7%
Медицина	4%	1%
Не дискримінуються	32%	18%
Важко сказати	36%	14%
Інше	0,3%	0,5%

Стосовно сфер, в яких дискриміновані чоловіки, за рис. 3.4 видно, що найбільше було обрано сферу «сім'я». На думку респондентів та респонденток, **чоловіки зазнають більше дискримінації в сімейній сфері** (респонденти та респондентки зазначили, що 8% жінок зазнають дискримінації на протигагу 14% чоловіків у сімейній сфері). Таку направленість відповідей можна пояснити ситуацією, що склалась в українському суспільстві, а саме – «традиційним» сприйняттям інституту сім'ї: жінка приділяє час дітям, їх вихованню, має обов'язки, що пов'язані з хатньою роботою, а чоловік заробляє гроші.

Тобто наявність традиційних ролей у соціумі накладає на людей стигму обов'язковості їх дотримання. Чоловіки мають обов'язок забезпечувати сім'ю, у той час як жінки повинні нести більшу відповідальність за репродуктивну працю. Тим не менш, більше стресу через відповідність традиційним ролям (а саме поєднання робочих і сімейних обов'язків, рис.3.5) відчувають на собі жінки (37% опитаних жінок). **Феномен подвійного навантаження працює на жінок і вимагає від них поєднання робочих і сімейних обов'язків, що і викликає в останніх стресову ситуацію.**

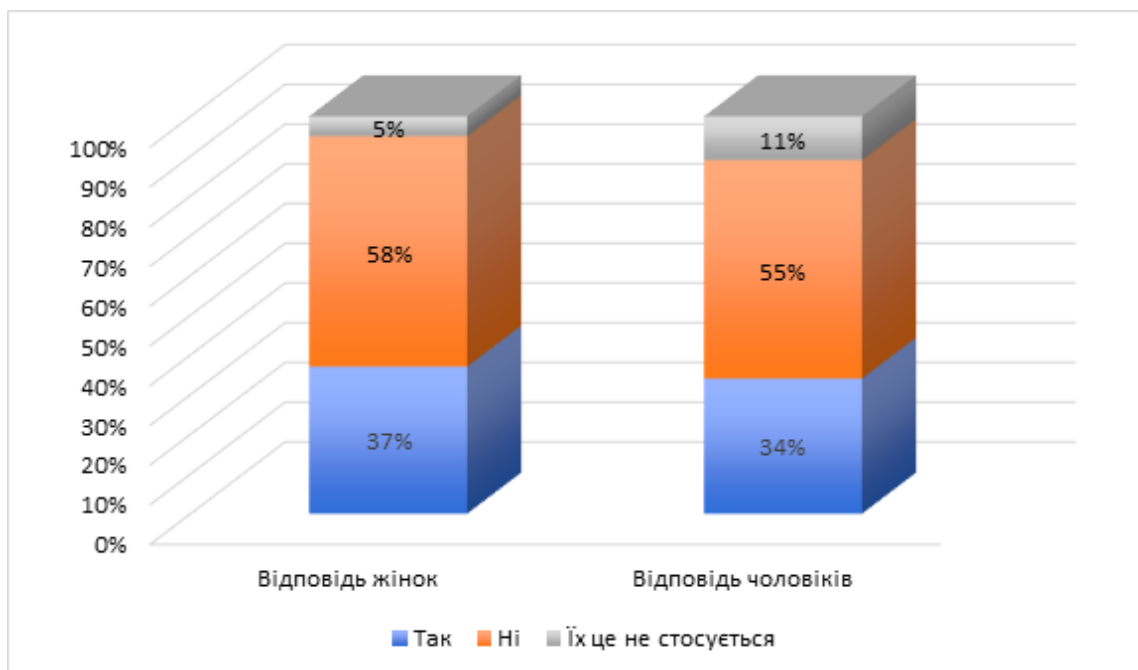


Рис 3.5. Досвід стресової ситуації через складнощі у поєднанні робочих і сімейних обов'язків протягом останніх 6 місяців (за даними онлайн опитування, проведеного у співпраці з КМДА), лютий, 2020 рік

Більш поширеною сферою дискримінації для жінок є ринок праці (15% на противагу 2% чоловіків). Це пояснюється тим, що жінки піддаються дискримінації у сфері ринку праці через наявне соціальне очікування щодо обов'язковості ведення репродуктивної праці, що не завжди є сумісним із бажанням поєднати її із зайнятістю на ринку праці. А другою, після сім'ї, **поширеною сферою дискримінації для чоловіків є сфера освіти** (8% на противагу 1% жінок). Тут це можна пояснити тим, що чоловіки повинні мати освіту задля того, аби у подальшому мати можливість влаштуватись на престижну роботу та забезпечувати власну сім'ю.

Але найбільший відсоток респондентів і респонденток (50% опитаних) запевняють, що **не ставали свідками та не відчували безпосередньо на собі будь-якого прояву дискримінацій.**

Дотримання керівництвом КМДА ідей гендерної рівності

Майже **половина** (43%) з усіх респондентів та респонденток ніколи не задумувались, **чи дотримується керівництво КМДА ідей гендерної рівності**, тобто можна зробити припущення, що ідеї гендерної рівності не є актуальними для них чи не зацікавлюють цю частину респондентів та респонденток. **30% опитаних зазначили, що гендерна рівність є важливою для дотримання у КМДА**, тобто доволі велика частка з усіх респондентів та респонденток, ознайомлені з заходами в КМДА, які присвячені гендерній

тематиці. Варіант відповіді «Ці питання не обговорюються на рівні КМДА» обрало 16%, а варіант «Ідеї гендерної рівності у КМДА не є важливими та необхідними для дотримання»- 8%.

Проаналізувавши відповіді працівників і працівниць КМДА на онлайн-опитування, було зроблено ряд висновків. По-перше, **у КМДА поширеним є феномен ейджизму** - дискримінації за віковою ознакою (47,3% опитаних у віці від 36 до 45 років були свідками або безпосередньо пережили на собі даний вид дискримінації). Також **дуже поширеним у стінах КМДА є явище “скляної стелі”**, тобто, бар'єр, який стає на заваді жінкам та чоловікам в їхньому кар'єрному просуванні - 40,8% опитаних вказали, що стикались із даним видом дискримінації. По-друге, у КМДА можна стати свідком або пережити на собі **випадки сексуальних домагань** - на думку 13% опитаних респондентів та респонденток. Але **наявність сексистських жартів на робочому місці** є нечастим явищем у КМДА, так як 66% опитаних вказали на їх цілковиту відсутність. По-третє, **у КМДА упередженого ставлення більше зазнають жінки**, за словами 29% опитаних працівників і працівниць. **Найбільше жінки підлягають дискримінації у сфері політики**. Неочікуваним результатом опитування виявилось те, що **чоловіки підлягають найбільше дискримінації у сфері сім'ї (5,8%)**. Але майже 24% опитаним було важко визначитись чи зазнають чоловіки та жінки дискримінації взагалі. І на останок, майже половина з усіх респондентів та респонденток **(43%) ніколи не задумувались, чи дотримується керівництво КМДА ідей гендерної рівності**. З отриманих даних можна зробити висновок, що частка працівників та працівниць, які ознайомлені та залучені до заходів із впровадження та поширення гендерної рівності у КМДА, не є високою.

3.2. Якісний аналіз відкритих відповідей онлайн-опитування

За основу аналізу було взято декілька відкритих питань анкети, запропонованої працівницям та працівникам КМДА. Зокрема, *«Як ви розумієте гендер?»*, *«Назвіть приклади гендерних стереотипів на державній службі?»*, *«На Ваш погляд, які питання Європейської Хартії рівності чоловіків та жінок у житті місцевих громад є першочерговими для включення в міську цільову програму?»* *«Про що саме з гендерної тематики Ви хотіли б дізнатись більше?»*. Аналіз відкритих відповідей онлайн-опитування проводився методом якісного контент-аналізу. Навдені цитати працівниць та працівників КМДА ілюструють тенденції у ставленні до досліджуваних питань, частина з яких проаналізована вище.

3.2.1. Працівники та працівниці КМДА про гендер

Поняття гендеру працівники та працівниці КМДА визначили по-різному. Частина респондентів і респонденток вважає, що гендер – це статеві характеристики чоловіків та жінок, їхні різні біологічні ознаки:

«Поділ за статевими ознаками» (Респондентка).

«Біологічні ознаки між чоловіком та жінкою» (Респондентка).

«Гендер – це статеві характеристики» (Респондентка).

«Принадлежность к определенному полу» (Респондентка).

Чимало респондентів розглядають гендер в контексті соціуму та культури, наголошуючи на розподілі соціальних ролей між жінками та чоловіками, уявленням суспільства щодо їх думок, цінностей, відчуттів, поведінки та стилю життя:

«Визначення жінки і чоловіка на основі їх соціальних ролей» (Респондентка).

«Уявлення суспільства як жінки та чоловіки мають думати, відчувати, робити» (Респондентка).

«Це соціально-культурне розуміння людиною своєї поведінки в рамках маскулінності/фемінності» (Респондент).

«Певні ознаки, що притаманні жінкам і чоловікам у конкретному суспільстві, або це можна сказати, що це соціальні ролі жінок і чоловіків у конкретному суспільстві» (Респондентка).

«Гендер – це результат самовизначення особистості як чоловіка чи жінки та відповідно вибору моделі поведінки за результатами фізіологічного, культурного, соціального тощо впливу» (Респондент).

Двоє респондентів зазначили, що гендер – це система цінностей чоловічої й жіночої поведінки, **набуті ними в процесі соціалізації**. Один з цих працівників уточнив, що ця система цінностей **змодельована суспільством** і, що важливо, **підтримувана соціальними інститутами**:

«Це змодельована суспільством та підтримувана соціальними інститутами система цінностей, норм і характеристик чоловічої й жіночої поведінки, стилю життя та способу мислення, ролей та стосунків жінок і чоловіків, набутих ними як особистостями в процесі соціалізації» (Респондент).

Інша респондентка зазначила про наявну різницю між бінарним гендером (чоловіки та жінки) та небінарним гендером, до складу якого входять *«більше п'ятидесяти гендерних ідентичностей, серед яких людина вибирає собі гендер як соціально обумовлену роль, модель поведінки»* (Респондентка).

Висловлена респонденткою думка про наявність бінарного та небінарного гендеру свідчить про те, що вона не дуже розуміє поняття гендеру загалом. Дане визначення не є фаховим та таким, що відповідає визначенню поняття гендеру в українських офіційних документах. З цього випливає наступне: хибне уявлення респондентки про гендер формує її викривлене бачення гендерної (не)нерівності як феномену, наявного в українському суспільстві.

Велика частина респондентів поняття гендер трактують в рамках основних принципів гендерної рівності. Працівники та працівниці КМДА акцентували увагу на відсутності нерівності, дискримінації та стереотипізації за ознакою статі при виборі професії, віри, хобі, сексуальної орієнтації, а також при розподілі домашніх обов'язків, тощо. На думку цієї частини респондентів і респонденток, гендер - рівність чоловіків та жінок у всіх сферах життя, рівність їх прав та обов'язків, можливостей самореалізації, однаковий доступ до необхідних послуг:

«Рівність чоловіків та жінок в усіх сферах життєдіяльності людини» (Респондентка).

«Термін для зближення межі між чоловічим та жіночим» (Респондентка).

«Забезпечення однакового доступу чоловіків та жінок різних вікових категорій та соціальних груп до отримання різноманітних послуг та можливості реалізації власних здібностей» (Респондент).

«Можливість вільно реалізувати свої потреби у суспільстві» (Респондентка).

