

Міністерство освіти і науки України
Національний університет «Києво-Могилянська академія»
Факультет соціальних наук та соціальних технологій
Кафедра соціології

Кваліфікаційна робота
освітній ступінь—бакалавр

на тему:

**«СТАВЛЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ І ПРАЦІВНИЦЬ КИЇВСЬКОЇ
МІСЬКОЇ ДЕРЖАВНОЇ АДМІНІСТРАЦІЇ ДО ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ»**

Виконала: студентка 4-го
року навчання спеціальності
054 «Соціологія»
Метляєва Катерина Андріївна

Керівниця: Марценюк Т.О.
кандидатка соціологічних наук,
доцентка кафедри соціології НаУКМА

Рецензентка: Костюченко Т.С.
старша викладачка кафедри соціології НаУКМА

Кваліфікаційна робота захищена
з оцінкою «_____»

Секретар ЕК: _____

«___» _____ 2020 р.

Київ–2020

ЗМІСТ

ВСТУП.....	4
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЯВИЩА ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ.....	7
1.1 Зміст поняття гендер, гендерна теорія та гендерна рівність у сучасній науці.....	7
1.2 Гендерна (не)рівність у сфері політики в Україні	11
1.3 Імплементация питань гендерної (не)рівності у Київській міській державній адміністрації	17
РОЗДІЛ 2. УЯВЛЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ І ПРАЦІВНИЦЬ КМДА ПРО ГЕНДЕРНУ РІВНІСТЬ	21
2.1 Методологія дослідження ставлення працівників і працівниць КМДА до гендерної рівності.....	21
2.2 Гендерний аналіз виконавчого органу Київської міської ради (КМДА)	23
2.3 Працівники і працівниці КМДА про гендерну рівність: якісний контент-аналіз відкритих відповідей онлайн-опитування	27
2.4. Представлення результатів фокус-групових досліджень.....	35
2.4.1 Працівниці КМДА про гендерну ситуацію в столиці та Україні..	35
2.4.2 Працівники КМДА про гендерну ситуацію в столиці та Україні.	43
ВИСНОВКИ	54
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	56
ДОДАТОК А. Деталі проведення фокус-групових дискусій	61
ДОДАТОК Б. Гендерний аналіз виконавчого органу Київської міської ради (КМДА).....	62
ДОДАТОК В. Склад керівних посад КМДА	67

ДОДАТОК Г. Соціально-демографічні характеристики респондентів та респонденток онлайн-опитування.....	74
ДОДАТОК Д. Гайд для проведення фокус-групових дискусій.....	76
ДОДАТОК Е. Транскрипт чоловічої фокус-групової дискусії.....	80

ВСТУП

Бажання України інтегруватись в європейську спільноту потребує відходу від пострадянських установок патріархального суспільства та створення культурних парадигм сучасності. Першим кроком до досягнення бажаного європейського стандарту стає розставлення пріоритетів. Одним із таких пріоритетів є досягнення явища паритетності у контексті впровадження гендерної рівності задля забезпечення сталості функціонування соціуму.

Україна стала членом Пекінської Декларації та Платформи Дій, взявши участь у 4-й Світовій Конференції Жінок (1995), ціль якої полягала у ратифікації договорів з прав людини, та підтримавши Конвенцію про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок у 1980 році. Шляхи до досягнення Україною гендерної рівності набували значних оборотів та стрімко збільшувалися.

Імплементациєю пріоритету щодо досягнення гендерної рівності стало підписання Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», який почав діяти з 1 січня 2006 року. Цей закон передбачає правове дотримання рівних прав та надання рівних можливостей для чоловіків та жінок в усіх сферах життєдіяльності. Він став першочерговою ланкою до правового досягнення гендерної рівності на теренах України.

Явище гендерної рівності є одним із ключових у системі прав людини та відіграє важливу роль у формуванні цінностей Організації Об'єднаних Націй (United Nations). Україна підтримала ідеї Організації Об'єднаних Націй (United Nations) та зобов'язалась їх виконувати, забезпечуючи гендерну рівність у суспільстві. Першим кроком стало підписання Цілей Сталого Розвитку від ООН у 2015 році. До цього у 2014 році була підписана Угода щодо Асоціації України та Європейського Союзу, завдання якої є гарантування рівних можливостей чоловіків та жінок у сферах освіти, науки, працевлаштування, економіки та ін.

У 2017 році були внесені правки у законодавства України щодо превенції домашнього насильства. Відбувається криміналізація домашнього насильства та співвіднесення його із злочином на правовому рівні. Ці правки до закону дали змогу Україні відповідати вимогам Стамбульської конвенції – Конвенція Ради

Європи щодо попередження насильства над жінками, але не сприяли її ратифікації.

На інституційному рівні урядом України була впроваджена Державна соціальна програма забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків (2018) на період до 2021 року, скерована на урахування гендерного компонента в програмах економічного і соціального розвитку та подолання обмежень у сфері гендерної рівності. Нормативно-правова база України щодо гендерної рівності також включає такий документ як Стратегія та План Дій у сфері прав людини, що виступає гарантом забезпечення рівних прав та можливостей для жінок та чоловіків в різних сферах життєдіяльності.

Запровадження законів із інтеграції гендерної рівності в українське суспільство не забезпечує до кінця її повного дотримання. Існуюча правова нормативна база з питань імплементації гендерної рівності ще не є гарантом того, що Україна не стикається з викликами, що стають на шляху до досягнення гендерної паритетності. Питання гендерної рівності та її впровадження стає особливо актуальним у контексті функціонування органу виконавчої влади Київської міської державної адміністрації, який позиціонує себе як орган виконавчої влади європейського зразку. Передбачається, що у своїй політиці КМДА притримується демократичних засад та базується на основі Європейської хартії місцевого самоврядування та Європейської хартії міст – документу, що пропагує ідеї гендерної рівності на державному рівні. КМДА є одним із впливових органів місцевого самоврядування, що сприяє встановленню рівності жінок і чоловіків шляхом застосування гендерної політики. Таким чином, існує потреба у тому аби дізнатись як гендерна рівність інкорпорована в політику КМДА та яке ставлення працівники і працівниці цієї державної установи мають до феномену гендерної рівності.

У моїй дипломній роботі увагу зосереджено на виявленні факторів, що впливають на формування ставлення у працівників та працівниць Київської міської державної адміністрації до гендерної рівності. **Об'єктом дослідження є працівники і працівниці КМДА, предметом дослідження – ставлення**

працівників і працівниць КМДА до гендерної рівності (підтримка і критика ідей гендерної рівності). **Метою дослідження** є з'ясувати ставлення працівників і працівниць Київської міської державної адміністрації до гендерної рівності.

Завданнями дослідження є:

1. Встановити зміст поняття гендер, гендерна теорія та гендерна рівність у сучасній науці.
2. Виявити прояви гендерної (не)рівності у політичній сфері України.
3. Виокремити елементи гендерної політики у КМДА.
4. Опрацювати гендерний аналіз виконавчого органу Київської міської ради.
5. Систематизувати способи підтримки та критики ідей гендерної рівності працівниками і працівницями КМДА.
6. Визначити актуальні питання з гендерної тематики для подальшого вивчення працівницями та працівниками КМДА.

Емпіричний матеріал для дослідження складається з гендерного аналізу складу Київської міської державної адміністрації, результатів онлайн-опитування (Google Forms) та двох фокус-групових дискусій із працівниками і працівницями КМДА. Для гендерного аналізу були взяті статистичні дані, представлені заступницею директора Департаменту суспільних комунікацій КМДА Тетяною Гузенко. Онлайн-опитування поширювалось серед працівників і працівниць КМДА після попереднього огляду заступницею голови Київської міської державної адміністрації з питань здійснення самоврядних повноважень Мариною Хондою. Результати онлайн-опитування оформлені у вигляді якісного контент-аналізу відкритих відповідей онлайн-опитування. Опитування пройшла 261 людина: 208 жінок та 53 чоловіка у період з 19 лютого по 7 березня 2020 року. Відбору двадцяти двох учасників та учасниць фокус-групових дискусій сприяла Тетяна Гузенко та її комунікації із працівниками і працівницями департаментів КМДА. Сегреговані за статтю фокус-групові дискусії (чоловіча та жіноча) проводились 26 та 27 лютого 2020 року відповідно.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЯВИЩА ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

1.1 Зміст поняття гендер, гендерна теорія та гендерна рівність у сучасній науці

Термін гендер вперше був введений в обіг американським психологом та сексологом Джоном Мані (John Money) у 1955 році (1985, с. 1). Науковець наголошував на тому, що гендер – це так званий «термін-парасолька» (umbrella term), тому що він включає у себе ознаки маскулінностей і фемінностей, а також процес статевого акту. Джон Мані у праці «Гендер: історія, теорія та використання терміну в сексології та його зв'язок з природою/вихованням» («Gender: History, Theory and Usage of the Term in Sexology and Its Relationship to Nature/Nurture») також говорить про труднощі використання та перекладання похідного від поняття гендеру терміну гендерна роль. (1985, с. 2). У 1955 році загалом було важко для Мані трансплантувати термін «гендер» із мовознавства (language science) в науковий дискурс сексології та сприйняти його нове використання. Спочатку це звучало смішно та ідіоматично незнайомо. Однак з часом термін засвоївся як в науковому, так і в літературному використанні у ролі необхідного доповнення до терміну стать.

Трохи згодом американський психоаналітик Роберт Столлер (Robert Stoller) у 60-х роках XX століття ввів у науковий обіг термін гендерна ідентичність та виділив поняття статі як біологічної детермінанти та поняття гендеру як соціального вияву статі (Goodwin, D, 1968, с. 1). Роберт Столлер у праці «Стать та Гендер: Розвиток Маскулінності та Фемінності» («Sex and Gender: On the Development of Masculinity and Femininity») писав: з самого народження майже кожного індивіда можна співвіднести з тою чи іншою статтю (1968, с.13). Обізнаність дитини на рахунок того чи є вона хлопчиком або дівчинкою стає видимою вже з самих перших днів її соціалізації у соціумі. Цей аспект усвідомлення дитиною свого я на континуумі ідентичностей може бути

концептуалізований як гендерна ідентичність, продукована відносинами між дитиною та її батьками, її усвідомленістю своєї біологічної статі шляхом виявлення власних геніталій та так званої біологічної сили (biologic force), яка впливає з біологічних змінних статі (biological variables of sex). За допомогою поняття гендеру психоаналітик відділяв природне (те, що дано біологічно) від набутого (сформованого культурою) в індивідумі (Бем С, 2004, с. 2-3). І таким чином, було проведено межу між біологією та культурною сформованістю понять. Розгляд Столлером питань, які стосувались поділу статі на біологічну та культурну складову, дав поштовх до виникнення гендерних досліджень на задану тематику.

