



Звіт соціологічного дослідження

Виклики та специфіка кар'єрної
самореалізації жінок в сфері
місцевого самоврядування в мирний
час та у період воєнного стану

NEO Consulting Group на замовлення
ГО «Платформа рівних можливостей»



Березень 2023 р.

ЗМІСТ

ВСТУП	2
РОЗДІЛ 1 МОТИВАЦІЯ ПРОФЕСІЙНОЇ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ ЖІНОК В СИСТЕМІ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ	4
РОЗДІЛ 2 ЗАГАЛЬНІ УЯВЛЕННЯ ЖІНОКЩОДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В СИСТЕМІ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ	11
РОЗДІЛ 3 КАР'ЄРНА САМОРЕАЛІЗАЦІЯ ЖІНКИ-ЛІДЕРКИ В ОРГАНАХ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ	21
РОЗДІЛ 4 СЕКСИЗМ ТА ГЕНДЕРНІ СТЕРЕОТИПИ ЩОДО ЖІНОК В СИСТЕМІ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ	30
РОЗДІЛ 5 ЖІНКИ В СИСТЕМІ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ В УМОВАХ ВІЙНИ	40
РОЗДІЛ 6 КОРОТКА ДОВІДКА ЩОДО НОРМАТИВНО-ПРАВОВОГО БАЗИСУ ФУНКЦІОНУВАННЯ ОМС В УКРАЇНІ ТА ПОРІВНЯННЯ З ОСНОВНИМИ МОДЕЛЯМИ В ІНШИХ КРАЇНАХ	49
ВИСНОВКИ.....	58

ВСТУП

Актуальність. Щороку Всесвітній економічний форум оцінює прогрес у досягненні гендерної рівності серед близько 150-и країн світу. Згідно звіту за 2022 рік, глобальний гендерний розрив (відмінності у становищі жінок і чоловіків) досяг 68,1%. Це означає, що за збереження таких тенденцій, світ досягне повної рівності лише через 132 роки¹. Найменше нерівності між статями спостерігається у сфері здоров'я та освіти, найбільше – в економічних можливостях та політичній участі жінок і чоловіків. Стійким є зв'язок між гендерною рівністю і рівнем розвитку економіки у країні – економічно спроможні країни є більш гендерно рівними. Вже традиційно Ісландія та країни Скандинавії є лідерами у досягненні рівності, в той час як серед континентів на першому місці – Північна Америка. Дані Global Gender Gap Індекс демонструє прогрес жінок у лідерстві на державних посадах за останні роки. Серед жінок, які очолювали держави у всьому світі найдовше перебували на посадах жінки у Німеччині, Ісландії, Домінікані та Ірландії. На глобальному рівні середня частка жінок на міністерських посадах майже вдвічі зросла з 2006 по 2022 роки, збільшившись з 9,9% до 16,1%. Подібним чином середня частка жінок у парламентах зросла з 14,9% до 22,9%. Але найбільшою гендерною проблемою року стала ситуація на ринку праці, яку оцінили як кризу, що лише розгортається. Україна цього року має одну з найгірших позицій за всю історію розрахунку даного індексу гендерної рівності (Global Gender Gap Report 2022) – 81 місце серед 146 країн. Традиційно низьким є жіноче представництво в українському політикумі, а також суттєво знизилась економічна участь та можливості для жінок. Жінки вимушено відійшли від участі на ринку праці, мають менший дохід, менше представлені на законодавчому рівні та лідерських позиціях.

Об'єкт дослідження: жінки, які обіймають виборні та невиборні/адміністративні посади в органах місцевого самоврядування в Дніпропетровській області.

Предмет дослідження: виявлення специфіки кар'єрної самореалізації жінок в системі місцевого самоврядування в мирний час та у період воєнного стану.

¹ WEF GGGR 2022.pdf ([weforum.org](https://www.weforum.org))

Методологія та методика дослідження: ґрунтується на використанні концептуальних засад етнометодологічної та феноменологічної соціологічної теорії. Зазначена методологічна рамка передбачає застосування якісної методики проведення соціологічного дослідження. В якості обраної методики дослідження було використано наративне глибинне інтерв'ю. При аналізі отриманих результатів застосовувався порівняльна стратегія «мінімального» та «максимального» контрасту, тобто виділення в наративних текстах схожих/подібних змістовних конструктів і тих, що є типовими в змістовно різних біографічних епізодах. Також була залучена рефлексивна проективна методика «незакінчені речення», що дозволило зафіксувати загальні розповсюджені уявлення-асоціації, стереотипи і фрейм-структури сприйняття.

Теоретична вибірка: Відбір інформанток для участі в проведенні дослідження здійснювався за критерієм залучення до роботи на різних рівнях органів місцевого самоврядування як на виборних, так і не виборних посадах. Зокрема було опитано: 2 представниці виборного органу місцевого самоврядування обласного рівня (депутатки обласної ради), 2 представниці виборного органу місцевого самоврядування на рівні територіальних громад (селищна та сільська рада), 8 представниць невиборних посад в органах місцевого самоврядування, які є адміністративними працівницями різного рівня (від рівня спеціалісту відділу до рівня керівника структурного департаменту). Учасниці дослідження представляють різні територіальні громади Дніпропетровської області.

Інструментарій інтерв'ю: Гайд бланку інтерв'ю складався з п'яти блоків запитань, які були загальні для всіх груп інформанток, з варіаціями пов'язаними з запитаннями щодо здійснення професійної діяльності (для виборних/невиборних посад). Окремим блоком дослідження представлено стислий аналіз нормативно-правової та законодавчої бази забезпечення функціонування органів місцевого самоврядування в Україні.

Період проведення дослідження: січень-березень 2023 року. Дослідження проведено із урахуванням безпекової ситуації в країні та за умови збереження конфіденційності персональних даних учасників дослідження.

РОЗДІЛ 1

МОТИВАЦІЯ ПРОФЕСІЙНОЇ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ ЖІНОК В СИСТЕМІ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

Досвід роботи в органах місцевого самоврядування жінок-учасниць дослідження варіюється від 20 років до менше року – частина жінок має тривалий професійний стаж роботи на різних посадах від виборних до невиборних, адміністративних на різних рівнях органів місцевого самоврядування, частина учасниць має досвід роботи менше трьох років – починаючи з періоду останніх місцевих виборів у 2020 році. Дана варіація індивідуального досвіду розширила можливості для аналізу оцінки специфіки самореалізації жінок в органах місцевого самоврядування, оскільки дозволяє врахувати віковий критерій, вплив тривалого періоду залучення до подібного професійного середовища з поєднанням незаангажованого «свіжого» погляду в цілому на систему місцевого самоврядування та можливостей, які доступні сучасним українським жінкам. Серед учасниць дослідження, які залучені в органи місцевого самоврядування на виборних посадах (депутатки різних рівнів) присутні ті, які були обрані за партійними списками, а також за мажоритарною системою.

Попередній трудовий досвід жінок-учасниць опитування відрізняється широким колом – частина учасниць одразу після закінчення навчання у вищих навчальних закладах розпочала кар'єру в органах місцевого самоврядування за рекомендацією друзів, знайомих, родичів або враховуючи власну зацікавленість у роботі в даній сфері, частина опитаних жінок мала досвід проектної роботи в політичній сфері або в дотичних сферах або мала досвід роботи у сфері надання публічних/державних послуг, частина жінок працювала в комерційній сфері.

Мотивація залучення жінок до сфери місцевого самоврядування є важливим питанням дослідження. Процес прийняття рішення про те, куди краще піти працювати, регулюється зовнішніми і внутрішніми факторами (або мотиваторами). Найчастіше це стосується оцінки зовнішньої ситуації, своїх можливостей і стану, відповідності обраній роботи набутою професією, своїм інтересам і схильностям. В результаті аналізу отриманих даних, було

зафіксовано. Що серед жінок-учасниць дослідження домінує внутрішні мотиви вибору професії – її суспільна або внутрішня значущість; задоволення, яке приносить робота; можливість спілкування; керівництво іншими людьми, в той час як зовнішня мотивація (заробіток, прагнення престижу, страх осуду й невдач) майже не проявляється серед жінок, які приймали участь в опитуванні.

На запитання «Що спонукало Вас розпочати професійну діяльність в органах місцевого самоврядування?» учасниці опитування переважно вказували позицію, що прагнули сприяти позитивним змінам, долучитися до розвитку громади, в якій проживають, внести свій вклад у модернізацію, покращення життя спільноти, тобто мотивація участі в роботі органів місцевого самоврядування базувалася на емоційній небайдужості, близькості до життя місцевої спільноти, зацікавленості в активній позиції як громадянина, так і спеціаліста. Також було відмічено серед мотивів реалізації в системі місцевого самоврядування наявність досвіду роботи в громадському секторі, проектних ініціативах, дотичних активностей в політичній сфері, відповідно наявності впевненості щодо власних компетентних характеристиках, які можуть дати основу для успішної роботи в органах місцевого самоврядування. Окремо декілька учасниць відмітили, що обрали дану сферу, оскільки це є соціально захищеною сферою та гарантує комфортний графік та умови роботи для жінки, яка має дітей, у порівнянні із приватним сектором, в якому досить часто доводиться працювати понаднормово та важко планувати графік роботи. Було згадано також, що сфера місцевого самоврядування була обрана за рекомендацією найближчого оточення.

«Перша причина була - це моя дочка йшла до 1 класу і мені потрібно було більше часу, щоб мене був менший робочий графік, ніж в сфері торгівлі» (Інтерв'ю 2)

«Моя сестра працювала в обласній державній адміністрації і запропонувала мені теж приєднатися і спробувати» (Інтерв'ю 4)

«Вважала, що в Україні відбувається на той час, і відбувається зараз, досить цікаві процеси, пов'язані з децентралізацією, з розвитком та посиленням місцевого самоврядування. Я вважаю, що ну це важливі процеси і якщо в житті є можливість до них бути долученим, то це цікавий досвід» (Інтерв'ю 6)

«...мотивацією було те, що хотілось брати на себе повну відповідальність за окремі напрямки розвитку регіону і не покладатися на те, що хтось повинен щось зробити, а вже перейняти цю ініціативу на себе та почати керувати» (Інтерв'ю 7)

«Оскільки мені стало цікаво в принципі, ті функціональні завдання, які перед мною стояли перетиналися з моїм фахом, тому, ну мені хотілося спробувати подивитися, наскільки от я можу себе реалізувати у такому напрямку діяльності і вирішила спробувати» (Інтерв'ю 8)

«...мета була розвиток демократичних інституцій у нашій громаді, бо на багатьох посадах наших громад були ті люди, які вже працювали кілька років з різними головами і, на наш погляд, не завжди ця робота, здійснювалася саме з урахуванням демократичних засад вільного доступу громадян до органів влади» (Інтерв'ю 9)

«Але в першу чергу – важливість того, що я роблю. Я можу впливати на великі маси людей, якось покращувати їх рівень життя» (Інтерв'ю 10)

«Єдине, що мене спонукало – намагання хоч чимось допомогти своїм селянам» (Інтерв'ю 11)

Більшість опитаних жінок відмічали, що можуть оцінити свою діяльність в системі місцевого самоврядування як сприятливий режим праці, що цілком задовольняє їх на даний момент, вказуючи на задовільну атмосферу в колективі, комфортний рівень комунікації з колегами. В той же час, частина жінок вказували на наявність стресових ситуацій, які ускладнюють роботу, а також деякі учасниці дослідження зазначали, що їм важко оцінити свій режим праці як сприятливий, особливо зараз в умовах війни.