«Рівність чоловіків та жінок у всіх сферах життя та відсутність стереотипів щодо вибору професії, віри, хобі, жіночих та чоловічих обов'язків у сім'ї - рівний розподіл праці та відповідальності; право вільно демонструвати свої переконання щодо цінностей, сексуальної орієнтації, святкування/не святкування 8 березня та не бути осудженим» (Респондентка).

Не зважаючи на те, що деякі працівники та працівниці КМДА зазначали про гендер як соціально сконструйоване явище, яке формується в процесі соціалізації, підтримується соціальними інститутами та залежить від окремого суспільства та культури, загалом, більшість працівників і працівниць КМДА фахово не розуміються на понятті гендеру. У трактуванні більшості опитаних фігурує уявлення про гендер як біологічного детермінанта статі. Інша частина працівників та працівниць не розмежовують поняття гендеру та гендерної рівності, розглядаючи гендер виключно в категоріях гендерної рівності.

3.2.2. Працівники та працівниці КМДА про приклади гендерних стереотипів на державній службі

«Усталений образ «чоловік - керівник» ... жінки не є рівноцінними партнерами у впливових сферах (фінанси, економіка)»

Респондентка

Проявом гендерних стереотипів на державній службі найчастіше, на думку респондентів та респонденток, є **вертикальна сегрегація**, зокрема так звана **«скляна стеля»**. Йдеться про явище, коли керівні посади в більшості займають чоловіки, в той час, як жінкам набагато важче просуватись по кар'єрній драбині:

«На керівні посади переважно призначають чоловіків» (Респондентка).

«Жінка-керівник менш ефективна в роботі» (Респондентка).

«Жінка не може приймати остаточне рішення щодо вирішення певного питання; на керівні посади через конкурсну процедуру радше оберуть чоловіка» (Респондентка).

Респондентки зазначили, що існує уявлення, наче жінка не може бути хорошою фахівчиною, наче їм під силу працювати в гуманітарних сферах, а не у «впливових», таких,

як фінансова та економічна. Такі відповіді респонденток вказують на наявність **горизонтальної сегрегації** на державній службі, що означає поділ ринку праці на традиційно чоловічі та жіночі сфери зайнятості. Такий стереотип виявляється під час нарад, зазначила одна з респонденток, де думка жінки викликає недовіру та зневажливе відношення:

«Участь у нарадах, де переважна кількість присутніх чоловічої статі, жінка викликає недовіру та зневажливе відношення» (Респондентка).

«Чоловікам приписується здатність вирішувати проблеми, застосовувати розвинене логічне мислення, власну компетентність; жінка має бути покійною, залежною» (Респондентка).

Один працівник КМДА заявив про наявність упередженого ставлення щодо того, наче *«жінки можуть працювати на державній службі лише, якщо їх утримують чоловіки»*. Така теза свідчить про поширену проблему розгляду жінки як «другої статі», визнання її залежності від чоловіків.

Серед інших гендерних стереотипів на державній службі респонденти виокремили уявлення про те, що жінка є гіршою працівницею через народжування та виховання дітей. Фігурує уявлення про так звану **«бігову доріжку для матусь»**, яка передбачає паузу в кар'єрі через декретні та лікарняні відпустки по догляду за дитиною.

«Молода дівчина після ВУЗу скоро піде у декрет. Жінка після декрету часто ходить на лікарняний» (Респондент).

«Жінки - слабкі, не зібрані, «піде в декрет», «сидітиме на лікарняних з дітьми» (Респондентка).

Одна з працівниць КМДА зазначила, що поширеним є стереотип, наче жінка не може бути весь час раціональною через народження дітей та менструацію:

«Жінка фізіологічно не може бути весь час 100% раціональною через ПМС, критичні дні, народження дітей» (Респондентка).

Ще одна респондентка вважає, що твердження *«жінка не може одночасно бути успішною і в кар'єрі і в сім'ї»* та *«ведення домашнього господарства - справа жіноча»* - стереотипні.

«Діти - це перепона для роботи (особливо мати/батько одинаки або розлучені, які самі виховують дітей. Стикалася з питанням на співбесіді, як же я буду поєднувати роботу та виховання дитини» (Респондентка).

Іншими прикладами прояву гендерних стереотипів на державній службі є колективні святкування традиційно чоловічих та жіночих свят, 14 жовтня (*«а ще гірше - 23 лютого, 8 березня, «дарування безглуздох подарунків»*).

Стосовно дотримання керівництвом КМДА ідей гендерної рівності, одна працівниця КМДА зазначила, що *«після виходу закону про гендерну рівність є намагання керівництва КМДА дотримуватись гендерної рівності при формуванні тих чи інших груп»*. Інша респондентка стверджує, що не всі керівники в КМДА дотримуються ідей гендерної рівності на робочому місці. Очевидно, що, попри спроби керівництва

дотримуватись основних положень гендерної рівності, їх реалізації на робочому місці зводиться до формальної організації груп з приблизно однаковою кількістю чоловіків та жінок.

Серед ознак, щодо яких працівники та працівниці КМДА відчували дискримінацію, була зовнішність в поєднанні з політичними переконаннями та статтю. Дискримінація за цими ознаками була присутня під час *«звернення до суду та інших органів за захистом своїх прав»*. Можна стверджувати, що працівники та працівниці КМДА стикались з так званим явищем локізму, яке передбачає позитивно-упереджене ставлення до привабливих у соціально-культурному контексті людей.

Отже, на думку працівниць та працівників КМДА, найчастіше гендерні стереотипи зустрічаються саме на робочому місці і першочергово стосуються вертикальної сегрегації професійної діяльності. Зокрема, дуже популярними є стереотипи про те, що тільки чоловік може бути хорошим керівником, а головне призначення жінки – це бути матір'ю та займатись репродуктивною працею. Популярним є уявлення про неможливість жінки поєднувати робочі та сімейні обов'язки відповідно, так як треба обрати щось одне і, зазвичай, це має бути сім'я. Чоловіки менше зазначали про існування державних службах гендерних стереотипів. Однією з причин цього, може бути те, що вони не стикались з такими явищами, іншою – чоловіки менш зацікавлені в гендерній тематиці, тому виділення гендерних стереотипів, наприклад, в мовленні, є важким завданням.

Стосовно дискримінації в певних сферах, на думку респондентів та респонденток, найбільше дискримінації жінок в політиці та чоловіків в сімейній сфері. Це пояснюється тим, що наявність гендерних квот у політичній сфері ще ніяк не забезпечує рівний доступ жінок до політики загалом, а традиційна модель функціонування соціуму робить його патріархально центричним та таким, що більш пригнічує права жінок, ніж чоловіків.

3.2.3. Першочергові питання Європейської хартії рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад для включення у міську цільову програму

*«Чергове бла-бла-бла»
Респондентка*

*«Збільшення кількості жінок у
керівному складі КМДА,
у депутатському корпусі Київради»
Респондентка*

На думку працівників та працівниць КМДА, перш за все, у міську цільову програму слід впровадити питання, які стосуються професійної діяльності та інституту сім'ї. Серед названих респондентами та респондентками моментів присутні й ті, які є загальними і стосуються як професійної, так і сімейної сфери:

- *«Збільшення кількості жінок у керівному складі КМДА, у депутатському корпусі Київради»*
- Гендерне бюджетування
- Забезпечення гендерного балансу на всіх рівнях
- Введення офіційних декретних відпусток для чоловіків
- *«Рівні права чоловіка та жінки у сім'ї», «Піддержка многодетных семей»*
- Боротьбу зі стереотипами

- Підвищення обізнаності та розуміння гендерних питань через тренінги та навчання
- *«Створення сприятливого та життєздатного клімату в країні для її етнічного населення»*

Таблиця 3.7.

Питання Європейської хартії рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад, які, на думку працівників та працівниць КМДА, слід першочергово включити у міську цільову програму

<i>Робоче місце</i>	<i>Інститут сім'ї</i>
гендерний баланс	рівні права чоловіка та жінки у сім'ї
гендерне бюджетування	
<i>введення офіційних декретних відпусток для чоловіків</i>	
<i>боротьба зі стереотипами</i>	
<i>підвищення обізнаності в гендерних питаннях</i>	

Очевидно, що частина працівників та працівниць КМДА вважає необхідним введення певних питань Європейської хартії рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад у міську цільову програму. Однак, серед декількох респондентів та респонденток фігурує уявлення про те, що такі введення не є доцільними чи актуальними. Одна працівниця навіть підкреслила, що це *«чергове бла-бла-бла»*, натякнувши на формальність запровадження ідей Європейської хартії рівності, які ймовірно не будуть реалізовані на практиці. Схожі відповіді засвідчують наявність скептичного ставлення серед працівників та працівниць КМДА щодо політики рівності чоловіків та жінок у житті місцевих громад.

«Хз» (Респондент).

«Не вважаю першочерговим завданням розробку такої програми» (Респондентка).

«В цільову програму недоречно включати такі питання» (Респондентка).

«Ці питання не є актуальними в умовах сьогодення» (Респондентка).

3.2.4. Важливі для працівників та працівниць КМДА питання гендерної тематики

Стосовно питань гендерної тематики, з яких працівники та працівниці КМДА хотіли б дізнатись більше інформації, найпопулярнішими є:

- гендерне бюджетування, *«фінансове стимулювання роботодавців залучати жінок на посади, які вважаються традиційно чоловічими, і навпаки»;*

- результати «щодо змін у відношенні до керівного складу жінок у всіх сферах діяльності державного сектора» ;
- обов'язковість та законність запровадження гендерного розподілу в усіх сферах діяльності (в тому числі в сферах, що потребують важкої фізичної праці);
- практичні кейси гендерного розподілу в інших містах та країнах.

Працівники та працівниці КМДА хотіли б дізнатись більше про світові практики забезпечення рівних можливостей чоловіків і жінок та світовий досвід гендерного регулювання, починаючи від народження особистості, в освітніх процесах та публічних просторах. Інші, цікаві для респондентів і респонденток, питання:

- гендерні відносини в сім'ї, домашнє насильство та сексизм;
- працівниць КМДА цікавлять жіночі студії, натомість працівників - чоловічі;
- особистий вклад в подолання гендерних стереотипів.

Варто зазначити, що серед респондентів і респонденток троє працівниць хотіли б дізнатись все з гендерної тематики, одну з них зацікавила рекомендована актуальна література. Один з працівників КМДА зазначив, що йому не хотілося б дізнатись нічого та одна працівниця великими літерами відповіла, що їй *“НЕ ЦІКАВО”*. Серед причин, через які респонденти не потребують окремих знань з тематики гендерної рівності, працівники та працівниці КМДА зазначили *«відсутність гендерних проблем»* та рівне особисте ставлення до жінок та чоловіків.

Працівники і працівниці КМДА охоче зацікавились ідеєю гендерної тематики та виявили бажання більше дізнатись про неї. Зокрема, існує попит на питання, які стосуються обов'язковості та законності запровадження гендерного розподілу в усіх сферах діяльності, практичних кейсів гендерного розподілу в інших містах та країнах, світових практик забезпечення рівних можливостей чоловіків і жінок та свідовий досвід гендерного регулювання тощо. Актуальною для ознайомлення є низка питань, пов'язана із гендерними відносинами в сім'ї, домашнім насильство та сексизмом. Були також і ті, хто не вважав за потрібне дізнаватись про гендерну тематику більше через відсутність гендерних проблем та особисте рівне ставлення до жінок та чоловіків.