Американський соціолог Майкл Кімел (Michael Kimmel) впевнений у тому, що гендером не можна назвати класифікацією сортування людини біологічно як чоловічу або жіночу особину (2000, с. 15). На його думку, «гендер – це про ієрархію, владу та нерівність». Тобто, поняття гендеру включає у себе не тільки ознаки маскулінності та фемінності, які належать індивідуму. Також Кімел зазначає те, що гендер операціоналізований поняттями диференції (difference) та домінації (dominance). Диференціація – це обов'язкове та неухильне співвіднесення людини у соціумі з тим чи іншим гендером, тобто, нав'язування людині якогось ярлика задля її відповідності із соціальними нормами. Коли кажуть про домінацію, то мають на увазі превалювання чоловічого дискурсу над будь-якими іншими гендерами. Домінація – це про патріархальну систему, у якій чоловіки отримують більше переваг, дивідендів за наявність в них влади над іншими. Таким чином, Майкл Кімел схиляється до наступного: «Практично кожне відоме суспільство засноване на припущенні щодо гендерної відмінності й політиці гендерної нерівності» (2000, с. 15). Гендерна нерівність тут концептуалізується як факт того, що чоловіки живуть у більш вигідному положенні у суспільстві та отримують значну кількість переваг у різних сферах життєдіяльності за рахунок своєї біологічної статі. Кімел також пише про біологічний детермінізм та диференційну соціалізацію, а радше про

той диспут, який відбувається між цими концепціями: чи переважає природа над соціалізацією або навпаки.

У Навчальному посібнику «Основи теорії гендеру» зазначено: гендер – це конструкт, створений соціумом та підтримуваний соціальними інститутами і інституціями, який включає у себе систему цінностей чоловічої й жіночої поведінки, їхніх ролей та відносин між собою, набутих у процесі первинної та вторинної соціалізації (Агеєва В.П., Близнюк В.В., Головащенко І.О., 2004, с. 12). Гендер є соціально сконструйованим поняттям, якому притаманна флуктуації та процеси трансформації, тобто, гендер не є незмінною константою.

У сучасній науці термін «гендер» є комплексним поняттям і вживається у наступних значеннях (2004, с. 13):

- як соціальна та культурна інтерпретація особливостей індивідуума на континуумі ідентичностей на протигагу біологічній статі;
- як набуття рис соціальних у доповнення до біологічних детермінантах чоловічої та жіночої статі;
- як надання індивідуумам рівних прав та можливостей задля реалізації їхніх майбутніх інтенцій та відповідності егалітарності загалом.

У свою чергу, сучасна гендерна теорія – це та теорія, що вміщає у себе систему наукових поглядів на відносини між чоловіком і жінкою, їхній життєвий досвід та наявність соціально-рольових характеристик (2004, с. 12).

Вищезгадана теорія вивчає такі аспекти життєдіяльності індивідів:

- роль чоловіка та жінки як суб'єктів у соціальному світотворенні, їхнє світобачення у контексті соціальних відносин;
- аналіз соціальних, економічних, політичних умов, що є причинами виникнення нерівності статей, виявлення гендерно зумовлених причин інституційних відносин;
- формування методів паритетності ролей чоловіка і жінки у соціумі, знецінення патріархального суспільства та спроба побудови гендерно рівного соціуму із однаковими можливостями для обох статей;

Головна особливість гендерної теорії полягає у її міждисциплінарності. Вона налічує знання із різних наукових галузей таких як соціологія, політологія, філософія, психологія, правознавство, історія, економіка тощо (2004, с. 14). Гендерні теоретики та теоретикині створюють нові гендерні знання, що існують завдяки їхнім науковим доробкам та перманентній професійній діяльності. Марія Маєрчик у підручнику із гендерної теорії «Гендер для медій» писала: «Гендерна теорія стверджує, що відмінність між жінками і чоловіками є не причиною, а наслідком гендерної нерівності» (2017, с. 21). Можна зробити припущення, що відмінність сприймається соціумом одразу як нерівність у контексті нерівномірного розподілу влади та ресурсів, наданих індивідуумам. Майкл Кімел у праці «Гендероване суспільство» писав на рахунок цього те, що гендерна відмінність – продукт гендерної нерівності, а не навпаки (2017, с. 6). Тобто, гендерна відмінність виступає основним результатом формування гендерної нерівності. Відбувається узаконення нерівності через концепт відмінностей.

Марія Маєрчик у «Гендер для Медій» пише, що гендер виступає основною для нерівного розподілу влади та ресурсів – саме тому демонстрація гендерних відмінностей є важливою для виправдання нерівностей (2017, с. 21). Науковиця акцентує увагу на владі як на домінантному явищі, що апелює поняттями гендерних відмінностей та, тому, що слідує за цим – гендерної нерівності. Таким чином, гендерна теорія пояснює як формується феномен гендерної нерівності, знецінюючи гендерні відмінності між статтями як пояснення даному явищу.

Феномен гендерної рівності виступає однією із складових поняття надання соціуму та його індивідуумам рівних можливостей. При наявній демократичній системі управління державою такий феномен як гендерна рівність є невід’ємною складовою сталого перебігу подій. Гендерна дискримінація, що може виникнути унаслідок відсутності гендерної рівності, присутня як у приватній, так і професійній сферах, є важливим питанням сьогодишньої адженди (agenda), що потребує нагального рішення в умовах демократичного суспільства (Марценюк, 2014, с. 5). Регулювання гендерних відносин в усіх сферах життєдіяльності стає

основоположним елементом гендерної рівності та її вдалого функціонування у соціумі, що б надало можливості повноцінно притримуватись вектору демократичності у контексті прийняття рішень.

Гендерна рівність, згідно Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків і жінок», пояснюється як «рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства» (Верховна Рада України, 2005, розд. I, ст. 1). Гендерна рівність виступає гарантом сталості функціонування в тому контексті, що надає будь-якому індивідуумі, незалежно від його статі, мати рівний доступ до власних прав та можливостей для реалізації своєї життєдіяльності.

Отже, поняття гендер, гендерна рівність, введені у науковий обіг у середині 20 ст., спричинили багато дискусій та непорозумінь із самого початку, адже біологічна дихотомія превалювала у мисленні людей на той час. Феномен гендеру розмив межі біологічного детермінізму: він став причиною виникнення мультипарадигмального поняття гендерної теорії, що заперечує ідею сприйняття особливостей та відмінностей індивідуумів як таких, що мають спричиняти нерівність. Поняття гендерної рівності пропагує ідею рівного доступу до прав і реалізацію можливостей індивідуумом та виступає ланкою між паритетною демократією й її імплементацію у суспільний устрій.

1.2 Гендерна (не)рівність у сфері політики в Україні

Законодавчо рівний доступ до прав і можливостей в Україні не виключає того факту, що жінки піддаються дискримінації і у політичній сфері (Марценюк, 2017, с. 90). За словами гендерної науковиці Тамари Марценюк причинами проявів дискримінації виступають низький соціальний статус жінок, їхня фінансова залежність від чоловіків, нерівноцінний розподіл обов'язків у сімейній сфері, відсутність центрів з політичної освіти громадян і громадянок України, відсутність підтримки жінок-політиків. У такому випадку у політичній

сфері має місце вертикальна гендерна сегрегація – нерівномірний розподіл індивідуума у межах однієї посади (Ворона, 2012, с. 13).

Доступ жінок до керівних посад може бути обмеженим через феномен «скляної стелі» – обмеження у просуванні людиною кар’єрними сходами через упередження ставлення до неї (Марценюк, Адамська, 2017, с. 52). Жінкам доводиться обирати такі професії, які не пропонують кар’єрного росту та професійної самореалізації. У сфері політики це призводить до того, що кількість жінок-депутаток відрізняється від кількості чоловіків-депутатів в українському парламенті. Ще однією причиною обмеженого доступу жінок до професійної реалізації у політичній сфері є феномен ейджизму – це соціальний бар’єр, концептуалізація якого полягає у дискримінації індивідуума за його віком (Minichiello V., Browne J., Kendig H., 2000, с. 1). Ейджизм – це сприйняття віку людини як ключової детермінанти при визначенні її дієздатності. Таким чином, жінок у сфері політики можуть сприймати скрізь призму їхньої приналежності до вікової категорії та робити висновки щодо її діяльності, спираючись не на досвід та практичні навички у цій сфері, а на власне суб’єктивне бачення щодо того у якому віці людина має займати ту чи іншу посаду.

Це все є підґрунтям патріархальної системи, яка не визнає та не сприймає жінку як того індивідуума, що може бути причетним до політики. Патріархальний устрій суспільства підтримує стереотип: політика – то суто чоловіча справа.

Громадська мережа ОПОРА здійснила дослідження і виявила, що на той момент кількість жінок складала майже 12% або 50 осіб, працюючих у парламенті (2015). На той момент це була найбільша кількість жінок у серед попередніх скликань парламенту (якщо у першому скликанні було 13 жінок, то у сьомому 43). Ситуація із кількістю жінок у партіях була наступною: серед наявних півсотні депутаток 15 із них було обрано від Блоку Порошенка, 12 – від Народного фронту, 12 – від Самопомочі, 5 – від Батьківщини та 3 – від Радикальної партії Ляшка та Опозиційного блоку (Марценюк, 2017, с. 92).

Аналізуючи загалом кількість жінок по партіям – явним лідером є партія Самопоміч, так як від неї представлено 34% жінок від складу фракції.

На даний момент, після виборів у 2019 році, кількість жінок в українському парламенті становить 21%, тобто, 88 із 423 депутатів у Верховній Раді є жінки-депутатки (Gender Quotas Database, Country View, 2019).

Серед 21 комітетів парламенту у восьми немає жінок-депутаток. Найбільша концентрація жінок працює у гуманітарних комітетах. Комітет з питань охорони здоров'я та Комітет з питань європейської інтеграції налічують шість жінок-депутаток. Жінки виступають головами комітетів з питань науки і освіти, з питань охорони здоров'я, з питань європейської інтеграції, з питань свободи слова та інформаційної політики, з питань соціальної політики, зайнятості, тобто, усіх гуманітарних комітетів (Марценюк, 2017, с. 92).