«Це не оплачувана діяльність, вона вважається громадською і ну, тобто формат зайнятості, якщо формально казати – це сесії обласної ради, це робота в комісіях обласної ради, так і робота з виборцями, ту яку сам врегулює, коригує і вибудовує депутат. Ось тому, там сприятливими чи несприятливими умовами мені важко це назвати, тому що, більшою мірою, це залежить більше від кожного, ну самого депутата. Я не вважаю свою роботу такою ефективною, якби мені хотілося, чи мені б уявлялось. Ось тому, я не знаю до чого це віднести – до сприятливого чи несприятливого. Ну, тобто в умовах війни – це взагалі інша історія» (Інтерв'ю 6);

«...відповідь, по всіх категоріях складна. Тобто, назвати це сприятливими комфортними умовами, на жаль, не можу... ця атмосфера більш конкурентна, така органів влади, вона збиває тебе взагалі з темпу і ритму...Такий поведінковий фактор того, що це не дуже сприятливі умови роботи. Тому що, на жаль, культура і розуміння того, як повинні співпрацювати депутати зі співробітниками обласної ради, вона, на жаль, відсутні...» (Інтерв'ю 7)

«Атмосфера в колективі дуже чудова, і це скоріш за все, мабуть, один з головних факторів, чому я довго-недовго, але 6 років, вже певний такий час безперервно працюю саме на цьому місці і, в принципі, поки не задумувалася про зміну місця роботи» (Інтерв'ю 8)

В той же час оцінюючи задоволеність рівнем оплати праці, відмітимо, що жінки, які працюють на невиборних адміністративних посадах в органах місцевого самоврядування (*авт. робота на виборних посадах в органах місцевого самоврядування здійснюється на безоплатній основі*) вказували різні оцінки з цього приводу – частина опитаних жінок відмітила, що рівень оплати праці є для них взагалі неважливим фактором, частина вказала, що задоволені рівнем плати праці до початку війни, на даний момент ситуація ускладнилася враховуючи зростання загального рівня фінансових витрат на повсякденні потреби, деякі учасниці вказали, що рівень заробітної плати є низьким та не може задовольнити всі потреби.

На запитання відносно того, чи мають учасниці дослідження можливість працювати за індивідуально визначеними формами роботи (гнучкий робочий графік, дистанційна робота), частина опитаних жінок відмітила, що не мають такої можливості (переважно учасниці, які працюють на невиборних посадах в органах місцевого самоврядування на рівні селищних та сільських територіальних громад. Жінки, які залучені до роботи міських рад на адміністративних посадах відмічали, що мають такі можливості, наводячи приклад попереднього досвіду за період карантинних обмежень пандемії Ковіду, а також в сучасних умовах протягом останнього року в перші місяці війни на постійній основі, а також комбіновані режими віддаленої роботи з урахуванням безпекової ситуації на даний момент. Учасниці опитування, які є представницями виборних органів місцевого самоврядування на рівні обласної ради вказали наявність постійної

можливості віддаленої роботи з початку війни, учасниця дослідження, яка є депутаткою селищної ради вказала на досвід їх громади роботи лише в очному режимі прийняття рішень без можливості голосування в онлайн форматі, в той же час частина роботи допускає залучення дистанційного режиму роботи.

Відносно відповідей на запитання чи користується суспільним престижем служба в органах самоврядування, відповіді учасниць опитування розділилися. Були виказані думки, що з одного боку частина їх оточення сприймає роботу в органах місцевого самоврядування як престижну, з іншого боку деякі знайомі, родичі, друзі оцінюють даний вид зайнятості як «нейтральний», подекуди виказуючи сумніви чи варто продовжувати працювати в місцевому самоврядуванні за умови рівня оплати праці нижчого за середній рівень в комерційному секторі (переважно така позиція, на думку учасниць опитування притаманна представникам молодшої вікової групи). В той же час деякі жінки згадали, що подекуди робота в системі місцевого самоврядування сприймається окремими людьми як така, що стереотипно передбачає залучення до корупційних схем або навпаки асоціюється в уявленнях представників громади як робота, що має забезпечувати вирішення всіх проблем, які виникають у мешканців громади, навіть тих, що виходять за межі повноважень та є приватними. Також варто відмітити, що декілька учасниць, які є представницями органів місцевого самоврядування сільського/селищного рівня згадували, що по різному сприймається престижність їх посад в залежності від того, яку територіальну громаду вони представляють.

«Моє особисте бачення, наразі користується... якщо ми говоримо, спілкуючись зі спеціалістами з інших міських органів влади, ті які в місті працюють, в інших громадах, в інших радах, то по-різному все. Вона і зарплатня відрізняється. Це залежить від того яке це ОТГ, наскільки воно забезпечує працівника зарплатою, канцелярією, інтернетом і таке інше» (Інтерв'ю 2)

«...це ще залежить від того, в якій громаді ти працюєш, з ким ти працюєш, від колектива і коли ти приїжджаєш на якісь заходи ти, кажеш, в якій громаді працюєш, то є громада, яка уже зробила собі ім'я, яка, ой, як класно, що ти працюєш в цій громаді, це настільки престижно» (Інтерв'ю 3)

«В цілому так, але дивлячись в якій сфері, тобто серед більш старшого покоління, це вважається дуже престижна, серед молоді навпаки» (Інтерв'ю 4)

«Мені здається, що це так п'ятдесят на п'ятдесят. Тому що через деяких осіб забагато корумпованої атмосфери у суспільстві стосовно органів місцевого самоврядування. Тобто стереотипне мислення того, що всі, хто там працюють, вони там в якихось корупційних схемах. Але у деяких той самий стереотип буває таким же, якщо ти працюєш в органі місцевого самоврядування, то ти типу, там на найвищій ланці ти там, як то кажуть Бог» (Інтерв'ю 7)

«І от 6 років і мені задають іноді питання: а там тобі подобається? Чому там не хочеш щось змінити? Тобто, мені іноді задають питання, чому ти не хочеш там перейти в якусь там комерційну сферу? В тебе є там певний досвід, можливо ти, якщо б працювала на приватну компанію, могла би там більше заробляти» (Інтерв'ю 8)

«Мені здається, що ця діяльність, вона користується престижем, але навіть гіперболізованим... Деяким чином сприймається занадто, бо всі чомусь мешканці вважають, що депутати місцевого рівня одержують зарплату за свою роботу, хоча це не є правдою. Усі вважають, що депутати мають необмежені можливості, а тому люди вважають, що депутати повинні своїми власними зусиллями, фізичними, також фінансовими вирішувати питання» (Інтерв'ю 9)

На запитання стосовно того, чи склалися сприятливі передумови для розширення лідерства жінок в політичній сфері в українському суспільстві, всі учасниці дослідження відмітили, що, на їх думку, зараз присутньо достатньо умов для самореалізації жінок в політичній сфері та загалом збільшення ролі жінок в українському суспільстві. Відмічено було, що попередньо для політичної сфери розширення лідерства жінок були прийнято ряд законодавчих ініціатив, які сприяли збільшенню представництва жінок в органах державної влади та місцевого самоврядування. Також окремо учасниці дослідження вказували, що із початком повномасштабної війни зріс рівень активності жінок абсолютно в усіх сферах життєдіяльності українського суспільства від волонтерської діяльності, громадської активності до активної самореалізації жінок у військовій, оборонній сфері, що почало позитивно сприйматися на рівні суспільної думки.

«...на мій погляд, у нашій громаді, наприклад, у нас сприятлива атмосфера для діяльності у політиці жінки. Тому що в нас багато жінок обіймають посади в органах виконавчої влади і були представниці жіночої статті голови громади» (Інтерв'ю 9)

«Я не скажу, що це прям кардинально змінилося на 100 відсотків, але якщо раніше взагалі це було щось таке, ну більш виключення із справи, ніж там якась певна норма. А зараз суспільство воно звикло. Що жінка, це в принципі, у нас жінки воюють, у нас жінки волонтерять. Тому жінка-депутат або жінка там держслужбовці, чиновниці – це вже не є якимось там винятком є» (Інтерв'ю 8)

«Так, насправді, я думаю, що вже декілька років так точно. Політичне лідерство жінок процвітає, і це залежить як від того, що є квоти, якщо не помиляюсь у Верховній Раді стосовно цього... Якщо раніше це було там одна-дві жінки, яких знали в обласній раді і вони працювали у чоловічому колективі, то зараз цих жінок стає більше, що є показником того, що жіноче лідерство у органах місцевого самоврядування зростає і збільшується кількість жінок, які займають лідерські позиції» (Інтерв'ю 7)

Варто відмітити, що досвід учасниць дослідження демонструє перевагу емоційно-альтруїстичного мотиваційного ядра залучення до роботи у системі місцевого самоврядування, що базується на проактивній позиції жінок, які прагнуть долучитися о позитивних змін на різних рівнях місцевого самоврядування. Цікавим є той факт, що подібні позиції демонстрували жінки різних вікових груп та різного рівня територіальних громад (як на рівні селищних рад, так і на рівні обласної ради).

РОЗДІЛ 2

ЗАГАЛЬНІ УЯВЛЕННЯ ЖІНОКЩОДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В СИСТЕМІ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

Політика традиційно довгий час сприймалася як суто «чоловіча» сфера. На рівні «традиційної» системи цінностей створений образ «жінки-господині» суперечить активній ролі жінок в політиці і тому часто піддається засудженню зі сторони суспільства у вигляді системи стереотипних уявлень. Однак, поділ професійної діяльності за гендерною ознакою в сучасних умовах ринку праці все частіше стає умовністю, а вільний доступ до будь-якої професії сприяє досягненню гендерної рівності в суспільстві.