Відповідальна: Боднарук Марта
 Транскрипти, узагальнення різних частин ФГД писали: Фефелова Ангеліна, Каунова
 Юлія, Сандалюк Валерія, Чича Єлизавета, Сахаров Андрій, Метляєва Катерина,
 Обертинська Ірина
 Оформлення: Метляєва Катерина, Обертинська Ірина, Плодовська Анна
 Аналіз: Боднарук Марта
 Висновки порівняння обох ФГД: Сахаров Андрій

РОЗДІЛ 4. ПРЕДСТАВЛЕННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ ФОКУС-ГРУПОВИХ ДОСЛІДЖЕНЬ

Обраний метод фокус-групових досліджень дав змогу виявити різноманіття думок та почуттів, які переживають працівниці та працівники КМДА стосовно гендерних питань. Завдяки груповим дискусіям, було виявлено спектр думок щодо досліджуваних явищ та інформацію про індивідуальний досвід респонденток та респондентів. До того ж, обраний метод допоміг виявити низку додаткової інформації, яка не передбачена завданнями дослідження і є представленою нижче.

Фокус-групові дослідження проводились в двох групах, сегрегованих за статтю з метою забезпечення атмосфери, що сприяла б вільному висловленню думок представників чи представниць однієї статі (Таблиця 4.1). У результаті поділу груп на чоловічі та жіночі, вдалось отримати відверті відповіді респондентів та респонденток, які, ймовірно, відрізнялися б при проведенні змішаного фокус-групового дослідження.

Задля кращого сприйняття отриманих результатів, пропонуємо їх викласти у двох частинах, перша з яких стосуватиметься жіночої групи, інша – чоловічої. Варто зазначити, що з метою дотримання конфіденційності, отримана інформація представлена в узагальненому вигляді, без будь-яких даних, що сприяли б ідентифікації опитаних. Перелік тематичних запитань, що обговорювались під час групової дискусії наведений в додатку Г.

Таблиця 4.1.

Деталі проведення фокус-груп, учасниці та учасники ФГД

Жіноча фокус-група	Чоловіча фокус-група
Кількість респонденток	Кількість респондентів
13	9
Дата проведення фокус-групи	Дата проведення фокус-групи
26.02.2020	27.02.2020
Тривалість проведення фокус-групи	Тривалість проведення фокус-групи
1 година 33 хвилини	57 хвилин
Брали участь представниці	Брали участь представники
Департаменту соціальної політики Управління туризму та промоцій Департаменту економіки та інвестицій Департаменту освіти і науки Департаменту суспільних комунікацій Управління з питань звернень громадян	Департаменту освіти Управління з питань запобігання та виявлення корупції Департаменту суспільних комунікацій Департаменту соціальної політики Служби у справах дітей та сім'ї

4.1. Працівниці КМДА про гендерну ситуацію в столиці та Україні

4.1.1. Гендер, стереотипи та дискримінація

*«Формально обмежень у нас немає,
але негласно вони існують»
Учасниця 3 групи 1*

Поняття гендеру учасниці проведеної фокус-групової дискусії пов'язують з наявністю розподілу певних суспільних ролей. Варто зазначити, що саме питання розуміння даного поняття не викликало особливого зацікавлення, радше навело респонденток на певні думки з приводу гендерної рівності у суспільстві. Зокрема, учасниці розуміють гендерну рівність як *«рівність прав чоловіків та жінок в різних сферах», «відсутність стереотипів та нав'язаних ролей», «рівність прав жінок різних соціальних груп та сфер»*. У процесі дискусії була згадана і важливість врегулювання гендерних відносин, шляхом внесення змін в українському правописі, а саме використання фемінітивів. Деякі з респонденток скептично ставились до впровадження фемінітивів у правопис, але загалом різко негативних відгуків така ініціатива не викликала.

Гендерну нерівність представниці КМДА розглядають у професійній та політичній сфері. Зокрема, першочергово згадувалась існуюча проблема просування жінок по кар'єрній драбині або так званий феномен **«скляної стелі»**. Респондентки наголошували, що хотіли б більш рівномірного доступу до керівних посад. Одна учасниця зазначила, що *«чоловікам набагато легше просуватись по службі»*, з якою погодились всі респондентки. Інша уточнила: *«роботодавці більше цікавляться чоловіками 18-35 років»*. Це говорить не лише про бачення учасницями нерівності за гендерний критерієм, тобто, про певні спостереження феномену **«скляної стелі»** та **«скляних стін»**, а й про наявність ейджизму у робочій сфері. До того ж, співробітниці КМДА переконані в існуванні нерівної оплати праці чоловіків та жінок. Учасниця також констатувала, що *«більшість депутатів – це чоловіки»*, піддаючи сумніву стереотип *«жінці – не місце в політиці»*. Ще один прояв гендерної нерівності, який вбачають співробітниці КМДА, можна умовно назвати проблемою **«подвійного навантаження жінок»**. Вона стосується важкості поєднання оплачуваної праці в повний робочий день і неоплачуваної домашньої праці по веденню домашнього господарства та догляду за дітьми:

«В сучасному світі жінка бере на себе зобов'язання і працювати і слідкувати за хатніми справами та дітьми» (Учасниця 1).

«У жінок багато проблем у вигляді турботи про дітей та хатніх обов'язків, яких немає у чоловіків» (Учасниця 2).

«Якщо є дві дитини, то жінці дають відпустку по догляду за дітьми, ось вам і нерівність» (Учасниця 5).

Це підтверджує поширеність в суспільстві уявлення про те, наче через свою репродуктивну функцію виключно жінка повинна займатись доглядом за дітьми. Через це

найчастіше саме вони беруть декретні відпустки, тим самим роблячи перерву в своїй професійній діяльності (так звана «бігова доріжка для матусь»). Багато співробітниць стверджували, що керівники часто ставлять жінок перед вибором: робота чи сім'я, особливо після виходу жінки з декретної відпустки:

«На співбесідах лише жінок питають про те, скільки в неї дітей та чи вона заміжня» (Учасниця 4).

Серед зазначених респондентками прикладів гендерної нерівності варто згадати й проблему **домашнього насильства**. За словами учасниць, від сімейного насильства і більшості страждають саме жінки. Працівниця стверджує, що існує проблема «чоловічої солідарності» по відношенню до жінки, як вважається слабшою в суспільстві:

«Існує проблема домашнього насильства, яка найчастіше стосується жінок і не дивлячись на законодавство, через хабарі чоловіків, які вирішують питання з поліцейськими-чоловіками, жінка не може розраховувати на захист, передбачений законом. Можливо варто набирати більше жінок у поліцію для подібних випадків» (Учасниця 1).

Думка учасниць дискусії щодо **введення декретних відпусток для обох статей** є неоднозначною. Одна група жінок засуджувала чоловіків у декреті, аргументуючи це не надто великою спроможністю представників цієї статі справитись з доглядом за дитиною. Інша група, навпаки, стверджували, що чоловіки, як і жінки, можуть впоратись у цій сфері. При цьому акцентували на нездатності чоловіків слідкувати за домом та дитиною співробітниці молодшого віку. Не зважаючи на те, що думки стосовно даного питання розділились, усі респондентки підтримують твердження, висловлене однією з учасниць дискусії:

«Чоловік має брати активну участь у вихованні дитини, це дуже важлива складова, що впливає на майбутнє дитини» (Учасниця 5).

У сучасному світі, на думку працівниць КМДА, чоловіки частіше приймають активну участь у вихованні дітей, ніж це було 10 років тому. Працівниці КМДА схвально ставляться до виховного процесу дитини, заснованого на паритетній основі.

Гендерна нерівність, на думку учасниць фокус-групи, спричинена саме **гендерними стереотипами**. Окрім звичних обов'язків жінки у домашній сфері, респондентки звертали увагу й на наявність певних вимог щодо жіночої краси. Зокрема, щодо жіночої фігури, яка в ідеалі становить «90-60-90». Працівниці КМДА стверджують, що у сучасному світі існує певний відхід від традиційних стандартів жіночої краси, повсякденного макіяжу та стилю одягу:

«Зараз йдеш позаду молодих людей і незрозуміло – хлопець то чи дівчина. Одіті однаково, чистий унісекс» (Учасниця 6).

Втім, не надто позитивно реагують на зміни, які відбуваються:

«Слава Богу, що це на сьогоднішній день не настільки масово» (Учасниця 2).

Під час обговорення гендерних стереотипів працівниці КМДА неодноразово наголошували, що існуючі гендерні відносини спричинені **особливостями суспільства**, його культурними традиціями, моральними та сімейними цінностями.

«На гендерну рівність впливають особливості суспільства, його розвиток, культурні особливості, релігія» (Учасниця 7).

Звідси й випливають уявлення про **«жінку-берегиню»** та **«чоловіка-захисника»**:

«Жінка повинна залишатися красивою, жіночною, цінувати та берегти сімейні цінності та бути “берегинею» (Учасниця 3).

«Чоловік має бути мужнім, як візуально, так і в своїй поведінці» (Учасниця 8).

Одна з респонденток зазначила й про деякі правила етикету як своєрідний гендерний стереотип, наприклад, поступатись жінці місцем у громадському транспорті.

Хоч учасниці і усвідомлюють наявність гендерних стереотипів у суспільстві і причини їх появи, та все ж дехто вважає, що краще притримуватись моральних цінностей і, відповідно, певних гендерних стереотипів, **зберігаючи інститут сім'ї**. Інші ж переконані, що стереотипи слід долати, починаючи з себе і стверджують, що жінки самі винні, що піддаються дискримінації, адже беруть на себе надто багато обов'язків. Зокрема, жінки рідко перекладають на чоловіків роботу по дому та догляду за дітьми. І хоч на думку більшості працівниць КМДА законодавчі зміни у врівноваженні прав чоловіків та жінок справді існують, іноді вони бувають надто суперечливими на практиці. Наприклад, де юре жінка може працювати у шахті, а де факто рідко фігурує в політиці через поширеність гендерних стереотипів.

Таким чином, можна зробити висновок, що працівниці КМДА обізнані з поняттям гендерної (не)рівності і можуть співвіднести це із українськими реаліями. Учасниці фокус-групової дискусії впевнені, що гендерна рівність не є до кінця досяжною через наявні у соціумі традиції, релігію та бачення, які сформувались історично. Спостерігається також дотримання гетеронормативної моделі функціонування суспільства і несприйняття жінками того, що виходить за її рамки. Загалом, працівниці КМДА достатньо впевнено можуть обговорити все, що стосується феномену гендерної рівності, сприймаючи гендерні стереотипи як такі, що непідвладні змінам у часі.

4.1.3. Гендерна (не)рівність в Україні, столиці та на державній службі

«В українському суспільстві жінка стерлася як індивід, дискримінація у суспільстві безперечно існує. Жінка не може «дозволити» те, що дозволяє чоловік, а чоловік у свою чергу не «опускається» до рівня жінки» (Учасниця 3)

Працівниці КМДА стверджують, що дискримінація в українському суспільстві існує, але її прояви варіюється в залежності від регіону та релігії. На питання, хто піддається більшій дискримінації: чоловіки чи жінки, було отримано дві кардинально різні відповіді. Одні вважають, що більшій дискримінації піддаються жінки, аргументуючи це всіма прикладами, що були наведені у дискусії раніше:

«Роботодавець завжди за замовчуванням обере чоловіка, навіть за умови однакових резюме і здібностей» (Учасниця 5).

Інші ж переконані – в українському суспільстві більший тиск йде саме на представників чоловічої статі. Одним з проявів дискримінації чоловіків учасниці фокус-групи виділяють більш жорсткі вимоги до виховання та проявів виключно маскулінних рис:

«Чоловіки більше страждають від виховання у дитинстві - воно жорсткіше за жіноче». «...Через це можуть виникнути серйозні проблеми у родині: образи на матір переносяться на дружину» (Учасниця 8).

«Чоловіків вчать бути мужніми, а це складніше за те, щоб бути тендітними та жіночими» (Учасниця 3).

«В українському суспільстві у сім'ї дискримінується чоловік - після розлучення дитину, як правило, залишають із матір'ю» (Учасниця 5).