Громадською мережею ОПОРА у 2015 році також було встановлено, що жінки-депутатки удвічі частіше були задіяні у законотворчій діяльності, ніж чоловіки-депутати. Тоді як чоловік був автором законопроекту у сімох випадках, жінка – у п'ятнадцяти. У жінок-депутаток більше виступів, ніж у чоловіків-депутатів. Станом на 1 листопада 2018 року Україна посідає 146-те місце у рейтингу про залучення жінок у політичну сферу (Women in National Parliaments, 2019). Причиною тому є низька залученість українських жінок-депутаток у сферу політики (12 % залучених).

Стаття 3 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (Верховна Рада України, 2005) містить твердження про те, що «державна політика щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків орієнтована на:

- затвердження ідей гендерної рівності;
- викорінення дискримінації та упередженого ставлення за статевою ознакою;
- гарантування рівної участі чоловіків і жінок в утвердженні суспільно важливих рішень;

- надання рівних можливостей чоловікам і жінкам поєднувати професійні та сімейні обов'язки...».

У стаття 17 того ж закону написано, що роботодавець має відповідальність «забезпечувати жінкам і чоловікам можливість суміщати трудову діяльність із сімейними обов'язками».

Аби змінити ситуацію із залученням жінок у політику треба розглянути два основні сценарії політики забезпечення рівних прав і можливостей: «дія згори»— державна політика, яка займається забезпеченням соціуму гендерною рівністю, та «дія знизу» – наявність єдиного жіночого руху, здатного лобіювати залучення жінок у політику (Марценюк, 2017, с. 106). Державна політика є ефективною в контексті запровадження гендерних квот – діянь, що сприяють збільшенню кількості жінок-депутаток у парламенті. Існують стратегії, використовувані партіями задля залучення жінок у політику:

- партійні квоти;
- кандидатські квоти для партійних списків;
- цілі (рекомендації, які встановлюють завдання з конкретними цілями у відсотках та з часовим графіком для його виконання);
- завдання (зобов'язання без будь-якої конкретної рекомендації або пропозиції як його виконати).

Існують законодавчі та добровільні квоти (Gender Quotas Database, 2019). Законодавчі поділяються на зарезервовані місця та законодавчі кандидатські квоти. Зарезервовані квоти для жінок – це тип квоти, коли держава визначає кількість місць у виборному органі для жінок і створює окремий список жінок-кандидаток, що конкурують між собою за місце у парламенті. Але найпоширенішим типом квот є добровільні квоти, для яких найголовніше – це усвідомити цінності ідей гендерної рівності на рівні партійної діяльності (Марценюк, 2017, с. 93).

За даними опитування Гендерні дослідження та дослідження насильства в сім'ї, проведеного дослідницькою агенцією Info Sapiens, 61% українців та українок підтримують ідею впровадження гендерних квот для збільшення

представництва жінок у парламенті (2019). 67% жінок на противагу 52% опитаних чоловіків підтримують гендерні квоти. Найбільшу підтримку отримано від респондентів і респонденток із Заходу та Півночі. Вік тих, хто найбільше підтримує запровадження гендерних квот варіюється від 16 до 19 років. Старші вікові категорії більш частіше обирали варіант «важко сказати» у контексті імплементації гендерних квот в український парламент.

Задля покращення доступу жінок до політичної сфери – в Україні створюються та підтримуються проекти про їх залучення (Марценюк, 2017, с. 96). Першим таким проектом є Проект «Жінки у політиці», яким опікується Всеукраїнська громадська організація «Жіночий консорціум України». Сайт виступає платформою, що висвітлює участь жінок в ухваленні рішень у політичній сфері, зокрема участь жінок у виборчому процесі. Також сайт проводив гендерний моніторинг парламентських виборів у 2012 році під керівництвом Мережі громадського контролю за гендерною рівністю на виборах. Наразі майданчик сайту «Жінки у політиці» висвітлює інформацію про діяльність та участь жінок у політичній сфері. Сайт має низку інструментальних цілей щодо своєї роботи:

- Підтримка та спонсорування громадських організацій, які опікуються питаннями гендерної тематики, імплементація гендерної рівності в український соціум зокрема;
- Підтримка та спонсорування громадських організацій, діяльність яких пов'язана із захистом прав дітей;
- Заохочення місцевої громади до вирішення проблем, пов'язаних із дотриманням захисту прав жінок та дітей;
- Підтримка комунікації із державними та недержавними організаціями з метою фокусування на вирішенні соціальних проблем суспільства.

З 2016 по 2018 рік діяв дворічний проект від Жіночого консорціуму України з Демократичним Фондом ООН (The United Nations Democracy Fund) «Побудова жіночого політичного лобі в Україні» (Про проект

«Побудова жіночого політичного лобі в Україні», 2016). Головним завданням цього проєкту є збільшити представництво жінок у політичній сфері в усіх сферах прийняття суспільно важливих рішень. Проєкт виділив три основні напрямки роботи:

1. Формування відкритого діалогу із партіями щодо підтримки їхніх жінок-депутаток.
2. Надання доступу жінкам до прийняття рішень у виборчих процесах.
3. Інформування місцевих громад щодо важливості промоції збільшеної кількості жінок у політиці.

Проєкт має на меті збільшити кількість жінок у 12 областях на місцевому та національному рівнях у контексті громадського сектору, владних інституцій та політичних партій України.

«Жінки – це 50% успіху України» – з таким гаслом діє соціальний проєкт, спрямований на інтеграцію жінок у громадське та політичне життя (Марценюк, 2017, с. 97). Ініціатором виступає Національний демократичний інститут (НДІ) – неприбуткова організація, що не співвідносить себе з жодною політичною партією. Проєкт стартував 2014 року у Вінницькій та Львівських областях. Мета проєкту – створення європейської моделі суспільства із паритетною демократією, яка б урівноважувала репрезентацію чоловіків та жінок на ключових посадах. 50% успіху у слогані означає представлення жінок у різних сферах життєдіяльності на одному рівні із чоловіками. Проєкт керується тим, що чоловіки та жінки однаково мають право впливати на прийняття суспільно важливих рішень.

За останні роки було створено кілька партійних об'єднань. Їхня мета полягає у приверненні уваги громадськості до проблем, з якими жінки стикаються у політиці. Таким об'єднанням є міжфракційне депутатське об'єднання «Рівні можливості» (Марценюк, 2017, с. 97). До цього об'єднання приєдналися 15 депутатів і депутаток різних фракцій парламенту.

Таким чином, у сучасному суспільстві рівність жінок і чоловіків, а також рівність їх можливостей, тобто гендерна рівність, давно стали поширеним питанням у політичній сфері. І хоча патріархальні установки українського соціуму диктують, що політика це суто чоловіча справа, а вертикальна сегрегація та феномен ейджизму не дають можливості жінкам вільно пересуватись по кар'єрній драбині – з кожним роком кількість жінок-депутаток у парламенті збільшується. Наявність та підтримка переважної більшості населення впровадження гендерних квот для збільшення представництва жінок у парламенті сприяє формуванню паритетного бачення співвідношення працюючих чоловіків та жінок у політичній сфері. Функціонування проєктів, які підвищують видимість жінок у громадському та політичному житті зокрема, поступово сприяють гендерно-рівному баченню функціонування нашого соціуму.

1.3 Імплементация питань гендерної (не)рівності у Київській міській державній адміністрації

Координація роботи з реалізації державної гендерної політики на місцевому рівні здійснюється Департаментом соціальної політики виконавчого органу Київської міської ради (2018). До складу департаменту входить управління з гендерних питань та взаємодії з громадськими організаціями людей з інвалідністю, ветеранів війни та праці. Управління з гендерних питань та взаємодії з громадськими організаціями людей з інвалідністю, ветеранів війни та праці здійснює низку завдань:

По-перше, підтримує громадські ініціативи щодо формування обізнаності у гендерній тематиці, подолання гендерних стереотипів та сприяє проведенню інформаційно-просвітницької роботи з питань викорінення дискримінації за статевою ознакою. Координує роботу структурних підрозділів щодо реалізації державної політики із надання чоловікам і жінкам рівних прав та можливостей.

По-друге, надає звітність Міністерству соціальної політики та інформує його щодо державної програми із надання чоловікам і жінкам рівних прав та можливостей.

По-третє, координує діяльність Київського міського Центру роботи з жінками та Притулок для тимчасового перебування жінок, які зазнали гендерно-зумовленого насильства у сім'ї. У цьому притулку надається безкоштовна психологічна і юридична допомога, проводяться навчальні курси та організовується просвітницька діяльність.

Гендерна політика, представлена у Київській міській державній адміністрації, базується на Європейській хартії рівності жінок та чоловіків в житті громад.

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 державної адміністрації (Про приєднання до Європейської Хартії рівності жінок і чоловіків, 2019). Європейська хартія рівності жінок та чоловіків є документом, який допомагає органам місцевого самоврядування досягати гендерної рівності. Документ базується на розумінні: гендерна рівність – це одне із основних прав усіх громадян та цінність демократичної держави.

Хартія налічує шість основних переконань (2006, с.9):

1. Рівність жінок і чоловіків є безапеляційним поняттям;
2. Дискримінація індивідуума за статевою, расовою та ін ознаками є забороненою;
3. Сприяння рівноправній репрезентації жінок і чоловіків у процесі прийняття рішень у рамках функціонування демократичного суспільства;
4. Подолання стереотипів та похідних від них думок задля досягнення гендерної паритетності;
5. Рівномірне врахування муніципальною владою потреб жінок і чоловіків;
6. Детальне планування використання коштів на гендерну політику.

Європейська Хартія закликає місцеві та регіональні органи самоврядування взяти на себе відповідальність використовувати власні повноваження та існуючі партнерські зв'язки для досягнення рівності громадян та громадянок свого суспільства (2006, с. 3). Кожна країна, яка підписує Хартію, повинна мати на меті залучити усі можливі механізми для досягнення рівності в усіх установах та організаціях на території країни (2006, с. 4).

Отже, імплементацією гендерної рівності у Київській міській державній адміністрації є її гендерна політика, яка базується на принципах Європейської Хартії, таких як заборона дискримінації за статтю, подолання гендерних стереотипів, реалізація державної політики забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. 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. Київська міська державна адміністрація є одним із впливових органів місцевого самоврядування, що сприяє встановленню рівності жінок і чоловіків шляхом застосування гендерної політики.