В цьому блоці запитань були запропоновані твердження щодо загальних поширених уявлень та інтенцій участі жінок в діяльності органів місцевого самоврядування. В якості вибору методики дослідження було використано метод незакінчених речень. Він дає змогу зафіксувати загальні розповсюджені уявлення-асоціації, стереотипи і фрейм-структури сприйняття специфіки професійної самореалізації в органах місцевого самоврядування.

Загальні уявлення. Професійна самореалізація в управлінській сфері визначається не одним окремим мотивом, що спонукає до діяльності, а сукупністю багатьох мотивуючих факторів. Значний вплив на інтенції професійної самореалізації мають стереотипні уявлення, які створюють хибну картину сприйняття і чинять певний спротив для можливостей досягнення поставлених цілей. Саме тому спершу визначимо домінуючі в суспільстві загальні уявлення стосовно професійної самореалізації жінки в політичній сфері.

Так, на прохання продовжити речення *«Керівні посади в громаді/адміністрації частіше займають...»* більшість інформанток зазначили, що це чоловіки. Серед варіантів відповідей були одиничні твердження на кшталт *«50 на 50, чоловіки і жінки»* (Інтерв'ю 3), *«це не стосується гендеру»* (Інтерв'ю 5). Однак, переважаючою була думка, що саме чоловіки займають керівні посади. Деякі респонденти, доповнюючи це речення уточнювали, що саме керівні посади найвищого рівня, тоді як нижчі рівні, як правило, дістаються жінкам. Зазвичай «менш значущі» місця

заповнюються відповідно до певних правил, тоді як впливовіші посади розподіляються відповідно до «політичної доцільності»².

«Чоловіки займають керівні посади найвищого рівня. Середнього рівня і більш такого низького, то це тільки жінки переважно». (Інтерв'ю 4).

«Керівні посади... На жаль, чоловіки, але я б додала, що чим нижча ланка місцевої ради ну, тобто рівень ОТГ, приміром чи старост, то там багато жінок, там більше жінок, мені здається. Ну, там більше, як сказати, більше відсоток жінок, ну, ніж у громадах більш великих. Отак, на керівних посадах». (Інтерв'ю 6).

Стосовно досягнення професійного успіху в системі місцевого самоврядування, то переважна більшість інформантом, також зазначали наявність вищих шансів зробити кар'єру у чоловіків, пояснюючи це навантаженням у жінки ще й роботи з домашнього побуту.

«Розумієте, я думаю, що скоріше за все чоловіки. Жінка, ви ж розумієте грузиться і на роботі і вдома в неї є ж сім'я. Чоловікам трохи легше, бо їм не треба стирати, прибирати і готувати їсти. Не доглядають за дітьми. В них просто для самоосвіти, для себе більше часу, ніж у жінки. В чоловіків більше можливості піднятися по кар'єрним сходинкам, чим у жінок. Жінок побут засмоктує» (Інтерв'ю 11).

Професійного успіху, на думку інформанток, жінки досягають в соціальній та гуманітарній сфері частіше або нарівні з чоловіками.

«.....якщо ми поділимо управління самоврядування ОТГ, сільські ради, старостати на категорії, то більша частина буде жіноча сфера. Ті ж гуманітарні відділи, соціальна сфера. Вони більш жіночі. Хоча там чоловіки є в гуманітарному відділі, у нас є чоловіки в відділі освіти. Але вона більш жіноча, а саме технічної сторони то їх дуже мало» (Інтерв'ю 2);

«Я вважаю рівно і для чоловіків, і для жінок. Можливості, що у чоловіка, що у жінки однакові» (Інтерв'ю 4).

² Жарова Л. «Хто їм не дає?»: усе про перешкоди для жінок у політиці. URL: <https://genderindetail.org.ua/season-topic/polityka/hto-im-ne-dae-use-pro-pereshkodi-dlya-zhinok-u-polititsi-134900.html>

Консервативність та оціночна спрямованість стереотипів можуть стати причиною формування хибних уявлень щодо можливості досягти професійної самореалізації в управлінській сфері. Так, в одному із незакінчених реченнях потрібно було зазначити наявні гендерні стереотипи щодо жінок-лідерок в українському суспільстві. У відповідях інформанток, був зафіксований досить розповсюджений стереотип, що *«жінка отримує посаду через допомогу впливових представників вищого рівня»*, тобто виступає їх протезе.

«Є стереотипи, одразу скажу, я цього не дотримуюсь. Я таких стереотипів не маю, але я часто чула від своїх колег і навіть від чоловіків. Розповім, що я чула: «Вона отримала посаду, бо вона там з кимось дуже близько товаришувала (сміється)» але я насправді знаю, напевно, що ця людина отримала посаду тільки тому, що вона її заслуговувала, і це був спеціаліст саме того рівня, якого треба було призначити. Такі розмови є і дуже часто трапляються» (Інтерв'ю 4);

«Стосуються того, що жінка не може самотійно досягти якогось успіху у політичній сфері. Тобто, вона обов'язково повинна з кимось зв'язана бути» (Інтерв'ю 7).

Наступний гендерний стереотип, який було зафіксовано в цьому блоці запитань – це зневажливе ставлення до професіоналізму та наявних лідерських якостей жінки-управлінця. Варто зазначити, що цей стереотип розповсюджений не лише в сфері місцевого самоврядування, а взагалі стосується упередженого ставлення до жінок-керівниць в різних сферах суспільства.

«Жінки, яким нема що більше робити або що це жінки, яким більше все треба. Тобто такий зневажливий, є такий трошки ракурс» (Інтерв'ю 6);

«І друге, це те, що ну не вистачає професіоналізму або там певної компетенції. Це може не настільки гендерні, але я з цим стикалася, типу жінкам не по плечу дана сфера» (Інтерв'ю 8);

«Ще (авт. мається на увазі стереотипи) живучі. Я коли чую в розмові колег, то інколи проскакує, от якби був головою чоловік, то він би вирішив, зробив би краще. Жінка сильно

лояльна. Чоловік стукнув кулаком по столі і порядок» (Інтерв'ю 11).

Серед важливих якостей та рис характеру, які необхідні для політичної діяльності та досягнення успіху у професійній кар'єрі в цілому для лідерів (авт. незалежно від гендеру), учасниці дослідження вказували наступні: цілеспрямованість, прагнення до лідерства, вміння швидко приймати рішення, об'єктивно оцінювати ситуацію, активність та організаторські здібності, рішучість.

«Цілеспрямованість. Характер, мабуть, більш чоловічий» (Інтерв'ю 1);

«...і для чоловіків, і для жінок, мабуть, прагнення до лідерства, вміння об'єктивно оцінювати ситуацію, швидко приймати рішення» (Інтерв'ю 3);

«Ця людина має бути незламною, розумієте? В тому сенсу, що ніякі благання, прохання не повинні відволікати від своєї цілі.» (Інтерв'ю 4);

«Активність і організаторські здібності» (Інтерв'ю 6);

«Рішучість» (Інтерв'ю 9).

Дотримання гендерного паритету. Однією з важливих тем сьогодення є проблема дотримання гендерного паритету в політичній сфері. Відношення до квотування в політиці серед населення не є однозначним. Так, за результатами загальнонаціонального опитування, станом на травень 2018 року 52% українців уважали, що і жінки, і чоловіки мають бути однаковою мірою залученими до політичного життя. Стать кандидата як чинник електоральної поведінки має значення лише для 2–3 % опитаних³. Щоб визначити ставлення учасниць до дотримання гендерного паритету учасницям дослідження було запропоновано продовжити/закінчити речення: «Дотримання гендерного паритету в органах місцевого самоврядування є...». Так, серед варіантів відповідей – «є зростаючою тенденцією» (Інтерв'ю 7); «нормою» (Інтерв'ю 8); «важливим аспектом» (Інтерв'ю 3); «задовільним» (Інтерв'ю 9); «Я думаю

³ цит. за Жарова Л. «Хто їм не дає?»: усе про перешкоди для жінок у політиці. URL: <https://genderindetail.org.ua/season-topic/polityka/hto-im-ne-dae-use-pro-pereshkodi-dlya-zhinok-u-polititsi-134900.html>

50/50. У нас жінки і машини водять, і комбайни, і автобуси. Я розумію гендерність політики і гендерні пріоритети, але я думаю, у нас жінки і чоловіки на рівних умовах». (Інтерв'ю 11). Як видно з отриманих відповідей, серед учасниць є розповсюдженим уявлення щодо дотримання гендерного балансу в політиці, однак, були зафіксовані твердження, які визначалися як сумнівні: *«Я думаю, що присутнє (авт. мається на увазі дотримання гендерного паритету). Якщо загалом брати міську раду. Але, коли я була на сесійних прийняттях рішень, засіданнях, на сесіях міської ради – то там чоловіків більше» (Інтерв'ю 10); «Ні, на мій погляд немає» (Інтерв'ю 4).*

Наступне речення, яке потрібно було доповнити, також стосувалося уявлень про дотримання гендерного паритету, а саме кількості жінок на керівних посадах обласного та місцевого рівня. За даними дослідження Програми розвитку ООН 2021 року, «загальна частка жінок на керівних посадах у світі — орієнтовно 29 %. Свого часу у Франції, Бельгії, Італії та Данії запровадили гендерні квоти, згідно з якими в компанії має працювати не менше 30–40 % представників кожної статі». ⁴ Значна кількість досліджень свідчить про повільне, але зростання питомої ваги кількості жінок на керівних посадах в Україні. «В Україні 59% усіх керівних посад займають чоловіки, в той час, як жінки займають 41%. Про це свідчать дані дослідження «Жінки і чоловіки на керівних посадах в Україні: 2017-2020», проведеного Українським центром суспільних даних». ⁵ Ці дані стосуються частки жінок на керівних посадах загалом в різних сферах суспільства, а не тільки в політиці. Аналітичний портал «Слово і діло» в 2021 році презентував інфографіку зміни чисельності народних депутатів ВРУ за гендерною ознакою за роки незалежності України. ⁶

У поточному скликанні (IX) Верховної ради 440 депутатів: з них 348 чоловіків (79,1%) і 92 жінки (20,9%) (Див. рис. 1). Це найкращий показник за час незалежності, констатують дослідники центру.