Одна з респонденток підбила підсумок всієї дискусії:

«Не кругом потрібно ставити знак рівності, це не завжди корисно. Через те, що фізіологічно чоловік не може народити, а жінка не може працювати на фізично-складних професіях, гендерна нерівність завжди буде» (Учасниця 6).

Ще одним з обговорюваних аспектів був **особистий досвід проявів гендерної дискримінації**, зіткнення з упередженим ставленням чи гендерними стереотипами. Хоч спершу пролунала відповідь, що *«на державній службі немає дискримінації, тут немає поділу на чоловічі чи жіночі професії»*, згодом в ході розмови ця позиція була послаблена або й цілком заперечена. В результаті, більшість жінок-учасниць підтвердили факт зіткнення з випадками упередженого ставлення, в тому числі на державній службі. Зокрема, працівниці КМДА стверджували, що чоловіки важко сприймають жінку-керівницю молодого віку:

«Молоду керівницю люди менше сприймають серйозно, ніж за чоловіка середнього віку» (Учасниця 3).

У тому, що більшість керівних посад посідають чоловіки, респондентки бачать лише власне бажання бути під їх керівництвом:

«Насправді, ми в жіночому колективі, самі хочем, щоб нами керували чоловіки (сміх в аудиторії)» (Учасниця 4).

Через існуючий стереотип, наче виключно чоловіки повинні займатись фізичною працею та відповідати за технічні моменти, на робочому місці учасниці дослідження спостерігали ситуації, коли *«збирають по всій КМДА чоловіків для того, щоб принести щось важке»* чи *«прикрутити лампочку»*. До цього одна з респонденток додала, що за технічні моменти повинна відповідати особа, яка призначена на відповідну посаду техпрацівника(-ці), а не інші співробітники, не важливо, жінки це чи чоловіки.

«На СТО, коли приїжджаю без чоловіка, то мені робітники кажуть: «Відійдіть жінка, ми самі розберемось». Вони навіть не розуміють, що жінка може розбиратись в машинах» (Учасниця 9).

«На той час мене не хотіли брати в академію МВД, тому що я була молодою дівчиною, як зазначив головний академії «я мала, тендітна дівчина і мені тут не місце» (Учасниця 10).

Окремо була згадана дискримінація жінок у професійній сфері, а саме під час прийому на роботу, де лише в жінок цікавляться плануванням вагітності:

«Жінку, коли у неї з'являється дитина, ставлять перед вибором: сім'я чи робота, або пропонують нижчу посаду» (Учасниця 3).

Респондентки зазначили те, що при появі протилежної статі (чоловіка) у кімнаті, де спілкуються жінки, стиль розмови, а навіть і русло розмови змінюється:

«Чоловіки стимулюють жінок контролювати те, що вони говорять» (Учасниця 3).

Ще одним стереотипом, вважають представниці КМДА, є наявність **горизонтальної сегрегації** українського ринку праці, тобто його поділ на традиційно «жіночі» та «чоловічі» професії. Одна респондентка зазначила, що *«на деякі професії чоловіки не бажають йти саме через не конкурентну заробітну плату»*. Прикладом слугували такі професії як вихователі в садочках, вчителі.

Одним з найбільш обговорюваних питань дискусії виявилось питання актуальності **впровадження гендерних квот в органи державної влади**. Варто зазначити, що деякі учасниці не були ознайомлені з терміном «гендерні квоти» і попросили пояснити його значення. Актуальність введення гендерних квот в органи державної влади більша частина респонденток поставила під сумнів. Противниці цієї реформи зазначили, що впровадження квот спричинить не появу можливостей для реалізації кожного в певній професії, а створить обмеження для здобуття роботи. Респондентки наводили приклад, що через це нововведення можлива ситуація, *«коли більшість чоловічих квот будуть вільні, а жіночі зайняті, і роботодавці не зможуть взяти на роботу розумну, професійну жінку, виключно через те, що вона не чоловік»*. На думку цих учасниць, на певну посаду варто вибирати кандидата за критерієм професійності, не зважаючи на стать особи:

«Я вважаю, що це лишнє, тому що це знову ж таки ще одне обмеження» (Учасниця 2).

«Квоти будуть змушувати людей, а це не є правильно, повинно йти від нас бажання до змін» (Учасниця 5).

«На посаду повинні вибирати, через професійність, яка різниця чоловік це чи жінка?» (Учасниця 3).

«Все потрібно робити поступово, поетапно, потроху внідряти жінок в чоловічі професії, тому я проти квоти, тому що це звучить як ліміт для жінок і чоловіків» (Учасниця 6).

Одна з респонденток висловила протилежну думку: гендерні квоти слід вводити в органи державної влади через низку причин. Перш за все, квоти – чітко «прописані» критерії відбору кандидата для роботодавця, що фактично змушують останнього відмовитись від упередженого ставлення при відборі. По-друге, введення гендерних квот дасть можливість всім індивідуально розвиватись в кожній сфері. Вони потрібні для того, щоб допомогти жінкам і чоловікам реалізувати себе.

Деякі з учасниць схиляються до цієї думки, але підсумовують, що *«впровадження гендерних квот –це не першочергово»* і **«злам стереотипів буде більш ефективним ніж введення квот»**.

Таким чином, можна помітити, що працівниці КМДА впевнені що нерівність в українському суспільстві та на державній службі існує, але щодо інших аспектів думки розділились. Так частина вважає що гендерної дискримінації більше зазнають жінки, в тому й числі на робочому місці, інша - чоловіки, особливу увагу приділили вихованню хлопців, яке на думку працівниць важче у порівнянні з вихованням дівчат. Щодо гендерної (не)рівності на державній службі зазначалось, що керівників чоловіків більше ніж жінок і ставлення до працівників різної статі відрізнятиметься. Велику увагу приділили питанню гендерних квот на робочих місць і тут також думки розділились. Більша частина вважає, що квоти не є необхідністю і краще концентруватись на зламі стереотипів. Одна з учасниць зазначила, що гендерні квоти є обов'язковими для досягнення рівності.

На запитання про існування проблем гендерної нерівності у місті Києві учасниці фокус-групи відповідали неохоче, зазначивши, що згадували цю тему раніше. Однією з особливостей Києва як столиці та міста багатьох можливостей, на думку працівниць КМДА, є менший прояв гендерної нерівності, ніж в інших регіонах України.

Респондентки стверджують, що чули про дослідження, які проводились з питань гендерної нерівності в Києві, однак, не можуть конкретно пригадати ні організацій, що проводили ці дослідження, ні будь-яких їх результатів.

Стосовно шляхів подолання гендерної нерівності, учасниці зазначили декілька можливих. Перший варіант – **інформаційна політика**, яка повинна впроваджуватись ще на виховному етапі життя дитини. Працівниці КМДА запропонували ввести предмет у шкільну програму, який стосувався б гендерних студій:

«Класно було б ввести предмет в старшій школі, який стосувався б гендерної нерівності» (Учасниця 10).

«Було б дуже гарно ввести предмет де б чоловікам пояснювали, ще з школи, яка насправді велика нагрузка накладається на жінок» (Учасниця 8).

«Потрібно починати з дітей, виховувати їх так як «потрібно», проводити якісь заходи, тому що дорослому поколінню дуже складно змінити думку і ставлення до всього» (Учасниця 1).

Другий шлях подолання гендерної нерівності за версією учасниць фокус-групи – це **законодавче регулювання** даного питання. Представниці КМДА переконані, що відповідні постанови в українському законодавстві існують, але потребують активнішого дотримання на практиці:

«В нас в Україні діє закон «Про рівні права та можливості», тобто процес регулювання на законодавчому рівні вже пішов, потрібно щоб він остаточно використовувався в системі, тоді буде прогрес» (Учасниця 7).

«Перше – це інформаційна діяльність, друге – це щось зовнішнє, законодавче» (Учасниця 3).

Отже, на початку блоку питань було зазначено що на всі запитання вже була надана відповідь. На думку респонденток, в Києві менший рівень прояву гендерної нерівності, ніж в інших регіонах України. Також дехто зазначив, що чув про дослідження з питань гендерної нерівності в Києві, але ніхто точно не міг згадати ніяких деталей щодо цих досліджень. Основними шляхами подолання гендерної нерівності визначали два шляхи: інформаційна політика щодо гендерних студій ще на навчальному етапі у школі; законодавча база та засоби її підтримки.

4.2. Працівники КМДА про гендерну ситуацію в столиці та Україні

4.2.1. Загальна обізнаність із питаннями гендерної тематики

Поняття гендеру учасниками чоловічої фокусової групи значно відрізняється від розуміння цього поняття жіночою фокусовою групою, оскільки жінки вбачають гендерну рівність у суспільстві, а чоловіки плутають поняття гендеру з поняттям рівності. Чоловіча фокусова група створила враження неусвідомленості поняття гендеру та гендерної нерівності, і, відповідаючи на питання, були прояви незацікавленості до чіткішого розуміння поняття. Відповіді чоловіків відрізнялись від відповідей жінок за різними аспектами, але найпомітнішим було існування однієї єдиної думки, де чоловіки в більшості питань відповідали одне й те саме, і погоджувались один з одним.

Учасники фокус-групового дослідження асоціюють поняття «гендеру» як:

«...рівну реалізацію можливостей в незалежності від статі» (Учасник 1).

«... рівний доступ чоловіків і жінок до усіх ресурсів в суспільстві» (Учасники 2 та 3).

«... рівне представництво при владі чоловіків і жінок» (Учасники 3 та 4).

«... рівну оплату праці для обох статей» (Учасники 1, 2 та 5).

Уточнивши, стало зрозуміло, що це не просто їх асоціації з поняттям гендеру, а те, як вони розуміють його значення та прояви в суспільстві. Це говорить про те, що загальне ознайомлення з гендерною тематикою у респондентів є, але вони ототожнюють поняття гендеру з поняттям гендерної рівності. Гендерна рівність, на думку працівників КМДА, проявляється:

- в конкурсах, де на рівних умовах можна вільно подавати документи як чоловіки, так і жінки;
- в рівні політичних, виборчих, громадських та культурних правах для чоловіків та жінок;
- в рівних правах та обов'язках в сімейній сфері.

Респонденти зазначили на цьому етапі, що в КМДА чоловіки присутні на більшості керівних посад, але жінок працює дуже багато, особливо в таких сферах, як, наприклад, освіта. Хоча всі на рівних можуть подавати документи на конкурс на ту чи іншу посаду, вже на співбесіді *«виникають певні обмеження»*. Респонденти не співвідносили поняття гендерної рівності із буденним життям, тому що для них, передусім гендерна рівність стосується публічної сфери, але не має жодного відношення до приватної.

На запитання стосовно визначення гендерних стереотипів, учасники дискусії відповіли, що підсвідомо розуміють значення цього поняття, але не знайомі з такими стереотипами. Один з респондентів сказав, що перше запитання (про поняття гендеру) базується на стереотипах, тобто вони вже відповіли. Здається, що саме поняття стереотипів немовби визначає поняття гендеру.

Загалом для респондентів гендерна тематика є відомою, адже вони багато про неї чули та мають певні уявлення про те, звідки з'явився цей дискурс. Але задавши конкретні питання, виявилось, що учасники ФГД мають достатньо обмежені уявлення про сферу гендерної тематики та вважають її неактуальною для нашого суспільства. Респонденти не створили враження достатньо обізнано у питаннях гендерної рівності.