Підсумовуючи, варто зазначити, що поняття гендерної рівності – це фундаментальна та невід'ємна складова сталого функціонування соціуму. Гендерна паритетність виступає гарантом рівного доступу до прав та можливостей індивідуума незалежно від його біологічної статі. Гендерна рівність у політичній сфері є запорукою формування сучасного демократичного суспільства. Незважаючи на те, що серед населення України панує думка про політику як суто чоловічу справу – наявність гендерних квот у парламенті відкриває доступ жінкам до політичної сфери та можливість бути причасними до законотворчої діяльності. Орган виконавчої влади Київської міської державної адміністрації, який позиціонує себе як орган виконавчої влади європейського зразку, імплементував поняття гендерної рівності у свою діяльність у вигляді впровадження гендерної політики. Гендерна політика КМДА, основою якої є

Європейська хартія рівності жінок та чоловіків, покликана інкорпорувати в українське суспільство ідею рівності прав та можливостей кожного індивідуума.

РОЗДІЛ 2

УЯВЛЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ І ПРАЦІВНИЦЬ КМДА ПРО ГЕНДЕРНУ РІВНІСТЬ

2.1 Методологія дослідження ставлення працівників і працівниць КМДА до гендерної рівності

Для з'ясування ставлення працівників і працівниць КМДА до гендерної рівності та її імплементації на робочому місці було створено анонімне онлайн-опитування за допомогою сервісу Google Forms та проведено два фокус-групових дослідження із депутатами і депутатками Київської міської державної адміністрації. Додатково був проаналізований гендерний розподіл виконавчого органу Київської міської державної адміністрації задля розуміння розподілу професій усередині департаментів КМДА. Статистичні дані для гендерного аналізу були представлені Тетяною Гузенко – заступницею директора Департаменту суспільних комунікацій КМДА. Частину дипломної роботи, зокрема, емпіричний матеріал, було зроблено у рамках курсу «Вступ до гендерних студій» під керівництвом Тамари Марценюк.

У результаті онлайн-опитування, що ґрунтувалось на виявленні ставлення працівників і працівниць КМДА до гендерної рівності, було опитано 261 людину: 208 жінок та 53 чоловіка. Вибірка онлайн-опитування є нерепрезентативною, так як її результати неможливо поширити на певну більшу сукупність (Богдан, 2015, с. 120). Нерепрезентативна вибірка мого дослідження була сформована для того, аби прослідкувати різноманіття думок і поглядів, наявне у генеральній сукупності – депутатів і депутаток Київської міської державної адміністрації. Якісний контент-аналіз відкритих відповідей онлайн-опитування дав можливість краще розкрити ставлення працівників і працівниць КМДА у контексті підтримки або критики ідей гендерної рівності. Респонденти і респондентки мали змогу анонімно пройти опитування, заповнивши гугл-форму (Google Forms) з 19 лютого по 7 березня 2020 року. Тематиками онлайн-опитування були такі:

- 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.

Обраний метод фокус-групових досліджень фахово допоміг виявити різноманіття думок та почуттів, які переживають працівниці та працівники КМДА стосовно гендерних питань. Завдяки фокус-групам було виявлено спектр думок щодо досліджуваних явищ та інформацію про індивідуальний досвід респондентів і респонденток.

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 (Див. Додаток А). 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.

Результати фокус-групових досліджень поділені за тематиками, обговорюваними у процесі збирання емпіричних даних. Імена респондентів і респонденток не вказуються через політику конфіденційності проведення фокус-групових дискусій, тому у дужках після висловлювань опитаних вказано «Респондент» або «Респондентка», «Учасник» або «Учасниця» і номер за потреби. Працівники і працівниці КМДА мали змогу висловити свої думки у тій формі, яку вони вважали прийнятною. Для зручності висловлення думок та вираження емоційного стану учасникам і учасницям було запропоновано давати відповіді на запитання українською або російською мовами.

Гайд для проведення фокус-груп умовно поділяється на 4 блоки, а саме:

1. Обізнаність із питанням гендерної тематики.
2. Гендерні відносини на робочому місці.
3. Гендерна (не)рівність в українському суспільстві та на державній службі.
4. Питання гендерної (не)рівності у місті Києві.

Рекрутинг працівників і працівниць КМДА для участі у фокус-групах здійснювався через заступницю директора Департаменту суспільних комунікацій Тетяну Гузенко. При проведенні ФГД виникли труднощі у знаходженні аудиторії для проведення процесу. Так, зокрема, друга фокус-групова дискусія проходила в їдальні КМДА та була сприйнята учасниками радше як дружня дискусія у неформальній обстановці.

Гендерний аналіз виконавчого органу Київської міської державної адміністрації та Склад керівних посад КМДА представлені у вигляді таблиці у Додатку Б та В відповідно. Онлайн-опитування, що проходили працівники і працівниці КМДА, розміщене у Додатку Г, а соціально-демографічні характеристики респондентів та респонденток онлайн-опитування – у Додатку І. Ряд питань, які ставились учасникам і учасницям ФГД (Гайд ФГД), представлений у Додатку Д. Транскрипт чоловічої ФГД наведений у Додатку Е. Працівники і працівниці Київської міської державної адміністрації погодились на конфіденційну обробку висловлених ними даних. Деякі з них попросили надіслати результати задля ознайомлення із результатами дослідження щодо ставлення працівників і працівниць КМДА до гендерної рівності.

2.2 Гендерний аналіз виконавчого органу Київської міської ради (КМДА)

Станом на 10 лютого 2020 року, за даними дослідження з розподілу жінок та чоловіків в структурі Київської міської державної адміністрації, частка працюючих чоловіків менша у порівнянні із жінками. Однак, при розгляді тільки керівних посад ситуація інша – керівні переважно належать чоловікам: 5 чоловіків та 2 жінки займають посади керівників і керівниць (Див. Додаток В).

Незважаючи на документи, що проголошують рівність між усіма людьми, в українському суспільстві доволі часто спостерігається гендерна нерівність. Особливо її можна простежувати на ринку праці. Підтвердженням цього є дослідження «Жінки та чоловіки на керівних посадах України» (ПРООН, 2017). Дослідження базується на відкритих даних Єдиного державного реєстру підприємств та організацій України, що дає змогу проаналізувати гендерний

розподіл керівників та керівниць підприємств в Україні. За даними дослідження, частка жінок-керівниць загалом становить 40%. Це опитування є прикладом того, що на керівну посаду ймовірніше призначають чоловіка, ніж жінку через певні гендерні стереотипи і упередження.

За Таблицею Б.2.1 (Див. Додаток Б) можна простежити ознаки гендерної сегрегації у КМДА: горизонтальної і вертикальної. Вертикальна сегрегація проявляється в розподілі між жінками і чоловіками керівних посад. Як вже було зазначено, відповідно до Таблиці В.2.1, відсоток чоловіків на керівних посадах переважає (75/25%). У 2018 році український портал delo.ua разом із інформаційно-аналітичною платформою YouControl провели дослідження щодо процентного 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). У Києві показники нижче за загальні: 27,7% жінок-власниць бізнесу і 26,9% директорок. Питання жінок на керівних посадах протягом довготривалого періоду залишається відкритим, саме тому дослідження є актуальним (Кас'ян, 2018).

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%).

Переважно «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%).

Цей розподіл, у першу чергу, пояснюється тим, що зазвичай жінки схильні обирати професії, пов'язані з бухгалтерським обліком, фінансами, сферою обслуговування (Марценюк, 2013, с. 91). На сьогоднішній день досі існують шаблони у контексті розподілу за гендерною ознакою. Такі професії як бухгалтер, медичний працівник, педагог мають «жіноче обличчя». На противагу цьому існують і «чоловічі професії», які потребують хорошої фізичної підготовки. Вони конструюють феномен «скляного підвалу» – сукупності професій, що є фізично важкими для жінок та складними. Зазвичай такі професії приносять чоловікам вищий заробіток, ніж жінкам (Марценюк, Адамська, 2017, с. 55).

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 серйозним конфліктам. Такі характеристики притаманні переважно чоловічим професіям. Зазвичай, у відділах, пов'язаних із забезпеченням правопорядку і маніпуляції, запобіганням корупції залучено менше жінок, оскільки вважається, що саме чоловіки краще справляються з таким завданням (Марценюк, 2013, с. 92).

В Україні поширеною практикою є дискримінація жінок під час прийому на роботу (Марценюк, 2008, с. 2). Часто українські роботодавці ставлять жінкам питання особистого характеру, тим самим акцентуючи увагу на приватному житті. Якщо, наприклад, у Швеції, згідно із державним законодавством, питати про особисте життя людини під час її прийому на роботу є забороненою практикою, то в Україні це явище є поширеним. Стаття 17 закону «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків» наголошує на наступному: «Роботодавцям забороняється в оголошеннях про вакансії пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі, вимагати від осіб, які влаштовуються на роботу, відомості про їхнє особисте життя, плани щодо народження дітей» (2005). Але наявність закону в Україні у реальності не гарантує його виконання та дотримання. Роботодавці порушують закон через відсутність протиправних дій та санкцій, які могли б застерегти їх від вдавання до дискримінації жінок у професійній сфері. В середньому по Україні, за даними опитування Держстату про Середньомісячну заробітну плату за статтю та видами економічної діяльності за квартал, заробітна платня жінки на 28% менше за заробітну платню чоловіка (2019).

Нерівномірний розподіл чоловіків та жінок на керівних посадах та виплата меншої заробітної плати останнім свідчить про наявний в українському суспільстві феномен «бігової доріжки для матусь», який згадується у посібнику «Гендер для Медій (Марценюк, Плахотнік, 2017, с. 86). Даний феномен трактується як перерва у професійній діяльності жінки, причина якої є вихід останньої у декретну відпустку. Відпустка по догляду за дитиною (декретна відпустка) стає першочерговим пріоритетом жінки у той час як кар'єрний зріст та професійна діяльність відходять на задній план. Таким чином, у жінки є обов'язок опікуватись дитиною, що накладає певні часові обмеження на повноцінну діяльність на робочому місці. Акцент на сімейній сфері негативно впливає на діяльність у професійній сфері жінки: поступово втрачається кваліфікація через невиконання потрібного обсягу роботи, а перехід на неповний

робочий день зазвичай свідчить про нижчу виплату заробітної плати. Отже, жінок можуть спеціально не брати на керівну посаду та, відповідно, виплачувати менше через наявне соціальне очікування, яке передбачає акцентування жінкою уваги на сімейній сфері більше, ніж на професійній. Тому жінки віддають перевагу сім'ї та нехтують робочими обов'язками. Виникає феномен «скляної стелі», який стає на заваді жінкам до кар'єрного зросту та професійної самореалізації (Марценюк, Адамська, 2017, с. 52).