⁴ цит. Жінки посідають лише 29 % керівних посад. Що не так із гендерною рівністю в компаніях та що робити URL: <https://life.pravda.com.ua/society/2022/12/29/252071/>

⁵ цит. Жінки займають 41% керівних посад в Україні. URL: <https://suspilne.media/120141-zinki-zajmavut-41-kerivnih-posad-v-ukraini/>

⁶ 30 років Незалежності: як змінювався гендерний склад Верховної ради. URL: <https://www.slovoidilo.ua/2021/08/23/infografika/polityka/30-rokiv-nezalezhnosti-yak-zminyuvavsya-hendernyj-sklad-verhovnoyi-rady>

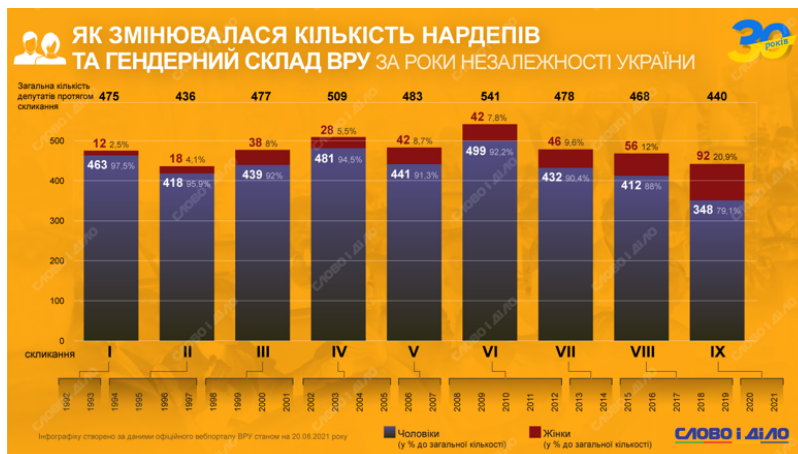


Рис.1. Тенденції зміни кількості жінок-депутаток ВРУ, з 1992-2021 рр. (за даними порталу «Слово і діло»)

На ключових посадах – міського, селищного і сільського голови та заступників голови місцевої громади та секретарів місцевих рад жінок 38,94%, а чоловіків 61,06 % - про це свідчать результати опитування, яке проводилося Асоціацією міст України у квітні-травні 2020 року в рамках проекту USAID «Розробка курсу на зміцнення місцевого самоврядування в Україні» (ПУЛЬС) спільно з проектом «Посилення демократії та довіри на місцевому рівні в Україні». В опитуванні взяли участь 839 громад, які входять до складу Асоціації міст України, - 363 міста, 233 селища та 243 села. На керівних виборних посадах на рівні міст жінок значно менше, ніж чоловіків. Зокрема, серед міських голів жінки становлять лише 8,53%, а чоловіки - 91,47%. Серед селищних голів 14% жінок і 86% чоловіків, а серед сільських - майже 32% жінок і 68% чоловіків.⁷ Спостерігається тенденція – чим нижчий рівень органів самоврядування – тим більше жінок там представлено.

Визначимо загальні уявлення учасниць дослідження стосовно кількості жінок на керівних посадах обласного та місцевого рівня. Аналіз отриманих даних свідчить про відповідність з загальними результатами по Україні, які наведені вище.

«Їх мало. Але з чим це пов'язано я відповісти не готова» (Інтерв'ю 1);

«Приблизно однаковим» (Інтерв'ю 3);

⁷ Серед мерів і сільських голів жінок у півтора раза менше, ніж чоловіків. URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-society/3110745-sered-meriv-i-silskih-goliv-zinok-u-pivtora-raza-mense-niz-colovikiv.html>

«На посадах низького рівня жінок більше.....я маю на увазі ранг посади, тобто якщо це велика керівна посада – чоловік, більше низька керівна посада – переважно жінки» (Інтерв'ю 4);

«..чим нижча ланка місцевої ради ну, тобто рівень ОТГ, приміром чи старост, то там багато жінок, там більше жінок» (Інтерв'ю 6);

«Не достатньо» (Інтерв'ю 8);

«На місцевому рівні кількість жінок перевищує. А от на обласному рівні, то те що вже мені відомо – то це 50/50» (Інтерв'ю 12).

Бар'єри для досягнення професійної самореалізації. Навіть попри намагання дотримання демократичних цінностей – рівності прав та можливостей, для України залишається актуальною низка не вирішених гендерних питань. Серед них – наявність стереотипів, насильство над жінками, нерівномірна участь чоловіків і жінок у процесі прийняття рішень, різниця в оплаті праці, кількісна перевага чоловіків на керівних посадах. Однією із задач проведення дослідження було вивчення латентних бар'єрів, які обмежують кар'єрне просування жінок в органах місцевого самоврядування. Ці невидимі та формально ніяк не визначені бар'єри позначаються терміном – «скляна стеля»⁸.

Спершу визначимо загальні уявлення стосовно того з якими проблемами стикаються жінки при професійній реалізації в сфері місцевого самоврядування. Як видно із відповідей інформанток, проблема полягає у сприйнятті суспільством та колегами-чоловіками зокрема, жінки, як компетентного фахівця, а не за статевою ознакою. Це також розповсюджене упереджене ставлення особливо часто застосовується до молодих фахівчинь на кшталт – «Дівчинка, приготуй каву, чай» (цитата **Інни Хомич**, директорки з правових питань ТОВ «Нова Пошта-Центр»).⁹

«З тим, що чоловіки не зовсім сприймають жінку як керівника» (Інтерв'ю 1);

⁸ Шевченко З.В. Словник гендерних термінів. URL: <http://a-z-gender.net/ua/sklyana-stelya.html>

⁹ Форум жіночого лідерства: як зруйнувати стереотипи. URL: <https://yur-gazeta.com/golovna/-forum-zhinochogo-liderstva-yak-zruynuvati-stereotipi.html>

«В першу чергу з відношенням до неї як до жінки, а потім вже як до професіонала своєї справи» (Інтерв'ю 3);

«З непорозумінням серед чоловіків-керівників» (Інтерв'ю 7);

«Проблемами у родині» (Інтерв'ю 9);

«Про це тут багато що можна розповісти. Я не працювала на керівній посаді, але мені здається стикаються саме з тим, що це якось пов'язано чоловік ти чи жінка. Стикаються, скоріш за все з непорозумінням і відсутністю повної взаємодії між рівнями управління, тобто для того, щоб щось досягти тобі треба вищому керівнику дуже докладно розповісти, що ти хочеш, як, чому, тобто ти не встигаєш, тобі потрібні люди, це треба якось донести. Це дуже важко все проходити» (Інтерв'ю 4).

Одне із запитань для фіксації принципів «скляної стелі» стосувалося визначення бар'єрів для досягнення професійної самореалізації. Декілька інформанток відразу зазначили, що ніяких перешкод зараз немає, або вони *«існують тільки у нас в голові» (Інтерв'ю 3)*. Серед тих, хто визначив існування бар'єрів на шляху досягнення успіху, в першу чергу зазначали саме балансування між «сім'єю» та «роботою»:

«....перепон нема ніяких! Оділа каблуки і вперед! Але жінку тормозить, може як і мене тормозить, що? Сім'я і діти. Бо я розумію, що якщо я займу керівну посаду, то я і так дома практично не живу, а якщо і живу, то я постійно з якимось бумажками, щось пишу, у мене постійні телефонні дзвінки, у мене постійний Viber красний...».

Далі інформантка (адміністративна працівниця сільської ради) доповнює свою відповідь запитанням чи хоче вона займати керівну посаду і висловлює небажання досягати професійного визнання. Варто також відзначити, що в селах більше зберігається визнання традиційних цінностей, за якими жінка – це спершу «господиня» і «берегиня сімейного вогнища», а вже потім реалізована в професійному середовищі жінка.

«Чи хочу я цього? І жінка вибирає для себе сама, чи вона оставить дітей на няню, бабусю, чоловіка чи не знаю на кого і йде вперед. Чи вона залишається жінкою і мамою і пхає вперед по кар'єрній «лестниці» свого чоловіка... Захочу стати

старостою буду до цього двигатися, але я цього не хочу. Я тихенько сиджу ось тут собі і хоч би не забувати як плести косичку доньці» (Інтерв'ю 2);

«Я б сказала діти і сім'я, і необхідність це все поєднувати. Бо робота в органах місцевого самоврядування вона досить напружена і вимагає ще й не лише це робити в робочий час. Робота в робочий час. Якщо ми кажемо наперед депутатський корпус, а також і про структурні підрозділи, місцевих рад, міськвиконкоми і там таке інше, то там досить велике навантаження. У деяких підрозділах навантаження, яке потребує залучення в поза робочий час. Тому, стримуючим фактором безумовно, є діти, сім'я можуть бути» (Інтерв'ю 6);

«Це сімейний стан, народження дітей» (Інтерв'ю 9);

«Це сім'я. Жінка є жінка. Інколи жінка віддає перевагу сім'ї» (Інтерв'ю 12).

Однак, вагу має не лише зазначена проблема «Work-life balance», а й наявність стереотипів стосовно професійної реалізації жінки. На цю проблему вказали декілька учасниць дослідження:

«Змінення стереотипів стосовно ефективності жінок на керівних посадах» (Інтерв'ю 7);

«Ну, певні стереотипи. Ну, можливо, навіть даже іноді ейджеїзм» (Інтерв'ю 8);

«Мабуть таке стереотипне відношення до жінок. Оце ідея. Що жінки не зібрані, їм важко прийняти якесь рішення, вони такі розсіяні. Їм складніше. Є такі стереотипні думки. Досі наше суспільство вважає, що чоловік там вирішив, він може абстрагуватися ні на що не відволікатися і робити свою роботу. А жінка буде за все думати, переживати, а в неї ще діти є, ще борщ варити треба. Є така думка. Тому, я думаю, що якісь стереотипні упередження мають місце бути» (Інтерв'ю 10).

Підтримка інформаційних кампаній. Останніми в цьому блоці були зазначені запитання стосовно підтримки жінок на виборах національними та місцевими інформаційними кампаніями і створення соціальної реклами з метою організації пояснювальної роботи щодо квотування в політиці та

ідеї дотримання гендерного паритету. Як результат, можна констатувати відсутність знання серед жінок стосовно таких компаній. Майже всі учасниці відповідали, що подібні інформаційні кампанії їм не відомі як на національному та і на місцевому рівні.