Порівнюючи відповіді чоловічої фокус-групи із жіночою, можна зазначити, що чоловіків тема гендеру на перших стадіях обговорення не так сильно зацікавила, адже було сказано менше. Респондентки зазначили додаткові аспекти, пов'язані з гендерною тематикою, поділилися більшою кількістю міркувань. Респонденти ж, натомість, були стриманими у висловлюваннях, давали короткі коментарі, намагались вкласти весь зміст у меншу кількість слів. З іншого боку, **якщо порівнювати відповіді жіночої групи з чоловічою, можна сказати, що обидві групи мали намір зацікавлено та усвідомлено розкрити поняття як гендеру, так і гендерної (не)рівності та показати свою наявну обізнаність щодо цих понять**. Незважаючи на те, що чіткого розуміння поняття не було озвучено жодною групою - усі респонденти розуміли про що йде мова й жваво відповідали на питання, надавали цікаві коментарі на тематику гендеру та гендерної (не)рівності.

4.2.2. Гендерні відносини на робочому місці

«В нашій державі є такий гендерний стереотип, що чоловік має більше заробляти» (Учасник 1).

Спершу, учасники фокус-групи висловили думку, що на робочому місці повинна існувати гендерна рівність:

«Все залежить від кваліфікації, а не від статі робітників, однакові заробітні платні для всіх на посадах одного рівня» (Учасник 1).

«В відносинах різниці немає, чи з чоловіком, чи з жінкою» (Учасник 2).

«Багато жінок-керівників департаментів, багато заступників, не так, як крузом. Більш менш, все нормально» (Учасник 3).

Уявлення про те, що представники(-ці) певної статі можуть якісніше виконувати якусь конкретну роботу поділяє частина представників КМДА. Група прихильників такого

уявлення пояснює, що чоловіки краще справляються з фізичною роботою та роботою, що вимагає точності та інколи навіть «жорсткості», тобто такою, яка не співвідноситься з «традиційною» жіночою емоційністю та поблажливістю, на думку учасників ФГД:

«Якщо якась фізична робота, то чоловіки краще впораються (шахтарі, будівництво, класти рейки)» (Учасник 2).

*«Моя робота частково пов'язана з перевітками. Я помітив, що **жінки можуть ставитися лояльніше**, а це неправильно. Саме чоловіча сила впливає на це. Залежить від характеру жінок, хоча є й такі чоловіки, що не дуже» (Учасник 4).*

Жінка, у розумінні цієї групи представників КМДА, може краще працювати в інших сферах, наприклад, в медицині. До того ж, жінки традиційно більше, ніж чоловіки, розуміються в куховарстві, певних домашніх клопотах (які не стосуються технічних аспектів). На думку одного респондента, обов'язки можуть бути розподілені у сім'ї як завгодно, але успіх чоловіка на роботі залежить напряду від підтримки його жінки. Жінка стимулює чоловіка працювати краще:

«А якщо брати медицину, то, може жінка краще виконає якусь роботу. Залежить від сфери діяльності» (Учасник 2).

«Якщо людина сімейна, якщо в сім'ї злагода, жінка підтримує чоловіка, то чоловік іде на роботу з хорошим настроєм, щоб забезпечити сім'ю. В сім'ї багато залежить від жінки. Якщо вона його стимулює, то він працює краще, не відволікається на інші речі» (Учасник 5).

Інша частина представників КМДА вважає, що якість виконання роботи не залежить від статі її виконавця, натомість, **визначається особистими рисами останнього**:

«У нашому управлінні немає такого, що хтось краще виконає якусь роботу. Да, вдома, може, жінка краще зварить борщ, ніж чоловік, або прибирає. Але може бути і навпаки» (Учасник 3).

«Це залежить більше від темпераменту, не залежить чи чоловік, чи жінка» (Учасник 6).

Приблизне співвідношення працюючих чоловіків та жінок в КМДА, на думку учасників фокус-групи, становить 20% чоловіків до 80% жінок. При цьому дехто зазначив, що чоловіків менше 20%.

Спочатку респонденти вважали, що «правильне» співвідношення має бути 50% на 50%, але згодом передумали з приводу деяких департаментів, як, наприклад, освіти чи медицини. Ці приклади майже весь час лунали під час фокус-групи. Загалом усі погодилися, що головна проблема гендерної нерівності на робочому місці пов'язана з зарплатами: **були б вищі – було б більше чоловіків**:

«Через малі заробітні платні жінок більше, але зараз підвищилися, тому хлопців може бути більше» (Учасник 6).

«Такі зарплатні задовольняють жінку, а чоловік, здається, має більше заробляти, тому його таке не влаштовує» (Учасник 2).

Питання стосовно зіткнень з упередженим ставленням на робочому місці залишилось без відповіді. Мова йшла лише про якісь стереотипи з боку клієнтів: «ми вас утримуємо нашими податками», але це не стосується гендерних стереотипів. Далі респонденти почали говорити про колектив, і думка перейшла в контекст того, що працювати краще не з жінками:

«З дівчатами буває таке, що це як тераріум, з чоловіками легше працювати, вони не такі конфліктні, а жінки будуть обговорювати все, пліткувати, адже це природньо для них» (Учасник 7).

«Можна пересадити чоловіка в інший кабінет, і не буде в нього проблем, буде працювати собі комфортно» (Учасник 7).

Думки респондентів були іноді насмішливими, особливо репліка про тераріум. Деякі чоловіки посміялися з цього та підтримали цю думку.

На питання стосовно поєднання сімейних та робочих обов'язків представники КМДА не дуже активно відповідали.

«Єдина проблема – графік роботи» (Учасник 1).

«Якщо треба по сімейних справах, то відпускають без проблем, якщо, наприклад, треба дитину забрати. Хоч це і порушення, але у всіх з цим проблем немає» (Учасник 2).

Тим не менш, один з респондентів зазначив:

«Жінок охочіше відпускають, бо розуміють фізіологічно, що їм може треба раніше піти додому до дітей» (Учасник 3).

На це питання не було чітких відповідей, а більше думки на тему того, що поєднання в цілому складно організувати з точки зору законодавства.

Отже, **респонденти розуміють як має проявлятися гендерна рівність на робочому місці та в більшості погоджуються з ситуацією, в якій відносини будуть відбуватися на рівних**. В той же час аргументів не на користь гендерної рівності було названо достатньо багато. Складається враження ніби учасники ФГД не вважають гендерну рівність необхідною рисою злагодженої атмосфери робочого середовища. **Загальною думкою респондентів є те, що гендерна рівність - це складна в досягненні, утопічна ситуація.**

В порівнянні з жіночою фокус-групою, характерна риса чоловічої групи - **одностайність думок**. Всі представники КМДА почали з ідеального співвідношення працівників та працівниць як 50 на 50, і всі вони згодом перейшли до думки про те, що все ж для деякої діяльності співвідношення має бути іншим, через існування суто чоловічих та жіночих сфер діяльності. У респонденток відбувалося змістовне обговорення, що призвело до розрізнених думок на тему існування та нівелювання гендерної нерівності на робочому місці, підґрунтям яких були як біологічні ознаки, так і чоловічий/жіночий досвід чи рівень IQ. **Респонденти ж все звели до однієї думки, що існують департаменти, в яких все залежить від характеру та професіоналізму працівника(-иці), а існують такі, в яких грає роль сегрегація за біологічними ознаками.** На існуванні такої ситуації респонденти або погодились, або не змогли заперечити. Під час обговорення поєднання роботи та сім'ї

чоловіки були малослівними, на відміну від жінок, які поділилися своїми думками з цього приводу та актуальністю цього питання для них, а от судячи з відповідей чоловіків, лише поодинокі вони вважають для себе цю проблему актуальною.

4.2.3. Гендерна (не)рівність в Україні, столиці та на державній службі

«В «Сільпо» одні жінки, може бути лише один чоловік консультант» (Учасник 3).

«Наразі суспільство до змін глобальних не готове» (Учасник 6).

На питання, чи існують гендерні стереотипи на державній службі, учасники дискусії відповіли ствердно. Гендерну дискримінацію в українському суспільстві учасники фокус-групи бачать у випадках прийняття молодих жінок на роботу, де **роботодавець ставить під сумнів можливість поєднання сімейних та робочих обов'язків**. Вони зазначають, що «це неофіційно, але на практиці ситуація упередженого ставлення має місце». І хоч «на ринку праці на перший план ставлять виконання завдань», проте:

«Віддають пріоритет молодому хлопцю більше, ніж дівчині, тому що хлопець прийшов на постійну основу, а дівчина пішла в декрет і виникає головна біль, це не стосується якості виконання завдань дівчиною» (Учасник 6).

«А з іншого боку, жінок більше на 1,5%, але якщо виокремити уряд, Верховну Раду, коли беруть на роботу, керівник підприємства на співбесіді каже в очі жінці, що не влаштовує як молода жінка, оскільки треба заміж виходить, двох або трьох дітей народжувати» (Учасник 5).

Окрім того, представники КМДА звернули увагу на те, що існують традиційно «чоловічі» та «жіночі» професії і поставили під сумнів бажання кожної статі зайняти нішу протилежної. Це підтверджує наявність **горизонтальної сегрегації** українського ринку праці:

«Як традиція, касирка в супермаркеті, чи буде там чоловік?» (Учасник 2).

«А на таку специфічну роботу, як вантажник, механік, беруть чоловіків» (Учасник 2).

Окрім цього, один з респондентів наголосив на поширеності домашнього насильства:

«Існує, це сім'я, особливо в селах, там де немає роботи, чоловіків дуже багато, тому дуже процвітає насильство» (Учасник 1).

Працівники КМДА стверджують, що «гендерна політика призвела до того, що в транспорті не поступаються жінкам місцем» (Учасник 7) і для підтвердження один учасник розповів про те, як перед початком робочого дня в міському транспорті зіштовхнувся з ситуацією, коли вагітній жінці не поступились місцем. Виходячи з ситуації, можна прокоментувати, що загальнолюдське ставлення до інших, зокрема, вразливих

груп пов'язане із гендерною (не)рівністю, але не завжди усвідомлене. По-перше, значною мірою впливає виховання людини, що призводить до того, що з'являється неповага до інших, незважаючи на стать. За особистісним ставленням до вагітних жінок, людей похилого віку чи людей з інвалідністю можна виявити не лише наявність правил етикету та виховання у людини, а й її ставлення до гендерної рівності. Зазвичай, у подібних ситуаціях як у транспорті, ситуація з'являється лише у випадках з людьми, які виховані одним чи іншим способом.

Щодо актуальності впровадження гендерних квот в органи державної влади учасники дискусії відповіли наступне:

«50 на 50 за законодавством є» (Учасник 3).

«Є закон про забезпечення рівності, який фігурує в державних службах» (Учасник 1).

Працівники КМДА з одного боку вважають, що у порівнянні з іншими містами та регіонами України, **питання гендерної нерівності в столиці стоїть не так гостро:**

«Порівняно з іншими містами України, вважаю, що краща ситуація, але присутня проблема» (Учасник 1).

«Якщо порівнювати Київ та Сумську область, села, то так» (Учасник 2).

З іншого боку, учасники зазначили, що *«проблема притаманна всій Україні»*, особливо стосується військової сфери:

«В армії найбільше, жінці не так просто вступити у військовий інститут» (Учасник 6).

«Женщина на корабле всегда к несчастью» (Учасник 7).

Працівники КМДА зазначають, що по Києву *«на основі тестувань проводилось дослідження, задля вивчення питання гендерної політики»*. Однак, результатів дослідження чи організацій, за ініціативи яких проводились такі дослідження, респонденти не вказали:

«Є близько 200 питань, тести, стосовно гендерного життя» (Учасник 7).

Одним з способів подолання гендерної нерівності, на думку працівників КМДА, є **покращення рівня життя населення:**

«Задоволення потреб, духовні моменти, світоглядні, підвищення заробітної платні» (Учасник 3).