Проаналізувавши склад керівництва, апарату і департаментів КМДА, доцільно зробити такі висновки: серед керівництва КМДА переважають чоловіки (5 чоловіків до 2 жінок), в апараті КМДА переважають жінки (203 жінок до 83 чоловіків), у департаментах КМДА переважають також жінки (75% до 25% чоловіків). Хоч загалом у КМДА серед робітників переважають жінки, проте у керівництві КМДА переважають чоловіки. Це вказує на те, що КМДА також має тенденції гендерної нерівності щодо жінок на керівних посадах. Тобто, на керівні посади КМДА скоріше візьмуть чоловіка, ніж жінку. В Україні досі існує гендерна нерівність на ринку праці, що виражається в тому, що жінки посідають менш престижні та нижче оплачувані робочі місця, як наслідок – рідше посідають керівні посади та в середньому заробляють менше.

Таким чином, соціальні очікування щодо чоловіків і жінок у нашому суспільстві є різними. Це стає причиною того, що як чоловікам, так і жінкам приписані ролі, які вони мають виконувати аби бути соціально схвалюваними індивідами у соціумі.

2.3 Працівники і працівниці КМДА про гендерну рівність: якісний контент-аналіз відкритих відповідей онлайн-опитування

За основу аналізу були взяті відкриті питання анкети, запропонованої працівникам та працівницям КМДА. Зокрема, *«Як ви розумієте поняття 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. Наведені цитати працівниць та працівників КМДА ілюструють тенденції у ставленні до гендерної рівності (підтримка або критика ідей).

Працівники та працівниці КМДА про гендер

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

«Поділ за статевими ознаками» (Респондентка).

«Біологічні ознаки між чоловіком та жінкою» (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).

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

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

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 формус її викривлене бачення гендерної (не)рівності як феномену, наявного в українському суспільстві.

Велика частина респондентів поняття гендеру 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, 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 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).

Незважаючи 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 не розуміються на понятті гендеру. У трактуванні більшості опитаних фігурує уявлення про гендер як біологічну детермінанту статі. Інша частина працівників

та працівниць не розмежовують поняття гендеру та гендерної рівності, розглядаючи гендер виключно в категоріях гендерної рівності.

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 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:

«Чоловікам приписується здатність вирішувати проблеми, застосовувати розвинене логічне мислення, власну компетентність; жінка має бути покірною, 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 доріжка 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).

«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).

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.

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.

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

«Чергове бла-бла-бла»

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», «Поддержка многодетных семей»;
- Боротьба зі стереотипами;
- Підвищення обізнаності та розуміння гендерних питань через тренінги та навчання.

Таблиця 2.3.1

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	
введення офіційних декретних відпусток для чоловіків	
боротьба зі стереотипами	
підвищення обізнаності в гендерних питаннях	

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. Схожі відповіді засвідчують наявність скептичного ставлення серед працівників та працівниць КМДА щодо політики рівності чоловіків та жінок у житті місцевих громад:

«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).

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, 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 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 світовий досвід гендерного регулювання тощо. Актуальною для ознайомлення є низка питань, пов'язана із гендерними відносинами в сім'ї, превенцією домашнього насильства та сексизму.

Таким чином, відкриті відповіді онлайн-опитування дали зрозуміти те, що не всі працівники та працівниці КМДА можуть дати визначення терміну «гендер». Від цього нерозуміння вони мають досить викривлене бачення поняття гендерної рівності та її функціонування у суспільстві. Працівники та працівниці Київської міської державної адміністрації досить добре розуміються на гендерних стереотипах, але сприймають їх радше як незмінні тенденції українського соціуму. Відкриті відповіді респондентів та респонденток свідчать про їх невдоволеність ситуацією, яка складається в Україні через панування патріархальної системи. На їх думку, Європейська Хартія рівності чоловіків та жінок у житті місцевих громад першочергово має включити питання стосовно інкорпорування ідей гендерної рівності у робоче середовище (гендерне

бюджетування, введення офіційних декретних відпусток для чоловіків тощо) та в інститут сім'ї (рівні права чоловіка та жінки у сім'ї, краща обізнаність у гендерні тематиці тощо). Бажаними для вивчення та розуміння гендерними тематиками є гендерне бюджетування, гендерні відносини у сім'ї, чоловічі та жіночі студії, власний вклад у подолання гендерних стереотипів тощо.

2.4. Представлення результатів фокус-групових досліджень

2.4.1 Працівниці КМДА про гендерну ситуацію в столиці та Україні

Загальна обізнаність із питаннями гендерної тематики

*«Формально обмежень у нас немає,
але негласно вони існують»*

Учасниця 3

Поняття гендеру учасниці проведеної фокус-групової дискусії пов'язують з наявністю розподілу соціальних ролей. 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»*. В ході 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. 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 (феномен *«бігової доріжки для матерів»*). 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.

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 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. Чоловік має бути мужнім, як візуально, так і в своїй поведінці» (Учасниця 3).

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

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 нечасто 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.

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. Загалом, працівниці КМДА достатньо впевнено можуть обговорити все, що стосується феномену гендерної рівності, сприймаючи гендерні стереотипи як такі, що непідвладні змінам у часі.

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 більший дискримінації піддаються жінки:

«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» (Учасниця 8).

«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, неважливо, жінки це чи чоловіки.

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

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).

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 бажать 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 жінки у бажаній професії, а створить обмеження для здобуття роботи:

«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).

На думку цих учасниць, на певну посаду варто вибирати кандидата за критерієм професійності, не зважаючи на стать особи:

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

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.

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/працівниць різної статі відрізнятиметься. Велику увагу приділили питанню гендерних квот на робочих місцях 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.

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:

«Було б дуже гарно ввести предмет у школі, 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).

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.

2.4.2 Працівники КМДА про гендерну ситуацію в столиці та Україні

Загальна обізнаність із питаннями гендерної тематики

Поняття гендеру учасниками чоловічої фокус-групи значно відрізняється від розуміння цього поняття жіночою фокус-групою, оскільки жінки вбачають гендерну рівність як розподіл соціальних ролей, а чоловіки плутають поняття гендеру з поняттям рівності. Чоловіча фокус-група створила враження неусвідомленості поняття гендеру та гендерної нерівності. 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 плутають поняття гендеру з поняттям гендерної рівності, оскільки не вбачають різниці між цими поняттями і сприймають їх як за єдине ціле та обмежують гендер біологічною статтю. Необізнаність різниці в понятті гендеру та гендерної нерівності призводить до помилкового судження з приводу окремих питань. 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.

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).

«Багато жінок-керівників департаментів, багато заступників, не так, як кругом. Більш мени, 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:

«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:

«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).

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).

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).

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.

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

«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).

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).

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).

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. 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).

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.

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. Побутові питання потрібно вирішувати на довірі» (Учасник 2).

«Все треба починати з сім'ї та вже тоді за нагоди викорінювати уявлення про те, що жінка має підкорятись чоловікові» (Учасник 8).

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»*.

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. Незважаючи на те, що чіткого розуміння поняття не було озвучено жодною групою – усі респонденти розуміли про що йде мова й жваво відповідали на питання.

У порівнянні з жіночою фокус-групою, характерна риса чоловічої групи – однастайність 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. Під час обговорення поєднання роботи та сім'ї чоловіки були малослівними, на відміну від жінок, які поділилися своїми думками з цього приводу та актуальністю питання для них.

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. 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. Питання про гендерні квоти не набуло дискусійного характеру на чоловічій ФГД: респонденти лише зазначили про свою обізнаність в 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 в цілому, 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»*.

Отже, гендерний аналіз дав зрозуміти наступне: серед працівників та працівниць КМДА в деяких департаментах присутня сегрегація за статтю, адже під час проведення гендерного аналізу було виділено три переважно «чоловічі» та два суто «жіночі» відділи. Такий розподіл пояснений наявними в суспільстві стереотипами про схильність чоловіків обирати сфери діяльності напрямлені на захист дітей та жінок. Стосовно жінок, також існують певні «кліше» розподілу

сфер діяльності і «шаблони», що жінки схильні до роботи в сфері обслуговування, ведення фінансових обліків, звітів, викладання тощо.

Якісний контент-аналіз відкритих відповідей 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. Не менш поширеним явищем виявилось явище «скляної стелі» – бар'єр, який стає на заваді жінкам та чоловікам в їхньому кар'єрному просуванні. І на останок, майже половина з усіх респондентів та респонденток ніколи не задумувались чи дотримується керівництво КМДА ідей гендерної рівності. Тим не менш, працівники і працівниці КМДА виділили низку тематик, які б вони хотіли вивчити для подальшого розуміння. Цими тематиками є гендерне бюджетування, 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, практичні кейси гендерного розподілу в інших містах та країнах тощо.

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. Таким чином, створилось враження, що вони не усвідомлені із феноменом гендерної рівності та не можуть відповісти щодо її (не)наявності у соціумі. Жінки пояснювали феномен гендерної рівності як наявність розподілу певних суспільних ролей.

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. 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 необізнаність у гендерній 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. 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.

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. Жінки запевняли, що дискримінація в українському суспільстві існує, але її прояви варіюється в залежності від регіону та релігійних вподобань людини. 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 стоять не так гостро, як в інших областях країни.

ВИСНОВКИ

У сучасній науці термін «гендер» є комплексним поняттям і вживається як позначення соціальної та культурної інтерпретації особливостей індивідуума на континуумі ідентичностей на протигагу біологічній статі. Виникнення гендерної теорії сприяє викоріненню ставлення до гендеру як до біологічної константи. При наявній демократичній системі управління державою такий феномен як гендерна рівність є невід'ємною складовою сталого перебігу подій. Але в українському суспільстві інкорпорування гендерної рівності не є повноцінним через її недотримання на суспільному рівні, яка призводить до виникнення дискримінації чоловіків та жінок у різних сферах життєдіяльності, зокрема, політичній. За словами гендерної науковиці Тамари Марценюк, низький соціальний статус жінок, їхня фінансова залежність від чоловіків, нерівноцінний розподіл обов'язків у сімейній сфері, відсутність центрів з політичної освіти громадян і громадянок України та відсутність підтримки жінок-політиків стають причинами проявів дискримінації жінок у політиці.