«Ні, я такого не зустрічала» (Інтерв'ю 1);

«Я такого не бачила, можливо, я не звертаю уваги, мені без різниці» (Інтерв'ю 4);

«Я про ці компанії я не знаю» (Інтерв'ю 5);

«Національні інформаційні кампанії? Мені згадується чомусь лише Тимошенко і Наталя, як її господи? Не пам'ятаю вже. Ну, жінки за мир, господи, боже, Королевська!» (Інтерв'ю 6);

«Місцеві інформаційні кампанії щодо підтримки жінок, здебільшого орієнтовані на невеличкі партійні групи жінок» (Інтерв'ю 7);

«Відсутні, на мою думку, не знаю місцевих компаній» (Інтерв'ю 9);

«Тільки на папері, якщо чесно. По факту, або як то кажуть в живій природі я такого не зустрічала» (Інтерв'ю 11).

В якості висновку, варто зазначити, що кар'єрна самореалізація жінок в органах місцевого самоврядування має вирішальне значення для забезпечення дотримання гендерної рівності, розширення прав і можливостей жінок та сприяння формування інклюзивного простору для професійного зростання. Незважаючи на сучасну позитивну динаміку формування суспільства рівних можливостей, жінки все ще стикаються з численними проблемами, включаючи розповсюджені суспільні стереотипи, культурні бар'єри, зневагою до професіоналізму і наявних лідерських якостей, забезпечення рівності при оплаті праці, досягнення балансу між роботою та особистим життям. Щоб подолати ці виклики необхідні узгоджені спільні зусилля включаючи підтримку з боку уряду, громадських організацій та національних і місцевих інформаційних кампаній.

РОЗДІЛ 3

КАР'ЄРНА САМОРЕАЛІЗАЦІЯ ЖІНКИ-ЛІДЕРКИ В ОРГАНАХ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

Кар'єрна самореалізація жінок завжди була і є важкою дилемою: як знайти баланс між власною професійною самореалізацією та турботою про сім'ю? «Традиційні, глибоко вкорінені в андроцентричній, відтворюваній століттями культурі уявлення й норми не передбачають схвалення і підтримки кар'єрних прагнень жінок. Перевага на боці чоловіків», - зазначає Світлана Оксамитна.¹⁰ Дійсно, для українського суспільства консервативні цінності культури (дослідження за методикою Ш. Шварца) є досить стійкими і не втрачають своєї актуальності. Однак, результати загальнонаціонального опитування «Ідентичність. Патріотизм. Цінності» (17-18 серпня 2022) які провела Соціологічна група Рейтинг, свідчать про динаміку у бік цінностей самовизначення та відкритості до змін, що є протилежними консервативним цінностям (традиціоналізму і конформізму). В гендерному вимірі дослідники фіксують, що «для чоловіків значно вищими є цінності стимуляції, досягнення та багатства (влади), то для жінок – безпеки, традиційності, конформізму, універсалізму і доброти». ¹¹ Саме тому проблематика професійної реалізації жінки в умовах сучасної системи цінностей набуває значної актуальності. Цей блок запитань безпосередньо направлений на дослідження кар'єрної самореалізації жінок в органах місцевого самоврядування.

Кар'єрна самореалізація. Так, перше запитання стосувалося визначення самими учасницями власної кар'єрної реалізації. Більшість відповіли, що вони відчують себе реалізованими і мають можливості для досягнення власних цілей у професійній кар'єрі. Серед відповідей були варіації молодих фахівців і більш досвідчених.

«Я вважаю, що в мене є всі можливості для того, щоб бути реалізовано. Я їх можу використовувати більше чи менше, але

¹⁰ Оксамитна С. Жінки і кар'єра: власна чи чоловікова? Інша оптика : гендерні виклики сучасності. Київ : Смолоскип, 2019. - С. 101-116. URL: <https://ekmair.ukma.edu.ua/items/baff7af2-20f1-4a54-b391-231b366a67f0>

¹¹ Сімнадцять загальнонаціональних опитувань: ідентичність. Патріотизм. Цінності (17-18 серпня 2022). URL: https://ratinggroup.ua/research/ukraine/s_mnadcyate_zagalnonac_onalne_opituvannya_dentichn_st_patr_otizm_c_nnost_17-18_serpnya_2022.html

саме я не відчуваю обмеження в можливостях для цієї реалізації» (Інтерв'ю 6).

«Станом на 24 роки, я вважаю, що я реалізована» (Інтерв'ю 10)

«Так. Я вже без цього не можу жити. Я так втяглася. Вдома сиджу, звіти по цивільному захисту пишу, бо треба. Я без цього вже не зможу. Звикла дуже (Інтерв'ю 11).

Серед тих, хто не вважає себе реалізованими, були наступні відповіді, коли учасниці зазначали, що ще не повністю їх цілі були досягнуті чи в своїй професійній реалізації вони стикаються з певними бар'єрами:

«Я вважаю, що можливо саме у цій сфері не реалізована до кінця через такі бар'єри, які існують в залежності від віку. Але я вважаю цей етап є як дуже важливою такою ступінь, сходинку, важливою сходинкою для подальшої кар'єри. Але яка не буде пов'язана з обласною радою» (Інтерв'ю 7).

Звичайно, успішна кар'єра неможлива без навчання та постійної праці над собою. Одна із інформанток (авт. яка нещодавно отримала підвищення) відзначила потребу в постійному навчанні протягом життя, в постійному пізнанні та отриманні нового знання.

«Я вважаю, що постійно потрібно самореалізовуватися, дізнаватися щось нове, щось цікаве тому, що ми не стоїмо на місці і постійно з'являються якісь нові аспекти, тенденції, інтеграції. Зростаємо!!» (Інтерв'ю 3).

На запитання « Чи було у Вас службове підвищення в системі місцевого самоврядування?» позитивна відповідь була переважною у більшості інтерв'ю – «підвищення категорії на один рівень» (Інтерв'ю 1,2,4,5). Варто також зазначити, що учасниці казали про підвищення в період минулий рік – два роки тому. Одна із молодих фахівчинь вказала, що підвищення відбулося відразу як вона прийшла працювати.

«Було. Минулого місяця, я прийшла на найнижчий шабель - провідний спеціаліст відділу молодіжної та гендерної політики, а мене підвищили до головного спеціаліста. Трошки піднялася» (Інтерв'ю 10);

«Так, навіть в цьому році в мене підвищення було зараз посіла нову посаду – виконуюча обов'язки. Дуже багато нової інформації зараз, якби зростаємо ще» (Інтерв'ю 3).

На позитивну тенденцію у впровадженні гендерного паритету вказала також одна із учасниць, вона відмітила, що кількість жінок, які балотуються зростає і на посаду голови сільської ради була обрана жінка. Звісно, це невелике зростання, але в рамках дослідження цікаво, що цей факт зазначають самі учасниці. Вище в звіті, було зазначено про наявну в українському суспільстві гендерну асиметрію в органах управління – жінки переважно займають керівні посади на місцевому (нижчому) рівні управління.

«Так. Я була секретарем. А потім приймала участь у виборах. І хочу навести приклад гендерної політики. Перші вибори в 2015 році було 5 претендентів, з них 4 чоловіка і 1 жінка. На виборах 20-го року було 2 жінки і 6 чоловіків на посаду сільського голови, обрали знову жінку з великим відривом. На слідуючі вибори, впевнена, буде три жінки» (Інтерв'ю 11).

«Зараз точно не скажу. Роки через 3. Два-три роки я точно займала керівну посаду, але це вона така середнього рівня. Це не топові позиції, але...» (Інтерв'ю 8).

В другому блоці одне із незакінчених речень стосувалося саме визначення типових уявлень учасниць щодо того, хто частіше займає керівні посади. Більшість визначала – це чоловіки, хоча були варіанти – «порівну», «50 на 50» чи «це не залежить від гендеру». В цьому блоці було застосовано питання-твердження з яким учасниці дослідження мали погодитися чи заперечити. Так, на запитання «Чи погоджуєтесь Ви з тим, що чоловіки частіше призначаються на керівні посади?» отримано стверджуючі відповіді в усіх інтерв'ю, крім одного, де було зазначено, що «я так не вважаю» (Інтерв'ю 5).

Цікавим є аналіз причин того, чому чоловіки займають керівні посади частіше за жінок. Перелік наведених причин є подібним і представлено наступними варіаціями:

1. Сім'я і побут:

«Це пов'язано, в першу чергу з тим, що жінки по суті, жінка обирає сім'ю, а не роботу» (Інтерв'ю 2);

«Я думаю, що це пов'язано, тут декілька факторів, по-перше, в жінки завжди є родина, і це її гальмує від подальшого зростання. Моя думка, що рідко яка жінка буде йти вище й вище, вони на якомусь рівні зависають і залишаються так» (Інтерв'ю 4)

2. Упереджене ставлення до професіоналізму та лідерських якостей:

«Тому що не сприймають жінок як керівників» (Інтерв'ю 1);

«... чоловіки вони більш рішучі і скоріше приймають рішення. Жінки, вони більше обдумують, зрівнюють і може трошечки не так швидко приймають рішення. У них більше напівтонів присутнє в їхніх рішеннях, а чоловіки бачать прямо біле-чорне» (Інтерв'ю 3);

«...жінки займаються більше родиною, а робота...ну в них менше шансу, навіть якщо враховуючи, як поділяються завдання, які ставлять перед чоловіками і перед жінками, їм набагато легше себе проявити, і тому мені здається, що чоловіки переважають. Навіть, якщо спочатку от взяти жінку і чоловіка, які займали там однакові посади, чоловік може себе набагато легше, набагато швидше проявити і перейти на більш високу посаду, ніж жінка. Тому що жінка, вона займається там, наприклад, якимось там документообігом, якимось саме рутинними завданнями, які ну в принципі там секретарська робота. А чоловіки вони більш такі – вести переговори, якісь там зустрічі з кимось, ще щось. І тобто у них навіть і комунікації набагато більше, ніж у жінок» (Інтерв'ю 8)

3. «Чоловіче коло» комунікацій. Неформальна мережа спілкування.