Іншими учасниками ФГД було зазначено, що зміни варто починати на особистому рівні та впроваджувати **відповідне виховання ще з дитячого віку:**

«Повинно бути взаєморозуміння та довіра, з армії прийшов – жінка була дуже лінива, а як довіра прийшла, то питання з прибирання, приготування перестали бути актуальними. Битові питання потрібно вирішувати на довірі» (Учасник 2).

«Впроваджуємо гендерну політику, я коли тамадою був, то й казав, що тости проголошуємо по черзі, як жінка- чоловік і так далі» (Учасник 1).

«Жінки не протистоять, бо це стереотип поведінки (мама - донька) приклад виховання дітей, треба починати з сім'ї» (Учасник 8).

«Багато залежить від моделі сім'ї і виховання» (Учасник 5).

Учасники фокус-групи зазначили, що на рівні КМДА зміни гендерної ситуації в Києві потребують **«фінансування на інформаційно-просвітницькі заходи»**.

Інших шляхів вирішення ситуації працівники КМДА не назвали, лише звернули увагу, що **динаміка зміни поколінь спричиняє зміну гендерних стереотипів та розподілу соціальних ролей**. Та й загалом, *«зрозуміло, що дискримінація, нерівність присутні, але критичного стану немає»*:

«Дуже великі сумніви, що молода жінка стане до плити» (Учасник 7).

У висновку, учасники чоловічої фокус-групи **підтримують певні «традиційні» уявлення про те, як має відбуватися розподіл обов'язків та відповідальності у суспільстві в залежності від гендеру**. Респонденти були доволі відвертими, розділяючи з модератор_ками свої уявлення та думки, зокрема говорячи про прояви гендерно-обумовленого насилля, поширеного у сільській місцевості. Тим не менш, у таких питаннях складалося враження, що учасників ФГД не бентежать подібні речі і вони вважають факт існування гендерно-обумовленого насильства цілком прийнятним. Причиною цього, на думку респондентів, є те, що з цим все одно нічого не можна зробити, тому що так склалось історично. **Респонденти впевнені, що у Києві питання гендерної (не)рівності хоч і є обговорюваним, але стоїть не так гостро, як в інших областях країни**. Це свідчить про те, що рівень обізнаності та намагання внести зміни у гендерній тематиці більше приваблюють людей, що проживають у столиці, а з цього випливає те, що в інших регіонах люди є менше обізнаними в цьому понятті й тому не мають можливості з цим коректно боротися. Задля того аби побороти гендерну нерівність, на думку респондентів, треба підвищити рівень життя населення. Деякими учасниками було зазначено те, що питання гендерної рівності треба впроваджувати освіту, тому що загальний стан гендерної рівності починається окремо з кожної людини. Але загалом, за оцінками учасників ФГД, гендерна нерівність в українському соціумі не досягає критичного стану.

В порівнянні з жіночою групою, чоловіча група була малослівна щодо питань гендерної дискримінації. Кожен коментар звучав як факт, про який респонденти знали або чули, а для респонденток були характерні конкретні приклади дискримінації. Деякі з них були власними прикладами або, навіть якщо це не звучало прямо, був присутній відтінок власного досвіду. Для респондентів питання гендерної дискримінації не є актуальним, хоча вони знають про існування останньої проти жінок. На розмові про гендерні квоти дискусії у чоловіків не відбулося, респонденти лише зазначили про свою обізнаність у існуванні та приблизному розумінні змісту цього поняття. **Учасники фокус-групи ані зазначили необхідність впровадження цих квот, ані спростували її, взагалі не прозвучало жодної думки про те, чи вони потрібні, чи ні**.

Якщо подивитись на відповіді респонденток стосовно гендерної (не)рівності в Києві та Україні вцілому, то вони майже в усьому збігаються з відповідями респондентів. Обидві групи вважають, що ситуація в Києві є кращою, ніж в інших містах України, і тому не

вважають її гострою. З приводу заходів для зміни ситуації, методи були запропоновані одні й ті самі, але чоловіки додатково згадали питання виховання та стосунків у родині. Обидві групи не згадали нічого конкретного з приводу реальних досліджень по гендерній тематиці щодо міста Києва. Але все ж була присутня одна характерна відмінність між відповідями групи - настрої під час дискусії про зміни ситуації. **Жіноча група висловлювала надію на зміни та використовувала такі слова як «було б класно»,** що показує бажання до змін, а от **чоловіча група визначила** чітко: **«Суспільство до змін не готове»**.

ВИСНОВКИ

Проведені кабінетне дослідження гендерної (не)рівності та гендерної політики КМДА і гендерний аналіз складу КМДА дали змогу окреслити основні принципи діяльності та наявну ситуацію гендерної (не)рівності. В кабінетному дослідженні були розглянуті законодавчі аспекти, які передбачають забезпечення рівності прав і можливостей жінок і чоловіків в Україні та підписання Києвом Європейської хартії рівності жінок і чоловіків. Проте, також згадувались дослідження, які підтверджують наявність гендерної нерівності та дискримінації в Україні, зокрема на ринку праці. Проаналізувавши склад усіх департаментів, управлінь та служб Київської міської державної адміністрації, було визначено, що **в структурі переважають жінки**. Проте, варто зазначити, що **в КМДА присутнє явище «скляної стелі»**, адже гендерний аналіз складу КМДА показав, що **серед керівництва переважають чоловіки (75/25%)**.

Зазначалось, що у КМДА впроваджено ведення гендерної політики, що передбачає проведення просвітницької роботи, боротьби з гендерними стереотимами, надання підтримки громадським ініціативам з гендерної тематики. Також формування та надання звітностей Міністерству соціальної політики і координування діяльності Київського міського Центру роботи з жінками та Притулок для тимчасового перебування жінок, що зазнали насильства у сім'ї. Проте, можна зробити висновки, що КМДА проводить більше зовнішню гендерну політику, аніж внутрішню.

Серед працівників та працівниць КМДА в деяких департаментах **присутня гендерна сегрегація**, адже під час проведення гендерного аналізу було виділено три переважно «чоловічі» та два суто «жіночі» відділи. До «чоловічих» належать: Відділ з питань мобілізаційної роботи, Відділ запобігання корупції, Управління з питань взаємодії з правоохоронними органами щодо забезпечення правопорядку і муніципальної безпеки. А виключно «жіночими» є: Управління документообігу та аналізу службової кореспонденції, Управління по роботі з персоналом. Такий розподіл було пояснено наявними в суспільстві стереотипами про схильність чоловіків обирати сфери діяльності напружені на захист дітей, жінок, оточуючих. Стосовно жінок, також існують певні «кліше» розподілу сфер діяльності і «шаблони», що жінки схильні до роботи в сфері обслуговування, ведення фінансових обліків, звітів, викладання та подібних.

Кількісний аналіз онлайн-опитування показав наступні висновки щодо ставлення працівників та працівниць КМДА до гендерної рівності та її імплементації на робочому місці. Зокрема, працівниками та працівницями було зазначено про те, що у стінах КМДА поширеним є феномен ейджизму (47,3% опитаних у віці від 36 до 45 років були свідками або безпосередньо пережили на собі даний вид дискримінації). Іншим не менш поширеним явищем виявилось явище «скляної стелі» - бар'єр, який стає на заваді жінкам та чоловікам в їхньому кар'єрному просуванні (40,8% опитаних вказали, що стикались із даним видом дискримінації). Також працівники і працівниці КМДА повідомили про те, що феномен «сексуальних домагань» також існує у КМДА (це підтвердили 13% опитаних) на противагу сексистським жартам, які майже не мають місця у Київській міській державній адміністрації, так як 66% опитаних заявили про їх відсутність. Ще одне наявне у КМДА явище має назву упереджене ставлення, якого більше зазнають жінки, за словами 29% опитаних працівників і працівниць. Найбільше жінки підлягають дискримінації у сфері політики. Якщо казати про упереджене ставлення, якого зазнають чоловіки, то це переважно сфера сім'ї (14%). І на останок, майже половина з усіх респондентів та

респонденток (43%) ніколи не задумувались чи дотримується керівництво КМДА ідей гендерної рівності. Це може свідчити про те, що феномен дотримання гендерної рівності у стінах КМДА не є достатньо обговорюваним та актуальним до дотримання.

Аналіз фокус-групових досліджень дав зрозуміти низку наступних висновків щодо ставлення працівників та працівниць КМДА до гендерної (не)рівності та її імплементації у робочому середовищі. Такий аспект як ставлення до гендерної рівності працівниками і працівницями КМДА був висвітлений по-різному. Зокрема, чоловіки ототожнюють гендерну рівність із поняттям гендеру. Жінки пояснювали феномен гендерної рівності радше як наявність розподілу певних суспільних ролей. Деякими учасницями було обговорюване питання впровадження фемінітивів в український пропис як ознаки прояву гендерної рівності у суспільстві.

Наступним аспектом є **гендерні відносини на робочому місці**. Чоловіками-респондентами було зазначено те, що чоловіки присутні на більшості керівних посад, але жінок працює дуже багато, наприклад, у сфері освіти. Тим самим, останні впевнені, що гендерна рівність на робочому місці у КМДА інкорпорована у діяльність, так як немає ніякого обмеження у доступі до тих чи інших посад для чоловіків чи жінок відповідно. Жінки-респондентки зазначали, що така існує проблема нерівного доступу до посад, особливо керівних, який носить назву феномен "скляної стелі". Було акцентовано увагу на тому, що чоловікам набагато легше просуватись по службі, ніж жінкам. Працівниці КМДА впевнені, що таке ставлення до жінок є передумовою нерівної оплати їхньої праці. Ще одним проявом гендерної нерівності, який вбачають співробітниці КМДА, є проблема «подвійного навантаження жінок», коли останні мають обов'язок поєднувати як репродуктивну працю, так і професійну діяльність.

Аспект гендерних стереотипів чоловіки та жінки обґрунтували по-різному. Чоловіки, зокрема, підсвідомо розуміють значення цього поняття, але не можуть його пояснити та співвіднести із українськими реаліями. Вони ототожнювали поняття гендерних стереотипів із поняттям гендеру, що свідчить про їх неознаність у даній термінології. Жінки впевнені, що гендерна нерівність існує через наявні у соціумі гендерні стереотипи такі як дотримання обов'язків репродуктивної праці або слідування ідеалу фемінності, сконструйованої суспільними очікуваннями. Деякі учасниці ФГД зазначали, що варто притримуватись моральних цінностей і, відповідно, певних гендерних стереотипів, аби зберегти інститут сім'ї на противагу іншим учасницям, для яких жінки самі винні у тому, що їх дискримінують, так як вони занадто багато беруть на себе обов'язків.

Поєднання обов'язків вдома та на робочому місці чоловіки та жінки також сприйняли по-своєму. Для чоловіків жінки краще розуміються в куховарстві, певних домашніх клопотах, що свідчить про те, що вони краще виконують обов'язки вдома, ніж чоловіки. Деякими чоловіками-респондентами була висловлена думка про те, що успіх чоловіка на роботі залежить напряду від підтримки його жінки. Саме тому жінка має бути опорою для чоловіка - на думку опитаних чоловіків. Жінки-респондентки стверджували, що такі уявлення чоловіків підтверджують поширеність в суспільстві думки про те, що тільки жінка повинна займатись доглядом за дітьми та репродуктивною працею загалом через свої анатомічні особливості. Багато співробітниць стверджували, що вони постійно стоять перед вибором: робота чи сім'я, що ставить їх у безвихідне положення та змушує обирати сім'ю.