Імплементація питань гендерної (не)рівності у Київській міській державній адміністрації та її гендерний аналіз дали змогу окреслити основні принципи діяльності та наявну ситуацію гендерної (не)рівності в органі виконавчої влади європейського зразку. 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. Київська міська державна адміністрація впровадила у діяльність гендерну політику, елементами якої є проведення просвітницької роботи із боротьби з гендерними стереотипами, надання підтримки громадським ініціативам з гендерної тематики, формування і надання звітностей Міністерству соціальної політики та координування діяльності Київського міського Центру роботи з жінками і Притулку для тимчасового перебування жінок, що зазнали насильства у сім'ї. Проте, можна зробити висновки, що КМДА проводить більше зовнішню гендерну політику, аніж внутрішню. Проаналізувавши склад усіх департаментів, управлінь та служб Київської міської державної адміністрації, було визначено,

що в структурі переважають жінки. Через наявну горизонтальну та вертикальну сегрегації в КМДА присутнє явище «скляної стелі», адже гендерний аналіз КМДА показав, що серед керівництва переважають чоловіки (75/25%).

Ставлення до гендерної рівності працівниками і працівницями КМДА було продемонстровано у контексті підтримки та критики ідей гендерної рівності. Підтримка мала вираження у тому, що загалом працівники та працівниці КМДА розуміються на понятті гендерної рівності та його важливості. Працівники зазначили, що гендерна рівність існує у КМДА, так як на їхньому робочому місці не існує обмеження у доступі до тих чи інших посад для чоловіків чи жінок. Працівниці запевнили, що вони пропагують ідеї гендерної рівності, але наявні у соціумі гендерні стереотипи такі як дотримання обов'язків репродуктивної праці або слідування ідеалу фемінності не дають їм можливості притримуватись усіх догм гендерної рівності. Критика мала вираження у тому, що ідеї гендерної рівності, на думку працівників і працівниць КМДА, не співвідносяться із українськими реаліями. Існуюча проблема «подвійного навантаження» на жінок накладає на останніх стигму дотримання ідеалу, сумісного з патріархальними установками соціуму. Працівниці КМДА ФГД зазначали, що треба притримуватись моральних цінностей і гендерних стереотипів, аби зберегти інститут сім'ї. Для працівників КМДА жінка уособлює образ успішної бізнесвумен та гарної мати, що має обов'язково поєднувати ці два типи обов'язків.

Щодо актуальних питань з гендерної тематики для подальшого вивчення – працівниками та працівницями КМДА було зазначено, що для них важливо знати більше про світові практики забезпечення рівних можливостей чоловіків і жінок та світовий досвід гендерного регулювання в освітніх процесах і публічних просторах. Також гендерні відносини в сім'ї, превенція домашнього насильства та сексизму – працівники і працівниці КМДА виділили як такі питання, що є актуальними для розуміння та вивчення.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

- Агеева В.П., Близнюк В.В., Головащенко І.О. (Ред.). (2004). *Основи теорії гендеру: Навчальний посібник*. Київ.: «К.І.С.».
- Богдан О. (2015). *«Що варто знати про соціологію та соціальні дослідження?»*. Посібник-довідник для громадських активістів та всіх зацікавлених. Консультант-рецензент: Володимир Паніотто. Київ: «Дух і Літера».
- Ворона М.В. (2012). *Гендерна складова ринку праці: сегрегаційний аспект*. Ринок праці та зайнятість населення. №1, с. 12-15.
- Всеукраїнська громадська організація «Жіночий консорціум України». Проєкт «Жінки у політиці». Режим доступу: <https://www.womeninpolitics.org.ua>
- Генеральна Асамблея ООН. (1948). Загальна Декларація Прав Людини. Стаття 1. Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015
- Громадянська мережа ОПОРА (2015, 21 січня). В українському парламенті жінки працюватимуть за чоловіків. Режим доступу: <https://rada.oporaua.org/novyny/novini/5065-v-ukrainskomu-parlamenti-zhinky-pratsovytishi-za-cholovikiv>
- Департамент соціальної політики виконавчого органу Київської міської ради (Київської міської державної адміністрації) (2018). Гендерна статистика. Режим доступу: <https://dsp.kyivcity.gov.ua/content/informaciya.html>
- Департамент соціальної політики виконавчого органу Київської міської ради (Київської міської державної адміністрації) (2018). Київський міський Центр роботи з жінками. Режим доступу: <https://dsp.kyivcity.gov.ua/content/kyivskyy-miskyy-centr-roboty-z-zhinkamy.html>
- Закон України про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків (2005). Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/go/2866-15>
- Захарова О., Октисюк А., Радченко С. (2017). Участь жінок в українській політиці. Міжнародний центр перспективних досліджень (МЦПД). Режим

доступу: http://icps.com.ua/assets/uploads/images/images/eu/t_women_s_participation_in_the_ukrainian_politics_ukr.pdf

Кас'ян, Т. (2018, 27 вересня). Бути більше ніж 30%: Скільки жінок серед менеджерів та власників бізнесу в Україні. Спецпроект-дослідження delo.ua та YouControl. Режим доступу: <https://delo.ua/business/buti-bilshe-nizh-30-zhinki-u-biznesi-v-ukrajini-ta-sviti-346550/>

Київська міська рада (12 листопада, 2019). IX сесія VIII скликання, «Про приєднання до Європейської Хартії рівності жінок і чоловіків». Режим доступу: https://kyivcity.gov.ua/npa/pro_priyednannya_do_yevropeysko_kharti_rivnosti_zhinok_i_cholovikiv/

Кімел М. (2003). Розділ 1. Вступ. У С.М.Оксамитна (наук. ред.) *Гендероване суспільство* (пер. з англ. С. Альошкіна) (сс. 1-26). Київ: Сфера.

Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок. (1979). Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207

Краснопольська Т. М. (2015). *Співвідношення понять «паритетна демократія» та «гендерна демократія»*. Гілея: науковий вісник, вип. 98, 368-371.

Маєрчик М., Плахотнік О., Ярманова Г. (2017). Розділ 3. Розвиток теорій гендеру і статі. *Гендер для медій: підручник із гендерної теорії для журналістики та інших соціогуманітарних спеціальностей* (сс. 41-61). Київ.: Критика.

Марценюк Т. (2008). *Гендерна дискримінація на ринку праці в Україні (на прикладі сексуальних домагань)*. Наукові записки. Том 83. Соціологічні науки.

Марценюк Т., Адамська К. (2017). *Чинники подолання «скляної стелі» в бізнесі в Україні*. Наукові записки НаУКМА. Том 196. Соціологічні науки, сс. 52-65.

Марценюк Т. (за участі Богдан О.) (2017). *Гендер для всіх. Виклик стереотипам*. Київ: Основи.

Марценюк Т. (2013). Гендерна сегрегація ринку праці: яку роботу шукають жінки і чоловіки (на прикладі бази резюме і вакансій hh.ua). *Журнал «Спільне»*, №6: *Гендер і праця*, сс. 89-95.

Національний демократичний інститут (НДІ). Національне опитування з питань рівності між чоловіками та жінками в Україні (липень 2018). Режим доступу: <https://www.kmu.gov.ua/storage/app/media/17-presentation-2018/29.22.2018Klimpush/%20опитування%20з%20питань%20рівності%20між%20чоловіками%20та%20жінками%20в%20Україні%20липень%202018.pdf>

Національний демократичний інститут (НДІ). Проєкт «Жінки – це 50% успіху України». Режим доступу: <https://50vidsotkiv.org.ua/about/>

ООН. (1945). Статут Організації Об'єднаних Націй і Статут Міжнародного Суду. Стаття №1, частина 2. Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_010

Польська, Ю. В. (2008). Поняття «Гендер» та його місце у розвитку сучасного соціогуманітарного знання. *Наукові записки. Серія педагогічні та історичні науки*. Київ: Вид-во НПУ ім. М.П. Драгоманова, вип. 75, 167-176.

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

Рада Європейських муніципалітетів та регіонів (травень, 2006). Європейська хартія рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад. Режим доступу: http://auc.org.ua/sites/default/files/hartiya_ukr.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

Урядовий портал. Веб-портал органів виконавчої влади України. Про затвердження Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та

можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року. (2018). Режим доступу: <https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-zatverdzhennya-derzhavnoyi-socialnoyi-programi-zabezpechennya-rivnih-prav-ta-mozhlivostej-zhinok-i-cholovikiv-na-period-do-2021-roku>

Beijing Declaration and Platform for action. Fourth World Conference on Women. (1995, September 15). Retrieved from: <http://www.traviswarrington.com/wp-content/uploads/2011/01/BEIJING-DECLARATION-AND-PLATFORM-FOR-ACTION.pdf>

Charter of The United Nations and Statute of The International Court of Justice (1945). San Francisco, cc. 3-54. Retrieved from: <https://treaties.un.org/doc/publication/ctc/uncharter.pdf>

Council of European Municipalities and Regions (2006). *The European Charter for Equality of women and men in local life*. Written by CEMR in the framework of the Vth community action programme for equality of women and men. Retrieved from: http://auc.org.ua/sites/default/files/library/hartiya_angl.pdf

Economic and Sector Cooperation. Title V. (1994). Retrieved from: http://www.eeas.europa.eu/archives/docs/ukraine/pdf/6_ua_title_v_economic_and_sector_cooperation_en.pdf

Goodwin, D. W. (1968). Sex and Gender: On the Development of Masculinity and Femininity. *JAMA: The Journal of the American Medical Association*, 206(6), 1310.

Info Sapiens (3 березня, 2019). Гендерні дослідження та дослідження насильства в сім'ї. Режим доступу: https://sapiens.com.ua/ua/publication-single-page?id=62&fbclid=IwAR17UBEXHxe7sH4UIzpQtlTYHQOKsgj8YShIJ_TMq9Mwsvpyqf1IgDjurM

International Institute for Democracy and Electoral assistance (1995-2020). Gender Quotas Database. Country Data. Retrieved from: <https://www.idea.int/data-tools/data/gender-quotas/country-view/292/35>

- Minichiello V., Browne J., Kendig H. (2000). Perceptions and consequences of ageism: views of older people. *Ageing and Society*, 20(3), 253–278. DOI:10.1017/s0144686x99007710.
- Money, J. (1985). *Gender: History, Theory and Usage of the Term in Sexology and Its Relationship to Nature/Nurture*. *Journal of Sex & Marital Therapy*, 11(2), cc. 71–79.

ДОДАТОК А. Деталі проведення фокус-групових дискусій

Таблиця А.2.1.