«Я вважаю, що всі ці керівники це своєрідна тусовка, тобто клуб по спілкуванню, де здебільшого чоловіки. Так і вирішуються питання, той з тим, той з тим, жінок там менше, і тому так і виходить» (Інтерв'ю 4);

«З чим це пов'язано? Тим що мені здається чоловікам легше вирішувати питання, якби з чоловіками. Ось так скажу, а на жінок просто спиратися, жінкам делегувати там реалізацію чи

виконання і бути впевненим, що це буде зроблено як найкраще. Але ось вирішувати питання там найвищого рівня все ж чоловікам якби зручніше з чоловіками, ось так мені здається» (Інтерв'ю 6);

«З чим це пов'язано? Важко визначити одразу, але, як припущення, все це залежить від голови всього органу місцевого самоврядування. І з ким йому легше знаходити спільну мову і домовлятися про співпрацю, з ким він може розмовляти, так як йому зручно розмовляти.....На організаційні посади обирають жінок. На керівні посади, які мають право підпису і мають право влади і керування організаційними підрозділами, обирають чоловіків, тому що з ними легше знаходити спільну мову і розмовляти тим тоном і поведінкою, якою він звик розмовляти завжди» (Інтерв'ю 7);

«Так, погоджуюсь. Це пов'язано, на мій погляд, з наявністю у чоловіків можливостей більшого досвіду, бо жінки все ж таки витрачають певний час на декрет і те, що керівні посади для чоловіків зав'язані на кількості зв'язків, які вони мають, тому що жінки через те, що вони випадають, інколи з цієї обойми, вони мають менше, як на мене цих зв'язків. Зараз багато що вирішується на рівні якихось таких неформальних спілкувань. Тому що багато що вирішується певним чином там у швидкому якомусь телефонному режимі (Інтерв'ю 9).

Сім'я чи кар'єра? Аналізуючи відповіді щодо причин чому саме чоловіки займають керівні посади, один із факторів жінками було визначено як потреба піклування, турботи за родиною. Цілком очікувано, що незаміжні та жінки у яких дорослі діти, зазначали, що вдається підтримувати баланс і їх члени сім'ї рідко скаржаться на те, що більше уваги надається роботі. При аналізі відповідей, були декілька випадків, коли учасниці визначали, що саме проблема балансування між «кар'єрою» та «сім'єю» стала причиною для конфліктів в сім'ї, навіть розлучення.

«Очень тяжело.... Да, с мужем из-за этого и разошлись» (Інтерв'ю 1);

«На сьогоднішній день я й ще самотня. Я і двоє дітей. І це весь мій світ. Тому коли я граюся в активну громадську діяльність, моя сім'я втрачає мене. Потім я повертаюся. Деякий час я вже мама» (Інтерв'ю 2);

«Це не є проблемою. Єдине, на що вони скаржаться, то це коли в мене якийсь напружений, невдалий день, то я приходжу дуже зла, і вони всі ховаються» (Інтерв'ю 4);

«Звичайно таке є. Тому, що так як графік у депутатів не є фіксований і щось ти можеш робити ввечері – там бути на якихось, наприклад заходах, або може бути «на землі». Це не є там робота з дев'яти до шости, а це може бути з дев'яти, до дев'яти, а може бути із трьох до дванадцятої ночі...Іноді там, коли навіть знаходишся зі своєю сім'єю або близькими людьми, вони там можуть сказати вам, що багато думаєш про роботу, але це більш таке емоційне, воно не дуже впливає, але там, я думаю у народних депутатів це значно більше впливає» (Інтерв'ю 7).

Як висновок, за цим аспектом слід зафіксувати такі наявні причини низького рівня кар'єрної самореалізації жінок як:

- навантаження домашнім побутом та піклуванням за родиною;
- на старті кар'єри у жінок більше шансів затриматися на нижчих рівнях (декретна відпустка, побут);
- виконання рутинної праці (документообіг, робота секретаря).

Ідеальною формою балансу «кар'єра – сім'я» є розуміння того, що сім'я може розглядатися як одна із форм життєвої самореалізації жінки поряд з професійною кар'єрою. Однак, таке розуміння більш притаманне традиційним цінностям культури, на відміну від цінностей самоактуалізації та самореалізації потенціальних здібностей.

Історії успіху. Мотиватори кар'єрної самореалізації. Особливо важливим фактором в професійній самореалізації є історії успіху відомих та публічних діячів. Історії успіху досить часто використовуються для мотивації та натхнення. Учасницям було поставлене запитання: *«Кого з політичних лідерок вони можуть назвати прикладом для наслідування?»*. Передбачалося, що це можуть бути як українські, так і світового масштабу політичні лідерки.

Серед українських відомих політичних діячок, які були зазначені учасницями – *«Юлія Тимошенко» (Інтерв'ю 2, 4), «Тетяна Корнякова. Вона була генеральним прокурором та заступниця генерального прокурора і обіймала керівні посади там, тобто в таких же правоохоронних органах» (Інтерв'ю 6), «Юлія Гришина та Ольга Стефанішина» (Інтерв'ю 7), «Ірина Геращенко» (Інтерв'ю 8), «перша леді Олена Зеленська» (Інтерв'ю 9).*

Серед закордонних політичних лідерок – *«Маргарет Тетчер» (Інтерв'ю 3, 7), «Королева Єлизавета» (Інтерв'ю 10), «Принцеса Вельська Кетрін» (Інтерв'ю 5, 9), «Ангела Меркель» (Інтерв'ю 6), «Президентка*

Європарламенту, Хіларі Клінтон» (Інтерв'ю 7), «Прем'єрка Фінляндії» (Інтерв'ю 8), «Мішель Обама», «Бріжит Макрон» (Інтерв'ю 9).

Визначаючи риси характеру, необхідні жінці, яка обіймає керівну посаду учасниці визначали саме андрогенні якості – «чоловічі риси характеру, тверда рука, активність» (Інтерв'ю 2), «жесткость, уверенность, активность» (Інтерв'ю 1), «Людина повинна бути харизматична, яка за собою веде» (Інтерв'ю 3), «жорстокості, я маю на увазі в хорошому сенсі, що «не вестись на всякие просьбы» (Інтерв'ю 4), «безкомпромісність, вміння відстоювати свою позицію, дипломатичність» (Інтерв'ю 8), «рішучість, незалежність у поглядах, принциповість, порядність, відповідальність» (Інтерв'ю 9), «цілеспрямована, вмотивована» (Інтерв'ю 12).

Досить неординарну рису характеру визначила одна із інформанток – це вміння керувати чоловічою командою, тобто вміння, яке досить рідко визначається серед жінок.

«риса характеру – це вміння керувати чоловікам. Ну так, щоб чоловіки поважали і дослухалися, і щоб підлеглі чоловіки у цій ролі почувались ефективними» (Інтерв'ю 6).

Про баланс в рисах характеру, визначених скоріше певною ситуацією в управлінні, зазначила ще одна із учасниць:

«.....якщо ми говоримо про емоційність, яка більше сприятлива у жіночому характері, то беземоційна жінка на керівній посаді – це погано, емоційна – це так само погано.....Тобто не завжди десь потрібно бути категоричним і не завжди десь там потрібно на все погоджуватись. Ось тому, напевно, багато-багато таких рис, як емоційність, впевненість та категоричність, об'єктивне мислення» (Інтерв'ю 7).

Менторство. І останнє запитання в цьому блоці дослідження стосувалося ідеї мережевої взаємодії з жіночим громадським сектором, жіночу солідарність та наставництво для молодих лідерок. Менторство визначається як можливість професійно самореалізуватися під наставництвом більш досвідченого фахівця з особистим досвідом успіху. Це постійна взаємодія та підтримка (моральна, психологічна) досвідченого_ої професійно реалізованого_ої фахівця_чині з тими хто тільки починає свій кар'єрний рух.

Британські фахівці CIPD (англ. Chartered Institute of Personnel and Development, Дипломований інститут персоналу і кадрового розвитку) виділяють кілька основних характеристик менторства:

- використання менторства в якості допоміжної форми професійного розвитку;
- спрямованість на індивідуальне управління кар'єрою і на вдосконалення професійних навичок;
- націленість на вирішення особистісних проблем;
- бажання досягнути як корпоративних, так й індивідуальних цілей.¹²

Менторська взаємодія може мати неформальний характер і навпаки формально реалізуватися громадськими організаціями. Фактично впровадження ідеї наставництва – це спеціальне створення неформального кола спілкування, яке характерне для чоловіків-керівників. До речі, учасниці зазначали, що неформальне спілкування є фактично причиною того, що чоловіки частіше займають керівні посади.

Майже всім учасницям дослідження ідея наставництва не була відома, але під час спілкування вони виявили зацікавленість і навіть хотіли б впровадити програми менторства на рівні місцевих громад. Наведемо декілька підтверджуючих цитат з інтерв'ю:

«Гарна ідея, на живому прикладі показувати для підростаючого покоління, як це все робиться» (Інтерв'ю 3);

«Ідея цікава, я навіть не чула про такі реалізовані проекти» (Інтерв'ю 4);

«Так, звісно підтримала б. Тому що я тепер головний спеціаліст відділу молодіжної та гендерної політики. І, чесно кажучи. У нас щодо гендерної політики, і слово таке гендер дуже рідко використовується. І у нас відсутні заходи щодо гендерного питання, а дуже треба. Ми б точно підтримали б, і я б була першою, хто, якщо б не ініціював, то підтримав би» (Інтерв'ю 10);

«Це було б здорово.....Я розкажу, що я знаю, хтось мені підкаже, як краще зробити в даній ситуації. Хтось щось візьме собі на замітку. Краще ж вчитися на чужих помилках, ніж на своїх» (Інтерв'ю 11).

¹² Поліщук І. Система менторства як механізм розвитку професійного потенціалу державних службовців в Україні // Актуальні проблеми державного управління. - 2015. - №. 4. - С. 135-139.

Амбівалентне ставлення до створення подібних менторських організацій політичного лідерства відзначила одна із респонденток. Вона підкреслила безумовну користь та важливість формування «*однодумців в жіночому колі*», «*коло для підтримки і подальшого розвитку*», однак відмітила, що створення подібних організацій менторської підтримки жінок, на думку учасниці, призведе до посилення конфронтації, дистанціювання між чоловіками та жінками.

«...формування суто жіночих там організацій, суто жіночого лідерства, суто жіночого напрямку – воно якби створює якусь противагу... коли ми перестанемо ділити от чоловіки, жінки... жінки, об'єднуючись в якісь жіночі течії, вони якби відгороджуються від чоловіків» (Інтерв'ю 6).

Як висновок, за цим блоком запитань, можна відзначити, що формування та впровадження програм менторської підтримки є одним із механізмів залучення жінок до політики, формування кар'єрної траєкторії молодих лідерок, подолання наслідків дискримінації та створення фактичної рівності можливостей для досягнення професійної самореалізації,¹³ але на даному етапі розвитку поля української політики ще знаходиться на початковому рівні і розповсюдженість інформації про подібні проекти зменшується в залежності від рівня політики – найменше інформації на місцевому рівні.