Аспект **гендерної дискримінації** набув широкого обговорення серед чоловіків-працівників та жінок-працівниць КМДА, задіяних у ФГД. Чоловіки зазначили, що гендерна

дискримінація в українському суспільстві існує тоді, коли роботодавець ставить під сумнів можливість поєднання жінкою сімейних та робочих обов'язків. Також увага чоловіків була сфокусована навколо існування традиційно «чоловічих» та «жіночих» професії, що свідчить про неможливість тієї чи іншої статі зайняту ту позицію, яка є для нього/неї бажаною. Жінки сказали наступне: дискримінація в українському суспільстві існує, але її прояви варіюється в залежності від регіону та релігійних вподобань людини. Жінки не прийшли до одностайної думки щодо того хто більше піддається дискримінації: чоловіки чи жінки. Для когось із них жінки більш страждають від проявів гендерної нерівності через наявні стереотипи як у робочому середовищі, так і у приватній сфері. А для когось в українському суспільстві більший тиск йде саме на представників чоловічої статі, тому що у них існують більш жорсткі вимоги до виховання та проявів виключно маскулінних рис. На рахунок проявів гендерної нерівності у місті Києві що чоловіки-учасники, що жінки-учасниці ФГД зазначили, що у Києві питання гендерної (не)рівності хоч і є обговорюваним, але стоїть не так гостро, як в інших областях країни.

Загалом можна з впевненістю сказати, що кожен із використаних методів дослідження, який став інструментом у формуванні гендерного портрету КМДА, сприяв різнобічному та різноплановому підході до з'ясування ставлення працівниць і працівників КМДА до питань гендерної рівності та її імплементації у робочому середовищі. Результати усіх виконаних етапів даного дослідження певним чином дотичні та співпадають між собою.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

- Генеральна Асамблея ООН. (1948). *Загальна Декларація Прав Людини*. Стаття 1. Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015
- Закон України про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. № 2866-IV § розд. I ст. 3.* (2005). Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/go/2866-15>
- Кас'ян, Т. (2018). *Бути більше ніж 30%: Скільки жінок серед менеджерів та власників бізнесу в Україні*. Режим доступу: <https://delo.ua/business/buti-bilshe-nizh-30-zhinki-u-biznesi-v-ukrajini-ta-sviti-346550/>
- КМДА. *Гендерна статистика*. Департамент соціальної політики. Режим доступу: <https://dsp.kyivcity.gov.ua/content/informaciya.html>
- КМДА. Департамент соціальної політики. *Київський міський Центр роботи з жінками*. Режим доступу: <https://dsp.kyivcity.gov.ua/content/kyivskyy-miskyy-centr-roboty-z-zhinkamy.html>
- ООН. (1945). *Статут ООН. Стаття № 1, частина 2.*. Департамент соціальної політики: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_010
- ПРООН. (2017). *Жінки та чоловіки на керівних посадах України*. Статистичний аналіз відкритих даних ЄДРПОУ. Режим доступу: <http://www.un.org.ua/images/documents/4531/Women and Men in-Leadership Position.pdf>
- Середньомісячна заробітна плата за статтю та видами економічної діяльності за квартал.* (2019). Державна служба статистики України. Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2017/gdn/smzp_zs/smzp_zs_ek/smzp_zs_ek_u.htm
- The European Charter for Equality of women and men in local life.* (2006). Режим доступу: http://auc.org.ua/sites/default/files/library/hartiya_angl.pdf

ДОДАТОК А

Таблиця А.1

Гендерний аналіз Виконавчого органу Київської міської державної адміністрації

№		Чол.	Жін.	Разом
	Загальна кількість	537	1 522	2 059
	Керівництво	5	2	7
	Апарат КМДА:	83	203	286
1.	Патронатна служба Київського міського голови (сектор)	-	3 (100%)	3
2.	Управління аналітичного забезпечення Київського міського голови	4 (50%)	4 (50%)	8
3.	Управління контрольно-аналітичного забезпечення першого заступника голови Київської міської державної адміністрації та заступників голови Київської міської державної адміністрації	9 (15%)	48 (85%)	57
4.	Управління контрольно-аналітичного забезпечення керівництва апарату виконавчого органу Київської міської ради (Київської міської державної адміністрації)	4 (20%)	16 (80%)	20
5.	Контрольно-аналітичне управління	3 (33%)	6 (67%)	9
6.	Управління документо обігу та аналізу службової кореспонденції	-	17 (100%)	17
7.	Управління з питань взаємодії з правоохоронними органами по забезпеченню правопорядку та муніципальної безпеки	5 (62.3%)	3 (37.5%)	8
8.	Управління з питань запобігання та виявлення корупції	9 (64%)	5 (36%)	14
9.	Управління з питань звернень громадян	6 (33%)	12 (67%)	18
10.	Управління інформаційного забезпечення та доступу до публічної інформації	2 (18%)	9 (82%)	11
11.	Управління міжнародних зв'язків/International Relations Department	3 (21%)	11 (79%)	14
12.	Управління організаційної роботи та регіональних зв'язків	7 (47%)	8 (53%)	15
13.	Управління по роботі з персоналом	-	16 (100%)	16
14.	Управління фінансово-господарського забезпечення	5	20	25

		(20%)	(80%)	
15.	Юридичне управління	7 (35%)	13 (65%)	20
16.	Управління забезпечення діяльності адміністративної комісії при виконавчому органі Київської міської ради (Київській міській державній адміністрації)	4 (40%)	6 (60%)	10
17.	Відділ з питань мобілізаційної роботи	11 (100%)	-	11
18.	Регіональний відділ адміністрування Державного реєстру виборців	2 (50%)	2 (50%)	4
19.	Сектор режимно-секретної роботи	1 (33%)	2 (67%)	3
20.	Відділ координації та моніторингу проведення масових заходів у місті Києві та реалізації проектів	1 (33%)	2 (67%)	3
	Департаменти та управління	446	1 317	1 763
1.	Департамент (Центр) надання адміністративних послуг	26 (26%)	75 (74%)	101
2.	Департамент будівництва та житлового забезпечення	21 (32.8%)	45 (68.2%)	66
3.	Департамент внутрішнього фінансового контролю та аудиту	14 (33%)	28 (67%)	42
4.	Департамент економіки та інвестицій	19 (16%)	99 (84%)	118
5.	Департамент житлово-комунальної інфраструктури	26 (26%)	72 (74%)	98
6.	Департамент з питань державного архітектурно-будівельного контролю	15 (31%)	34 (69%)	49
7.	Департамент з питань реєстрації	8 (17%)	39 (83%)	47
8.	<u>Департамент земельних ресурсів</u>	34 (30%)	80 (70%)	114
9.	Департамент інформаційно-комунікаційних технологій	8 (37%)	14 (63%)	22
10.	Департамент комунальної власності м. Києва	19 (22%)	66 (78%)	85
11.	Департамент культури	14 (21%)	51 (79%)	65
12.	Департамент містобудування та архітектури	28	66	94

		(30%)	(70%)	
13.	Департамент міського благоустрою	21 (43%)	28 (57%)	49
14.	Департамент молоді та спорту	4 (12%)	30 (88%)	34
15.	Департамент освіти і науки	9 (13%)	60 (87%)	69
16.	Департамент охорони здоров'я	10 (12%)	71 (88%)	81
17.	Департамент охорони культурної спадщини	7 (32%)	15 (68%)	22
18.	Департамент промисловості та розвитку підприємництва	13 (22%)	46 (78%)	59
19.	Департамент соціальної політики	20 (15%)	110 (85%)	130
20.	Департамент суспільних комунікацій	18 (33%)	38 (67%)	56
21.	Департамент транспортної інфраструктури	44 (46%)	51 (54%)	95
22.	Департамент фінансів	20 (19%)	83 (81%)	103
23.	Управління (інспекція) самоврядного контролю	5 (45%)	6 (55%)	11
24.	Управління екології та природних ресурсів	7 (21%)	26 (79%)	33
25.	Управління з питань реклами	4 (29%)	10 (71%)	14
26.	Управління з питань цивільного захисту	15 (52%)	14 (48%)	29
27.	Управління туризму та промоцій	3 (25%)	9 (75%)	12
	Служба у справах дітей та сім'ї	2 (8%)	22 (92%)	24
	Державний архів м. Києва	12 (29%)	29 (71%)	41

ДОДАТОК Б

Таблиця Б.2.

Склад керівних посад КМДА

Керівники/керівниці	Посади
Поворозник Микола Юрійович	<i>Перший заступник голови Київської міської державної адміністрації</i>
Пантелеєв Петро Олександрович	<i>Заступник голови Київської міської державної адміністрації</i>
Непоп Вячеслав Іванович	<i>Заступник голови Київської міської державної адміністрації</i>
Мондриївський Валентин Миколайович	<i>Заступник голови Київської міської державної адміністрації</i>
Слончак Володимир Вікторович	<i>Заступник голови Київської міської державної адміністрації з питань здійснення самоврядних повноважень</i>
Хонда Марина Петрівна	<i>Заступниця голови Київської міської державної адміністрації з питань здійснення самоврядних повноважень</i>
Старостенко Ганна Вікторівна	<i>Заступниця голови Київської міської державної адміністрації (у відпустці по догляду за дитиною)</i>

ДОДАТОК В

Соціологічне опитування працівників і працівниць Київської міської державної адміністрації (КМДА) у форматі онлайн анкети

Доброго дня! Ми студентство кафедри соціології Національного університету «Києво-Могилянська академія». У рамках курсу «Вступ до гендерних студій» під керівництвом Тамари Марценюк у співпраці із КМДА проводимо соціологічне дослідження. Нашою метою є зібрати дані, пов'язані зі ставленням працівниць і працівників КМДА до питань гендерної рівності та її імплементації у робочому середовищі.

Дуже просимо заповнити анкету, що займе 10-15 хв. Ваші відповіді є конфіденційними, вони будуть використовуватись лише в узагальненому вигляді без будь-якої прив'язки до персональних даних.

Просимо звернути увагу на те, що дедлайн проходження опитування – 24 лютого включно.

Заздалегідь дуже дякуємо за Ваш час та допомогу, виділені на проходження опитування!

Частина 1. Гендерна рівність на робочому місці

1. Які питання із перерахованих Ви вважаєте найбільш важливими для забезпечення гендерної рівності (рівних прав і можливостей жінок і чоловіків) на Вашому робочому місці? Оберіть до трьох варіантів

- забезпечення жінкам і чоловікам можливості суміщати роботу з сімейними обов'язками;
 - рівна оплата праці жінок і чоловіків при однаковій кваліфікації та однакових умовах;
 - створення безпечних умов праці;
 - унеможливлення випадків сексуальних домагань;
 - рівні можливості для кар'єрного росту і розвитку жінок і чоловіків ;
- Ваш варіант _____

2. Чи вважаєте Ви, що на Вашому робочому місці трапляються випадки

	Так	Ні	Важко сказати
Сексуальних домагань			
Сексистських жартів			
Упередженого ставлення до жінок			
Упередженого ставлення до чоловіків			
Упередженого ставлення до людей через їхній вік			
Труднощі у кар'єрному просуванні			

3. Протягом Вашої роботи у КМДА чи відчували Ви до себе з боку колег/клієнтів/керівників упереджене ставлення? Вкажіть всі ознаки, щодо яких відчували дискримінацію:

- Статі
- Віку
- Стану здоров'я
- Політичних переконань
- Релігійних переконань
- Етнічної / національної приналежності
- Мови спілкування
- Сексуальної орієнтації або гендерної ідентичності
- Регіону походження
- Інше *Ваша відповідь* _____
- Не відчував / не відчувала

4. Як Ви можете назагал оцінити робочу атмосферу в КМДА?

- Дружня та сприятлива для досягнення цілей а
- Радше дружня, хоча інколи трапляються проблеми
- Досить багато **проблем**, хотілося б більш дружнього ставлення з боку колег
- Багато проблем, складно працювати
- Важко сказати

5. Чи для Вас особисто є актуальним питання поєднання робочих і сімейних обов'язків?