Учасники і учасниці сегрегованих за статтю фокус-групових дискусій

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	53 хвилини
Брали участь представниці	Брали участь представники
Департаменту соціальної політики	Департаменту освіти
Управління туризму та промоцій	Управління з питань запобігання та виявлення корупції
Департаменту економіки та інвестицій	Департаменту суспільних комунікацій
Департаменту освіти і науки	Департаменту соціальної політики
Департаменту суспільних комунікацій	Служби у справах дітей та сім'ї
Управління з питань звернень громадян	Управління туризму та промоцій

ДОДАТОК Б. Гендерний аналіз виконавчого органу Київської міської ради (КМДА)

Таблиця Б.2.1

Гендерний розподіл професій працівників і працівниць виконавчого органу Київської міської ради (КМДА)

№		Чол.	Жін.	Разом
	Загальна кількість	537	1522	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 документообігу та аналізу службової кореспонденції	-	17 (100%)	17
7.	Управління з питань взаємодії з правоохоронними органами по забезпеченню правопорядку та муніципальної безпеки	5 (62%)	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

Продовження Табл.Б.2.1

11.	Управління організаційної роботи та регіональних зв'язків	7 (47%)	8 (53%)	15
12.	Управління по роботі з персоналом	-	16 (100%)	16
13.	Управління фінансово-господарського забезпечення	5 (20%)	20 (80%)	25
14.	Юридичне управління	7 (35%)	13 (65%)	20
15.	Управління забезпечення діяльності адміністративної комісії при виконавчому органі Київської міської ради (Київській міській державній адміністрації)	4 (40%)	6 (60%)	10
16.	Відділ з питань мобілізаційної роботи	11(100%)	-	11
17.	Регіональний відділ адміністрування Державного реєстру виборців	2 (50%)	2 (50%)	4
18.	Сектор режимно-секретної роботи	1 (33%)	2 (67%)	3
19.	Відділ координації та моніторингу проведення масових заходів у місті Києві та реалізації проєктів	1 (33%)	2 (67%)	3
	Департаменти та управління	446	1317	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

Продовження Табл.Б.2.1

7.	Департамент з питань реєстрації	8 (17%)	39 (83%)	47
8.	Департамент земельних ресурсів	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 (30%)	66 (70%)	94
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

Продовження Табл.Б.2.1

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

Продовження Табл.Б.2.1

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
28.	Служба у справах дітей та сім'ї	2 (8%)	22 (92%)	24
29.	Державний архів м. Києва	12 (29%)	29(71%)	41

ДОДАТОК В. Склад керівних посад КМДА

Таблиця В.2.1.

Розподіл керівних посад працівників і працівниць 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 Г. Онлайн-опитування для працівників і працівниць КМДА

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!

Блок 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. Соціально-демографічні характеристики респондентів та
респонденток онлайн-опитування**

Таблиця Г.2.1

Соціально-демографічні характеристики працівників і працівниць КМДА

Характеристика	%
-----------------------	----------

Стать	
Чоловіки	20,3%
Жінки	79,7%

Вікові групи	
До 25 років	1,9%
26-35 років	27,6%
36-45 років	42,5%
46-55 років	19,2%
56-65 років	8%
Більше 65 років	0,8%

Наявність дітей	
Так	73,6%
Ні	26,4%

Досвід роботи	
Від 1 до 3 років	12,3%
Від 3 до 5 років	8,4%
Більше 5 років	11,5%
Більше 10 років	67,8%

ДОДАТОК Д. Гайд для проведення фокус-групових дискусій

Вступне слово

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. 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 стикались 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!

ДОДАТОК Е. Транскрипт чоловічої фокус-групової дискусії

Модераторка: Метляєва Катерина, студентка ФСНСТ-4, кафедра соціології

Тривалість ФГД: 57 хвилин

Дата проведення: 27 лютого 2020 року

М: Доброго дня усім! Мене звати Метляєва Катерина, я студентка Національного університету «Києво-Могилянська академія» факультету соціальних наук та соціальних технологій, кафедри соціології, 4 року навчання. У рамках курсу «Вступ до гендерних студій» під керівництвом Тамари Марценюк у співпраці із КМДА я проводжу соціологічне дослідження. Сьогодні я буду модерувати фокус-групове дослідження, метою якого є з'ясування Вашого ставлення до питань гендерної рівності. Перед тим, як ми перейдемо до обговорення теми, хочу 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 я заохочую Вас висловлювати вільно свої думки та охоче приєднуватись до групової дискусії.

По-друге, хочу 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, пропоную висловлюватись тією мовою, якою Вам буде зручніше: українською чи російською. Тепер перейдемо безпосередньо до обговорення та першого блоку запитань. **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?**

У1: Це рівна реалізація можливостей незалежно від статі, наприклад, рівна оплата праці для обох статей.

У2: Рівний доступ чоловіків і жінок до усіх ресурсів в суспільстві.

У3: Рівне представництво при владі чоловіків і жінок.

М: На Вашу думку, яким чином гендерна рівність проявляється у буденному житті?

У4: В конкурсах на рівних умовах вільно беруть участь як чоловіки, так і жінки.

У5: Рівні виборчі, політичні, громадські, культурні права жінок та чоловіків у всіх сферах життя суспільства.

У6: Вона-то існує, але, наприклад, у нас в управліннях кого більше працює? Правильно, жінок. Тобто, це вже нерівність гендерна виходить.

У1: З приводу КМДА можу сказати, що рішення приймаються як чоловіками, так і жінками. Тому тут проявлена гендерна рівність, я вважаю.

М: Чи ознайомлені Ви з поняттям гендерних стереотипів?

У7: Можливо є якесь розуміння їх, але по факту ми не ознайомлені.

У2: Ваше перше запитання базувалось на стереотипах, які є у кожного. Ось звідки і йдуть гендерні стереотипи – у кожного вони свої.

М: Добре, дякую, я зрозуміла Вас. Тепер хочу поговорити з Вами про гендерні відносини на робочому місці. На Вашу думку, чи є сумісною гендерна рівність із робочим місцем? Чи існує вона у Вас тут, у КМДА?

У8: Звичайно існує. У нас немає різниці: чи ти керівник-чоловік чи ти керівник-жінка. Немає ніякого зверхнього або упередженого ставлення, як і підпорядкування жінок чоловікам, якщо вони не займають відповідну позицію в ієрархії і за рангом не стоять вище.

У2: У робочих відносинах різниці немає, чи з чоловіком, чи з жінкою.

У1: Все залежить від кваліфікації, а не від статі робітників, однакові заробітні платні для всіх на посадах одного рівня.

У3: Багато жінок-керівників департаментів, багато заступників, не так, як кругом. Більш менш, все нормально.

М: А чи є у Вас уявлення про те, що якась робота може бути виконана якісно представниками або представницями певної статі?

У2: Ви маєте на увазі загалом чи тут у нас?

М: Я маю на увазі загалом, а потім можете і на конкретному прикладі про КМДА розказати.

У8: Якщо взяти по нашим управлінням, то тут кожен відповідає за свої обов'язки. Це не значить, що прийде чоловік і він буде обов'язково в усьому кращий, а прийде жінка і буде гірша. Так, вдома, можливо, жінка краще борщ зварить чи поприбирає в хаті або навпаки.

М: Тобто, фактично, Ви не поділяєте такого ставлення, що якась робота може бути виконана більш якісно тим чи тією представником або представницею певної статі?

У3: Якщо про медицину, наприклад, то може жінка і краще буде то робити. У нас тут такого немає, що хтось просто кращий, тому що він чоловік. Тут радше все йде від того як ти виконуєш свої обов'язки.

У2: Якщо якась фізична робота, то чоловіки краще впораються. Мова йде про тих же шахтарів, будівельників тощо. Жінці буде тяжче справитись з такою роботою, ніж чоловікові.

У4: 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.

У1: Але є і різні жінки, погодьтесь.

У4: Скільки разів вже так було, що мені казали, мовляв, ти чоловік, тому ти справишся з цим краще.

У6: Це залежить більше від темпераменту: не залежить чи чоловік, чи жінка.

У5: Взагалі якщо людина сімейна і 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 позитивно, то він працює краще, не відволікається на інші речі, які не стосуються роботи.

М: Добре, перейдемо тоді до питання, яке ми вже частково зачепили. Чи знаєте Ви загалом приблизне співвідношення працюючих чоловіків та жінок у КМДА?

У4: Відсотків 20-30 працюючих чоловіків на 70-80% працюючих жінок виходить у нас.

У8: У моєму департаменті 2 чоловіки і 24 жінки. Загалом десь 10% або навіть менше працюючих чоловіків саме.

У2: Із 15 людей: 5 жінок і 10 чоловіків.

У5: В Управлінні з питань звернень громадян 60 на 40: 60% чоловіків і 40% жінок.

У1: В Управлінні соціальної політики працюють приблизно 10% чоловіків.

М: Тоді відповідне запитання: **Як Ви вважаєте чи існує якесь більш правильне співвідношення, ніж те, яке Ви згадували? Чи існує потреба у тому аби щось змінити?**

У7: Звичайно, ідеальне співвідношення було б 50 на 50 як мінімум.

У3: Коли специфіка персоналу, де робота з дітьми, наукою, то може бути більше жінок.

У1: Якщо раніше жінки зазвичай мали обов'язки по дому, а чоловіки заробляли гроші для сім'ї, то зараз трохи інший час. Інститут випускають кваліфікованих спеціалістів, які будуть йти на підтримку молодим кадрам. Чоловіків буде більше у таких державних установах, як наша.

У6: Через малі заробітні платні жінок більше, але зараз підвищилась платня, тому хлопців може бути більше. Чоловік, мені здається, повинен більше заробляти, тому що йому ще треба утримувати сім'ю. Не кожен піде на таку низьку зарплатню, яку пропонують державні установи.

У1: В нашій державі є такий гендерний стереотип, що чоловік має більше заробляти. Якщо він буде заробляти менше, то його не будуть сприймати у суспільстві. Чоловікам потрібен якийсь більший рівень зарплатні, ніж жінкам.

М: Чи правильно я Вас зрозуміла, що на Вашу думку існує розподілення на «чоловічі» та «жіночі» професії?

У2: Так, наше суспільство диктує нам такі правила. Так завжди було. Наприклад, якщо взяти навіть вихователя у дитсадку, то це завжди жінка. От уявіть вихователя чоловіка. Думаю, що поки наше суспільство не готове до таких змін.