¹³ Марценюк Т. Гендерна політика Європейського Союзу: загальні принципи та найкращі практики. - 2015.

РОЗДІЛ 4

СЕКСИЗМ ТА ГЕНДЕРНІ СТЕРЕОТИПИ ЩОДО ЖІНОК В СИСТЕМІ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

Наступний блок питань в дослідженні було присвячено проблематиці циркуляції гендерних стереотипів та сексизму в системі місцевого самоврядування. Гендерні стереотипи, як типізовані уявлення про чоловіків і жінок, виявляються насамперед як рольові образи, що стосуються легітимації в суспільній свідомості різноманітних ролей і видів діяльності для чоловіків і жінок, а також як стереотипи гендерних рис, тобто психологічних та поведінкових характеристик, притаманних чоловікам і жінкам. Як правило існуючі гендерні стереотипи, володіючи резистентністю та ригідністю, виконують роль стійких регуляторів соціальної поведінки. Найбільш вкоріненими з них є ті, які приписують жінкам, на відміну від чоловіків, пасивно-репродуктивне начало, що номінально закріплює за жінкою підлегле становище, згідно з яким вона має бути покірною і залежною. Відповідно, гендерна стереотипізація досить часто породжує «гендерну дискримінацію», або дискримінацію за ознакою статі. Останнє зазначено в ст. 1 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків і жінок» наступним чином: «це дії чи бездіяльність, що виражають будь-яке розрізнення, виняток або привілеї за ознакою статі, якщо вони спрямовані на обмеження або унеможливають визнання, користування чи здійснення на рівних підставах прав і свобод людини для жінок і чоловіків»¹⁴.

На сьогодні, конструкт «дискримінація за ознакою статі» доповнився новою формою вияву – сексизмом. На даний момент Рекомендація Комітету міністрів Ради Європи – це єдиний міжнародний документ, у якому міститься визначення сексизму. У документі, зокрема, наголошується, що, попри ухвалені на міжнародному, національному та місцевому рівнях стандарти дотримання гендерної рівності, застосування цих стандартів на практиці залишається не досить реалізованим; різноманітні прояви сексизму є причинами та наслідками гендерної нерівності. Сексизм у

¹⁴ Закон України №2866-IV від 08.09.2005 «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>.

визначенні Ради Європи – «будь-які дія, жест, візуальний прояв, вимовлені або написані слова, практика або поведінка, в основі яких лежить ідея про те, що людина або група людей гірші через свою стать, та які проявляються в публічній або приватній сферах, у мережі або поза нею» (відповідно до Рекомендації Комітету Міністрів Ради Європи CM/Rec(2019)11 щодо запобігання та боротьби з сексизмом)¹⁵.

Надзвичайно значущим є забезпечення рівної участі чоловіків і жінок у місцевому самоврядуванні, оскільки саме там жінки розпочинають свій шлях у політиці, а місцеві політики в першу чергу відповідальні за віднаходження політичних рішень на потреби громадян, знаходять відображення на національному рівні. Визнаючи негативний вплив сексизму на досягнення рівності між жінками та чоловіками, Рада Європи визначила запобігання та боротьбу з проявами гендерних стереотипів та сексизму своїми стратегічними цілями в рамках стратегії гендерної рівності.

Враховуючи зазначене, предметом безпосереднього аналізу стала внутрішня рефлексія жінок, які знаходяться в системі владних відносин, місцевого самоврядування щодо циркулюючих гендерних стереотипів та наявної дискримінації. На пряме запитання чи стикалися Ви в професійній діяльності з приниженням, знеціненням, образою через те, що Ви жінка, більшість інформанток відповіли категоричним запереченням:

«У меня, Слава Богу, такого не было» (Інтерв'ю 1);

«Ні, ні разу» (Інтерв'ю 2);

«Ні, ні, ніколи» (Інтерв'ю 5);

«Ні. Особисто ні. В принципі прикладів таких у моєму оточенні такого не бачила» (Інтерв'ю 8);

«Ні. Такого не було. Справді не було. Навпаки. В нас в колективі я наймолодша, тому всім дуже подобається як я виглядаю, всі цікавляться. Де я що купую і як я фарбую так очі. Тому з приниженням не стикалася поки що. В нас ще тільки один чоловік в колективі, може тому не було» (Інтерв'ю 10);

¹⁵ Запобігання та боротьба з сексизмом: Рекомендація CM/Rec (2019), прийнята Комітетом міністрів Ради Європи 27 березня 2019 року. URL: <https://rm.coe.int/cm-rec-2019-1-on-preventing-and-combating-sexismukr/1680968561>

«Ні. Ніколи» (Інтерв'ю 12).

Подібні заперечення стосувалися і різноманітних проявів економічного та статусно-професійного впливу, як от зменшення розміру премій та додаткових виплат за ознакою статі, необґрунтовані вимоги пов'язані з роботою, додаткові завдання, нереальні терміни виконання:

«Ні, ні разу. В мене жіночий колектив» (Інтерв'ю 2);

«Ні, ні було» (Інтерв'ю 3);

«Ні, такого в мене не було, саме через те, що я жінка» (Інтерв'ю 4);

«У цьому через те, що жінка – ні» (Інтерв'ю 6);

«Також такого не було» (Інтерв'ю 8);

«Нереальні терміни виконання інколи бувають. Але це не пов'язано з тим, що я жінка. Це пов'язано з специфікою роботи» (Інтерв'ю 12).

Відображена в інтерв'ю позиція жінок в цілому підтверджує результати опитування, проведеного Соціологічною групою «Рейтинг» наприкінці лютого 2021 року «Гендерні ролі та стереотипи», які показали, що 56% опитаних вважають, що нерівність між жінками і чоловіками як і дискримінація в Україні є рідкісним явищем¹⁶.

Однак, серед інформанток були і ті, хто в процесі своєї професійної діяльності стикався з проявами дискримінації та сексизму. Звертає на себе увагу суб'єктивний досвід переживання приниження декількох опитаних жінок:

«Ну. Я думаю, не так, щоб прям образи, але знецінення і якась неповага так була... Так, були навіть нещодавно. Але це більше робиться для показання того, що типу рада щось робить. Вони дають завдання, які не є взагалі раціональними, а потім записав їх, вирішують і присвоюються собі, що вони це зробили» (Інтерв'ю 7);

¹⁶ Гендерні ролі і стереотипи (4 березня 2021) URL: https://ratinggroup.ua/research/ukraine/gendernye_rol_i_stereotipy.html

«Да. Це в основному, коли я секретарем працювала, претензії до роботи. Коли у мого керівника вдома були проблеми, він приходив і оця вся злоба і негатив виливалися на підлеглих. Він був чоловік. Це не жінка. Приходив на роботу в нетверезому стані з якогось заходу загального – доходило і до рукоприкладства, приставання, як до жінки, я в цьому плані. Було й таке... Так. З синяками з роботи приходила. Все було... Я 15 років була секретарем (авт. мається на увазі - до обрання на посаду), я ні разу не отримувала премію. Керівник вважав, що в мене як у секретаря висока заробітна плата. Було й таке» (Інтерв'ю 11).

Цитування фрагментів інтерв'ю підтверджує факт наявного приниження та насильства над жінками в різноманітних його проявах в процесі професійної діяльності в органах місцевого самоврядування. Незважаючи на те, що більшість опитаних нами жінок все ж таки вказали на відсутність упередженого ставлення за ознакою статі в професійній сфері, проведене опитування серед українських жінок-політиків на різних рівнях влади й політичної активності виявило, що сексизм – дуже поширене в Україні явище. Найпоширенішими типами насильства жінки-політики назвали: приниження в соціальних мережах і ЗМІ – 62%, психологічне насильство – 59%, сексизм – 59%, словесні образи – 58%, сексуальні домагання – 47%¹⁷.

Дуже цікаво, що в процесі інтерв'ю актуалізувалося питання суб'єктивної складової, в першу чергу, мається на увазі – суб'єкти, з якими у жінок асоціюється дискримінація та приниження. Для деяких опитаних жінок, ситуації «образ» та знецінення були пов'язані не з зверхнім ставленням зі сторони чоловіків, а з подібним відношенням зі сторони жінок, які займали вищі керівні посади:

«... а моя керівниця жінка і яюсь так можливо драгувала її чимось» (Інтерв'ю 7);

«Настільки такого радикального не було. Було зауваження щодо моїх нігті. Але це така суб'єктивна історія. Директорка колись сказала: не виставляй на робочій сторінці фотографії, де видно твої нігті та руки, бо це жах, муветон і я тобі їх

¹⁷ За даними проведеного Ла Страдою аналізу ситуацій насильства стосовно жінок у політиці, що охоплює 2010–2018 р. URL: <https://www.wfd.org/2018/08/06/violence-against-women-in-politics-case-study-ukraine>

обріжу. Наче трохи жартівливо, але я зрозуміла, що їй не подобається» (Інтерв'ю 10).

Таким чином, в ході дослідження було виявлено наявність в системі місцевого самоврядування внутрішньої мізогонії – нетерпимості жінки до інших жінок, чи ознак, які в культурі зчитуються як «фемінні».

Внутрішня мізогонія може мати різні прояви, наприклад:

Протиставлення жінкою себе іншим жінкам – типова дискурсивна об'єктивація подібної поведінкової стратегії: *«я не така, як вони, мене цікавлять не тільки одяг», «я, на відміну від них, справжня жінка: вмію готувати, тощо.*

Сексистські жарти жінки про інших жінок - типова дискурсивна об'єктивація подібної поведінкової стратегії: *«що з неї взяти – блондинка, що анекдот про блондинок», тощо.*

Знецінення прагнень і досягнень інших жінок - типова дискурсивна об'єктивація подібної поведінкової стратегії: *«я не з тих, хто няньчиться з дітьми, я кар'єристка [як чоловік]» до «яка з неї жінка, у неї навіть дітей немає», тощо*

Підвищена вимогливість до інших жінок - типова дискурсивна об'єктивація подібної поведінкової стратегії: *«сама винна, що чоловіка не втримала».*

Сумнів в професіоналізмі інших жінок: типова дискурсивна об'єктивація подібної поведінкової стратегії: *«жінка за кермом, що мавпа з гранатою»*

Підозрілість і недовіра - типова дискурсивна об'єктивація подібної поведінкової стратегії: *«мені з чоловіками легше спілкуватись і дружити, ніж з жінками».*

Нездорова конкуренція між жінками - типова дискурсивна об'єктивація подібної поведінкової стратегії: *«що з неї взяти, на все ладна, аби досягти свого»*

Ігнорування жіночих точок зору - типова дискурсивна об'єктивація подібної поведінкової стратегії: *«що вона знає про футбол»*

Віктимблеймінг і слатшеймінг - типова дискурсивна об'єктивація подібної поведінкової стратегії: *«нормальна жінка передбачає небезпеку», «я б в таку історію не потрапила», «сама винна, що так одягнулась».*

Перенесення провини на жінку - типова дискурсивна об'єктивація подібної поведінкової стратегії: *«поцупила чоловіка», «свого немає, ось на чужих і кидається»*¹⁸.