- Так, дуже
- Радше актуальне
- Радше неактуальне
- Зовсім неактуальне
- Важко сказати

6. Протягом останніх 6 місяців чи траплялися у Вас випадки достатньо стресової ситуації через складнощі у поєднанні робочих і сімейних обов'язків?

- Так
- Ні
- Мене це не стосується

Блок 2. Гендерна (не)рівність в українському суспільстві та на державній службі

7. На Вашу думку, у яких сферах жінки найбільш дискриміновані в українському суспільстві? Можливо обрати більше однієї відповіді

- Політика
- Освіта
- Економіка
- Медицина
- Релігія
- Ринок праці
- Спорт
- Сім'я
- Дискримінацію не відчуваю

- Важко сказати
- Інше _____

8. На Вашу думку, у яких сферах чоловіки найбільш дискриміновані в українському суспільстві? Можливо обрати більше однієї відповіді

- Політика
- Освіта
- Економіка
- Медицина
- Релігія
- Ринок праці
- Спорт
- Сім'я
- Дискримінація відсутня
- Важко сказати
- Інше _____

9. На Вашу думку, чи існують гендерні стереотипи у державній службі?

Так

Ні

Важко сказати

9.1 (Якщо відповідь “Так”)

Наведіть (за бажанням) приклади гендерних стереотипів у державній службі

Відкрита відповідь

10. Як Ви розумієте поняття гендер?

Відкрита відповідь

Блок 3. Питання гендерної рівності у місті Києві

11. Чи ознайомлені Ви з ідеєю створення «Гендерного паспорту міста Києва»?

- Так, я чув (-ла) про це
- Ні, я не чув (-ла) про це
- Щось чув (-ла), але не ознайомився (-лась) із ідеєю
- Важко сказати

12. Чи вважаєте Ви доречним створення «Гендерного паспорту міста Києва»?

- Так, ця ідея є актуальною для моніторингу забезпечення рівних прав і можливостей жителів і жительок столиці України
- Ні, ця ідея не має особливого сенсу у контексті міста Києва та його сталості функціонування
- Важко сказати
- Ваша відповідь _____

13. На Вашу думку, чи дотримується керівництво КМДА ідей гендерної рівності?

- Так, ідеї гендерної рівності є важливими для дотримання у КМДА
- Ні, ідеї гендерної рівності у КМДА не є важливими та необхідними для дотримання
- Важко сказати, адже ці питання не обговорюються на рівні КМДА

- Важко сказати, адже нікого не задумувалася/задумувався над цими питаннями
- Ваша відповідь _____

14. Київ підтримав Європейську хартію рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад. На Ваш погляд, які питання є першочерговими для включення у міську цільову програму? Відкрита відповідь

- **15. На Вашу думку, чи потребуєте Ви додаткових знань із тематики гендерної рівності?**
- Так
- Ні
- Важко сказати

15.1 (Якщо відповідь “Так”)

Про що б саме Ви із гендерної тематики Ви б хотіли дізнатися більше?

Відкрита відповідь

15.2 (Якщо відповідь “Ні”)

Будь ласка, прокоментуйте, чому Ви не потребуєте додаткових знань із тематики гендерної рівності

- Я маю знання із цієї тематики
- Не вважаю тематику важливою для моєї роботи
- Ваш варіант _____

Блок 4. Соціально-демографічні характеристики

18. Чи є у Вас діти?

- Так
- Ні

19. Досвід роботи у державній службі

- Від 1 до 3 років
- Від 3 до 5 років
- Більше 5 років
- Більше 10 років

ДОДАТОК Г

ГАЙД ПРОВЕДЕННЯ ФОКУС-ГРУП

Вступне слово

Доброго дня! Ми студентство кафедри соціології Національного університету «Києво-Могилянська академія». В рамках курсу «Вступ до гендерних студій» під керівництвом Тамари Марценюк у співпраці із КМДА проводимо соціологічне дослідження. Сьогодні ми (*імена модераторів і модераторок ФГД*) будемо модерувати фокус-групове дослідження, метою якого є з'ясування ставлення працівників і працівниць КМДА до питань гендерної рівності та її імплементації у робочому середовищі.

Перед тим, як ми перейдемо до обговорення теми, хочемо уточнити декілька моментів. По-перше, все, що Ви озвучите в цій кімнаті є цілком конфіденційною інформацією, яка буде використана лише в узагальненому вигляді без жодної можливості Вашої ідентифікації. Тому ми заохочуємо Вас висловлювати вільно свої думки та охоче приєднуватись до групової дискусії.

По-друге, хочемо наголосити, що в нашій дискусії немає правильних і неправильних відповідей. Принагідно просимо із розумінням ставитись до людей, у яких думки не співпадають з Вашими особистими. Окрім того, задля максимального комфорту нашої дискусії, ми пропонуємо висловлюватись тією мовою, якою Вам буде зручніше: українською чи російською. Тепер перейдемо безпосередньо до обговорення та першого блоку запитань.

Блок 1. Обізнаність із питанням гендерної тематики

Мета: виявити загальну обізнаність респондентів у гендерній тематиці, з'ясувати, як вони пояснюють поняття, що пов'язані з гендерними відносинами. (15 хв.)

- ✓ Сьогодні дуже часто трапляється чути такі слова як «гендерна рівність», «феміністичні рухи», «гендерна дискримінація» та багато інших дотичних. Скажіть, як Ви розумієте, що таке «гендер»? Які асоціації у Вас виникають, коли його чуєте?
- ✓ Чи ознайомлені Ви із питаннями гендерної рівності?
- ✓ Як би Ви пояснили поняття «гендерної (не)рівності»? Яким чином вона проявляється у буденному житті?
- ✓ Як гадаєте, що означає словосполучення «гендерні стереотипи» і як вони проявляються?

Блок 2. Гендерні відносини на робочому місці

Мета: з'ясувати прояви гендерної (не)рівності в робочому контексті, виокремити прояви гендерних стереотипів та дискримінації на роботі з особистого досвіду (30 хв.)

- ✓ На Вашу думку, чи є сумісною гендерна рівність із робочим місцем?
- ✓ Якою Ви уявляєте гендерну рівність на робочому місці?
- ✓ На Вашу думку, чи становить гендерна нерівність на робочому місці певну проблему? Чи потрібно боротись з нею? Яким чином?
- ✓ Чи поділяєте Ви уявлення про те, що представники(-ці) певної статі можуть якісніше виконувати якусь конкретну роботу?
- ✓ Чи знаєте Ви приблизне співвідношення працюючих чоловіків та жінок у КМДА?
- ✓ Як Ви вважаєте, чи існує якесь «правильне», «допустиме» співвідношення працюючих чоловіків та жінок у КМДА? Якщо так, то яке воно має бути?
- ✓ Ми з Вами уже згадували тему гендерних стереотипів і те, як вони проявляються у нашому житті. Скажіть, будь ласка, чи траплялось Вам відчувати до себе з боку колег/клієнтів (-ок)/керівників (-иць) упереджене ставлення протягом Вашої роботи у КМДА?
- ✓ Чи є для Вас актуальне питання поєднання робочих та сімейних обов'язків?
- ✓ На Вашу думку, чи вдається Вам вдало поєднувати сімейні та робочі обов'язки?

Блок 3. Гендерна (не)рівність в українському суспільстві та на державній службі

Мета: встановити ставлення депутатів і депутаток КМДА до ситуації із гендерною (не)рівністю та виокремити її прояви в українському соціумі та на державній службі (25 хв.)

- ✓ Як Ви думаєте, чи існує гендерна дискримінація в українському суспільстві? Якщо так, то хто саме піддається цій дискримінації більше: чоловіки чи жінки? Чому?
- ✓ Чи стикалися Ви з якимись проявами дискримінації відносно Вас? Якщо так, то чи могли б Ви розповісти про це? Як Ви думаєте, з чим це було пов'язано?
- ✓ На Вашу думку, чи існують гендерні стереотипи на державній службі?
- ✓ Чи стикалися Ви особисто із гендерними стереотипами на державній службі?
- ✓ Чи вважаєте Ви питання впровадження гендерних квот в органи державної влади є актуальним питанням на даний момент?
- ✓

Блок 4. Питання гендерної (не)рівності у місті Києві

Мета: з'ясувати обізнаність працівників і працівниць КМДА із питаннями гендерної (не)рівності у місті Києві (20 хв.)

- ✓ Чи вважаєте Ви, що у місті Києві присутні проблеми, пов'язані з гендерною (не)рівністю?
- ✓ Чи знаєте Ви про дослідження, які проводились по місту Києву з питання гендерної (не)рівності?
- ✓ Як Ви вважаєте, чи стикаються люди в нашому місті з проявами гендерної нерівності? Якщо так, то з якими саме?
- ✓ Чи потрібно щось запровадити/змінити в місті Києві, щоб підтримувати ідею гендерної рівності? Якщо так, то що саме?

Завершальне слово

Наша групова дискусія підходить до завершення. Хочемо ще раз подякувати Вам за виділений час на фокус-групове дослідження, присвячене питанням гендерної (не)рівності та її імплементації на Вашому робочому місці. Ми мали нагоду обговорити та зачепити багато моментів стосовно проявів гендерної рівності та нерівності як у КМДА, так і у Києві загалом. Можливо, хтось має бажання додати щось до обговорюваних нами питань або висловити свою думку з приводу того чи іншого питання? Будемо вдячні почути Ваші доповнення.

Також хочемо зазначити, що із результатами цієї фокус-групової дискусії Ви зможете ознайомитись у написаному нами звіті. Щиро дякуємо Вам за таку прекрасну розмову та плідну співпрацю!

На все добре і бажаємо Вам не відчувати на собі та не ставати свідками проявів гендерної дискримінації!

ДОДАТОК Г

Таблиця 3.1.1

Соціально-демографічні характеристики респондентів та респонденток онлайн-опитування

Характеристика	%
Стать	
<i>Чоловіки</i>	20,3%
<i>Жінки</i>	79,7%
Вік	
<i>До 25 років</i>	1,9%
<i>26-35 років</i>	27,6%
<i>36-45 років</i>	42,5%
<i>46-55 років</i>	19,2%
<i>56-65 років</i>	8%
<i>Більше 65 років</i>	0,8%
Наявність дітей	
<i>Так</i>	73,6%
<i>Ні</i>	26,4%
Досвід роботи	
<i>Від 1 до 3 років</i>	12,3%
<i>Від 3 до 5 років</i>	8,4%
<i>Більше 5 років</i>	11,5%
<i>Більше 10 років</i>	67,8%

ДОДАТОК Д

Таблиця 3.1.2

Труднощі у кар'єрному просуванні

Стать	Помічали	Не помічали	Важко сказати
<i>Жінки</i>	40%	35%	25%
<i>Чоловіки</i>	43%	36%	21%

Вік	Помічали	Не помічали	Важко сказати
<i>До 25 років</i>	1%	1%	0%
<i>26-35 років</i>	13%	8%	7%
<i>36-45 років</i>	15%	16%	11%
<i>46-55 років</i>	8%	7%	4%
<i>56-65 років</i>	4%	3%	2%
<i>Більше 65 років</i>	0%	1%	0%

Досвід роботи	Помічали	Не помічали	Важко сказати
<i>Від 1 до 3 років</i>	5%	5%	2%
<i>Від 3 до 5 років</i>	3%	2%	3%
<i>Більше 5 років</i>	28%	24%	16%
<i>Більше 10 років</i>	5%	4%	3%

Таблиця 3.1.3

Досвід стресової ситуації через поєднання роботи та особистого життя

Стать	Так	Ні	Мене це не стосується
<i>Жінки</i>	37%	58%	5%
<i>Чоловіки</i>	34%	55%	11%

Наявність дітей	Так	Ні	Мене це не стосується
<i>Є діти</i>	35%	62%	3%
<i>Немає дітей</i>	39%	45%	16%