У8: Все ж таки у нас ще існують певні традиції. Це треба дивитись на ту ж Скандинавію, де поняття гендеру є більш зрозумілим для люду. У нас до такого рівня сприйняття ще дуже далеко.

М: Ви казали, що дуже дивно бачити чоловіка на традиційних «жіночих» професіях, наприклад, у ролі виховательки дитячого садку. Чи можна це пов'язати з низькими заробітними платнями? Чи змінилась би ситуація, якщо б її підняли?

У4: Я думаю, що якщо звернути увагу на піраміду Маслоу, то задоволення фізичних потреб там знаходиться на першому місці. Рівень заробітної платні дуже важливий для того аби почуватись себе добре, задовольняючи усі свої фізичні потреби.

У7: Можливо, комусь із чоловіків і подобається працювати вихователем у дитячому садку, але рівень зарплатні низький. Заробітна плата має бути достойною, а не як подачка якась. Я вважаю, що це головна причина чому чоловіки не йдуть на такі посади: їм треба забезпечувати сім'ю, а працюючи вихователем ти навіть себе не зможеш адекватно забезпечити усім базовим необхідним.

М: Ми вже з Вами говорили про гендерні стереотипи і як вони проявляються у нашому житті. Скажіть, будь ласка, чи є серед Вас ті, хто ставав свідком або переживав на собі будь-які прояви упередженого ставлення протягом роботи у КМДА від колег чи колежанок, клієнтів чи клієнток?

У1: Та ні, наче не було такого.

У3: Не зрозуміле питання про що саме Ви питаєте.

М: Я маю на увазі, наприклад, такий поширений стереотип про те, що, мовляв, ти чоловік, тому ти знаєш як це робити.

У6: Такого не було. Єдине, що було, коди жінки до тебе приходять і говорять, що ми тебе утримаємо нашими податками. Але це стосується стосунків у колективі.

У7: Є певні питання у колективі, які вирішуються у робочому порядку. Нам приходять вказівки у вигляді документу, що ми маємо зробити, і ми виконуємо. Немає такого поняття, що хтось повинен зробити це через те, що він чоловік. Всі слідують робочій етиці. Є робота в тандемі, коли працюють чоловіки і жінки разом.

У9: Але краще, коли колектив розбавлений.

У7: 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. Можна пересадити чоловіка в інший кабінет, і не буде в нього проблем, буде працювати собі комфортно.

У3: Загалом ніяких утисків немає чи стереотипів. Якщо треба щось піднести чи допомогти, коли жінка фізично не може справитись, то це ж таке – господарські питання.

М: Для Вас, як для працівників КМДА, чи є актуальним поєднання робочих і сімейних обов'язків?

У2: 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. Жінок можуть спокійно зрозуміти у цій ситуації.

У7: Якщо це якась одинока жінка чи самотній чоловік, то да, то зрозуміло – йому все одно, бо він може ночувати на роботі.

У1: Єдина проблема – графік роботи, який іноді буває ненормований.

У3: Жінок охочіше відпускають, бо розуміють фізіологічно, що їм може треба раніше піти додому до дітей.

У4: У нас такий випадок в департаменті, що одна жінка приходить на 10 і йде о 17тій, але їй і платять менше. Вона повідомила керівництву, що їй треба більше часу на сім'ю. Але це все зрозуміло, бо ми всі люди і це просто прояв розуміння.

М: Перейдемо до наступного блоку питань, який стосується гендерної (не)рівності в українському суспільстві. Як Ви думаєте, чи існує гендерна дискримінація в українському суспільстві? Якщо так, то хто саме піддається цій дискримінації більше: чоловіки чи жінки? Чому?

У1: Так, звичайно, існує. У першу чергу, це сімейна сфера. А особливо у селах, де чоловіків багато і процвітає насильство над жінками.

У5: З іншої сторони, 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

У6: У нас завжди 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.

М: Тобто, через те, що жінка у нашому суспільстві має обов'язково виконувати обов'язки по дому та бути відповідальною за репродуктивну працю – вона, відповідно, більше піддається дискримінації?

У8: Ну так. Це неофіційно, але на практиці це так.

У3: Ніякої «предвзятости», якщо на перший план ставити виконання обов'язків, а не стать людини та очікування від неї. Тобто, виробнича необхідність.

У9: Загалом це більше психологічне насилля над жінками виходить.

У5: Якщо в Європі Ви дивитесь, то там багато тих же міністрів жінок. У нас таке уявити неможливо. Жінки у нас не сприймаються, як ті люди, що мають бути міністрами.

М: Ми говорили про дискримінацію більше на ринку праці. Що Ви скажете про побутову сферу? Ви вже згадували гендерно-зумовлене насильство. Чи є ще якісь прояви дискримінації, яких зазнають українські жінки у побутовій сфері?

У7: Зараз гендерна політика призвела до того, що в транспорті не поступаються жінкам місцем, Ви помітили? Сьогодні їхав у тролейбусі і побачив, що дітям малим також ніхто не поступається місцем. Це навіть не зловживання якимись сучасними тенденціями, це наша культура така егоцентрична.

У5: Але це йде орієнтація на більш Західний світ. Тому що якщо закордоном ти комусь поступився місцем або розрахувався за дівчину у ресторані, то це вже рахується дуже дивним. Україна прямує до поведок та тенденцій Заходу.

М: Чи вважаєте Ви питання впровадження гендерних квот в органи державної влади є актуальним питанням на даний момент?

У1: Здається, по законодавству вони існують. Наче 50 на 50, якщо я не помиляюсь. Ми і Хартію міст про гендерну рівність нещодавно підписували, тому точно щось таке є у нашому законодавстві.

У3: Є навіть закон про дотримання рівності. Він навіть фігурує у тестах при вступі на державну службу. Тобто, закон про гендерну рівність знати треба обов'язково, якщо йдеш працювати на державну службу.

У2: У нашій країні у контексті дотримання гендерної рівності ще досі переважають традиціоналістичні настрої. Як традиція, касирка в супермаркеті, чи буде там чоловік? Не знаю навіть, коли цінність гендерної рівності буде сприйматись більш широким загалом українського народу.

М: Добре, тоді ми з Вами завершуємо цей блок питань і переходимо до наступного, що стосується імплементації гендерної (не)рівності у місті Києві. Чи вважаєте Ви, що у місті Києві присутні проблеми, пов'язані з гендерною (не)рівністю?

У1: Порівняно з іншими містами України, вважаю, що краща ситуація, не ідеальна, але все ж таки. Проблема все одно існує.

У2: Проблеми, безумовно, існують. Вони притаманні всій Україні. Наприклад, якщо порівнювати Київ та Сумську область чи села, то так – різниця суттєва. Люди мало обізнані із питаннями гендерної тематики. У цьому вся проблема.

М: Якщо говорити не про дискримінацію на ринку праці в Україні, то де ще Ви помічали прояви гендерної нерівності?

У6: В армії, наприклад, також існує гендерна дискримінація. Жінці не так просто вступити у військовий інститут чи училище закінчити та служити на рівні із чоловіками.

У8: Але я хочу Вам сказати, що кожен п'ятий службовець зараз – це жінка за рахунок телефоністок, штаба.

М: Як Ви вважаєте люди у Києві у повсякденному житті стикаються із проблемами гендерної нерівності?

У9: Вважаю, що ні, якщо пізно вночі не ходити. Але це у випадку якщо ти жінка, звичайно.

М: Існує думка, що гендерна нерівність є, але люди до цього звикли, тому їм комфортно і вони не хочуть щось змінювати. Чи треба щось змінювати або ж таки краще пристосовуватись до того, що є, тобто, більш традиційного бачення?

У5: Це зміниться з поколінням. Кожен буде робити те, що хоче. А зараз – це показник нашої бідності. Наприклад, в Америці взагалі немає плити, мікрохвильовки тощо – всі їдять в ресторанах тричі на день.

У7: Але критичної проблеми в нас нема, ніхто нікого критично не принижує. Ще багато залежить від виховання. Наприклад, якщо людина живе в сім'ї, де чоловік бив дружину, то і в її майбутній сім'ї в більшості випадків повторюється така сама історія.

М: Ви вважаєте, що щоб якось зменшувати прояви гендерної нерівності - це треба робити на прикладі виховання дітей?

У4: Так, все починається з сім'ї.

М: Чи є можливість у КМДА якось вплинути на перебіг феномену гендерної (не)рівності у Києві та Україні загалом?

У9: Як КМДА може щось змінити? Це не в її правовому полі, ми займаємось бюджетом. Ми можемо інформувати. А ще в сім'ї повинно буде взаєморозуміння. Якщо жінка підтримує чоловіка – він буде набагато успішніший, ніж якщо вони сваряться. Так само і з чоловіком та жінкою.

У1: Але є сенс проводити просвітницьку діяльність, я думаю. І КМДА може цьому посприяти.

У6: Дуже добре взагалі, що зараз є психологи при школі, тому що якраз таки кваліфікований спеціаліст може посприяти тому, що дитина вже змалечку буде розуміти як функціонує цей світ і як у ньому функціонує гендерна рівність зокрема.

М: Чи є з Вас хтось хто долучався до дій, які могли би щось змінити в питанні гендерної (не)рівності?

У8: Коли служив у центрі організації виховної роботи – комплектував у відділі порівно чоловіків з жінками. Іноді легше було взяти жінку, ніж чоловіка. Мабуть, я тоді займався гендерною політикою.

У1: Зараз трохи гумору. Я коли тамадою був, то впроваджував гендерну політику і казав, що тости проголошуємо по черзі: жінка, потім чоловік і так далі.

М: Чи потрібно щось запровадити в Києві для підтримання ідеї гендерної рівності, на Вашу думку?

У5: В порівнянні зі Сходом в нас все досить добре. Також треба покращити рівень життя, відповідно люди вийдуть на новий рівень з іншими потребами.

М: Ви думаєте що люди зараз не готові до обговорення таких тем?

У1: До обговорень ми готові долюбих, а от до змін – навряд. Треба щоб економіка підійнялась, війна закінчилась і тоді можна буде щось змінювати.

У6: Найголовніше – це те, щоб була дисципліна. Наявність законів ще не означає те, що люди будуть їх дотримуватись. А от дисципліна – це базисна характеристика перед слідуванням закону.

М: Наша групова дискусія підходить до завершення. Хочу 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. Щиро дякуємо Вам за таку прекрасну розмову та плідну співпрацю!

У9: Удачі тобі з цією нелегкою справою та дослідженням. Будемо раді почути звіт з нашої розмови. Натхнення у професії соціолога!