Таким чином, деяка частина наших інформанток прямо чи контекстуально проговорювали присутність в системі місцевого самоврядування внутрішньої мізогонії, найбільш розповсюдженими формами якої є протиставлення, підозрілість і недовіра, конкуренція, сексистські жарти. На останні звернемо особливу увагу, оскільки досить часто сексистські жарти пов'язані з харасментом (форма дискримінації, яка включає будь-яку небажану та настирливу фізичну і словесну поведінку, що ображає або принижує людину або порушує недоторканність її приватного життя¹⁹, крайньою формою якого є жарти сексуального характеру. І якщо одна частина інформанток вказувала на відсутність подібного в професійній сфері:

«Не було» (Інтерв'ю 3);

«Ні. Всі втримувалися» (Інтерв'ю 5);

«Справді, ні» (Інтерв'ю 6);

«Ні» (Інтерв'ю 12).

Інша частина жінок, акцентувала увагу на постійну присутність насмішок і жартів сексуального характеру, при чому як з боку чоловіків, так і зі сторони жінок (*авт. що можна вважати проявом внутрішньої мізогонії*):

«О, так, так». (Інтерв'ю 7);

«Постійно... І від чоловіків, і від жінок. Я не буду дуже скромною, я красива жінка, і всі завжди мені якісь або «комплімент», або якісь натяки сексуального характеру». (Інтерв'ю 4);

«Жарти бувають, так. Це ну більше не в моєму колективі, а в принципі. Ну, скажемо так от оточення з яким деколи перетинаємося, то в принципі я спостерігала такі моменти, так бувають деякі жарти, там підколи, таке щось в бік жінок». (Інтерв'ю 8);

«Стикалася» (Інтерв'ю 9);

¹⁸ Внутрішня мізогонія. Що нас заставляє ненавидіти інших жінок. URL: <https://www.projectkesh.org.ua/news/vnutrishnia-mizohiniia-shcho-nas-zastavliaie-nenavydity-inshykh-zhinok/>

¹⁹ Шевченко З. Словник гендерних термінів. Черкаси: видавець Чабаненко Ю., 2016. URL: <http://a-z-gender.net/ua/xarasment.html>

«Жарти сексуального характеру у нас в колективі теж є, але вони взаємні. Він не злий і рамок ми притримуємося, але щось таке сказати ми звичайно можемо. Це не є злбно». (Інтерв'ю 2).

Явище харасменту, та загалом приниження і дискримінація за гендерною ознакою в суспільстві є віддзеркаленням існуючих гендерних стереотипів, які умовно можемо згрупувати в декілька груп:

- стереотипи маскулінності-фемінності, які включають в себе нормативні уявлення про соматичні, психічні, поведінкові властивості, характерні для чоловіків і жінок. В стереотипах маскулінності-фемінності також чітко закріплене домінуюче становище чоловіків і залежно-покірне жінок;
- стереотипи, що стосуються змісту праці чоловіків і жінок – закріплює уявлення, що жіноча праця повинна носити обслуговуючий характер, а чоловіча – керуючий. Тут також чітко простежується чоловіче домінування і недооцінка жіночих розумових здібностей. Як в міжособистісних стосунках, так і в роботі жінка повинна підкорятися і виконувати другорядну роль;
- стереотипи, пов'язані із закріпленням сімейних і професійних ролей, уявлення, що для жінки найбільш значущою соціальною роллю вважається роль домогосподарки, матері, тому їй належить бути в приватній сфері життя, а чоловікам належить бути включеними в суспільне життя, бути професійно успішними, відповідальними за матеріальне забезпечення сім'ї.
- стереотипи привабливості – пов'язані з оцінкою зовнішності чоловіків і жінок²⁰.

В межах дослідження актуальною задачею було виявлення тих гендерних стереотипів, які самі жінки здатні рефлексивно «вловлювати». В системі місцевого самоврядування, функція гендерних стереотипів, пов'язана з ієрархізацією й встановленням владних відносин, проявляється особливо явно, оскільки влада традиційно сприймається як чоловіче середовище. Маскулінність та її характеристики (активність, рішучість, прагнення до перемоги, впевненість, сила, незалежність, жорсткість,

²⁰ Ткалич М. Психологія гендерної взаємодії персоналу організацій Автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня доктора психологічних наук. К., 2016. URL: http://psychology-naes-ua.institute/files/pdf/avtoreferat_tkalich_1461816267.pdf

сміливість тощо), з одного боку, ототожнюються з владою, а з іншого – оцінюються в системі координат влади вище, ніж фемінінність.

В ході опитування було зафіксовано, що в системі місцевого самоврядування продовжують циркулювати всі перераховані (*авт. дивись вище*) групи гендерних стереотипів. І хоч на запитання: «Чи помічали Ви застосування гендерних стереотипів до Ваших колег?» більшість відповіли негативно, в той же час, були жінки, які вказували на конкретні прояви стереотипізації в професійній сфері:

«Буває таке, що, наприклад, також не особисто мене стосувалося, але при прийомі на роботу я знаю, що коли в наш колектив приходили молоді дівчата то там запитання: не плануєш ти в найближчий рік одружуватися, мати дітей?» (Інтерв'ю 8);

«Саме до моєї співробітниці, яка є технічним працівником. Також мій керівник безпосередній казав, що: ну, ти ж баба, що тобі ще робити пояснювати?». (Інтерв'ю 9);

«Я думаю, що помічала. У нас з'явилася співробітниця, в неї було біле довге волосся, накачані губи, і так інфантильно себе вела. Тут історія і про неї також. Але і до неї таке ставлення: та що там Юля може знати, якщо вона виглядає як дівчинка маленька, хоча їй 38 років. Але зerez вона зарекомендувала себе як гарний спеціаліст, тому трохи змінилося ставлення». (Інтерв'ю 10);

«Так. Якби чоловік, то могли б бути в одній компанії і спільні інтереси могли бути. А з жінкою нічого спільного, не п'ю, не курю, на рибалку не їзду. Ввечері треба летіть додому, бо треба обстріать, їсти приготувить». (Інтерв'ю 11).

Фрагменти інтерв'ю підтверджують, що в системі місцевого самоврядування частково має місце закріплення домінуючого становища чоловіків і залежно-покійного жінок (стереотипи маскулінності-фемінності), оцінка зовнішності чоловіків і жінок (стереотипи привабливості).

Досить стійкими на рівні суспільної свідомості залишаються стереотипи, що стосуються змісту праці чоловіків і жінок (закріплюється уявлення, що жіноча праця повинна носити обслуговуючий характер, а чоловіча – керуючий) та стереотипи, пов'язані із закріпленням сімейних і професійних ролей (закріплюється уявлення, що для жінки значущою

соціальною роллю вважається роль домогосподарки, матері, в той час, як за чоловіком зберігається домінування в публічному просторі). Для того, щоб підтвердити стереотипізоване сприйняття професійних ролей було запитано жінок про існування поділу на сфери «суто жіночі» та «суто чоловічі». В результаті, хоч і більшість жінок наголошували на умовності подібного поділу, тим не менш відтворювали детерміновані культурою уявлення щодо способів поведінки, рис характеру чоловіків і жінок, які працюють в тій чи іншій сфері:

«Пов'язано напевно більше з жіночністю, із характером. Ну так щоб обиралися жінки. Ну скоріше це жінки, тому що ми так більше ласкаві, терпінні» (Інтерв'ю 5);

«Я таке бачила, але бачила навпаки, що суто в жіночу сферу обрали чоловіків і це трохи дивувало» (Інтерв'ю 4);

«Ну, так як в житті, так і в якомусь професійному оточенні буває різне, але мені здається, просто ми, як жінки, в тому числі відповідальні, як ми виглядаємо, як ми сприймаємо, як ми переконуємо» (Інтерв'ю 7);

«Ну, мабуть, так. У нас основні чоловіки у земельній комісії, фінансові комісії, а комісії ж, наприклад, у моїй комісії, якою є головою депутатської діяльності, немає чоловіків зовсім» (Інтерв'ю 9);

«Я погоджуюся, що є такий певний розподіл. Бо жінки легше комунікують, тому вони йдуть в ті сфери, де треба взаємодіяти з людьми. Там їм легше. Але може це мій стереотип» (Інтерв'ю 10);

«Я вважаю, що існує поділ однозначно – суто чоловічий і суто жіночий, але у сфері місцевого самоврядування я б не сказала, що тут є великий поділ на чоловічий і жіночий сегмент. Вимоги бувають різні до чоловіка і до жінки. Як до кандидата. Ну тут уже хазяїн барин» (Інтерв'ю 11);

«Ну... Медицина – ні. От соціальний сектор, в принципі, там де мова йде про дітей, можливо, жінка там краще справиться. Там, де треба працювати з дітьми сім'ями, які потрапляють в складні життєві обставини. Можливо там жінка буде практичніша, бо вона буде керуватися не тільки знаннями, а й серцем» (Інтерв'ю 12).

Отже, результати серії глибинних інтерв'ю підтверджують наявність в свідомості жінок, які знаходяться в системі місцевого самоврядування чітких уявлень щодо гендерного розподілу ролей в системі професійної стратифікації суспільства. Негативним наслідком вказаного є те, що політична активність жінок засуджується на рівні «традиційних цінностей», бо суперечить образу берегині і не залишає часу на «повноцінне» піклування про побут і родину. Це призводить до нерівного ставлення до жінок і чоловіків у політиці, зміщує фокус з оцінки їхньої професійної діяльності на сумлінне виконання гендерно зумовлених ролей. У ЗМІ це явище спостерігається і в тому, як створюються та подаються матеріали, і в способі будувати інтерв'ю. Негативну роль грає увага медіа до дружин політиків, котрі в популярній свідомості починають асоціюватися з образом жінки в політиці. Високоосвічені фотогенічні берегині з вишуканим смаком, які покинули роботу заради того, щоб дбати про родину та бути опорою для політиків-чоловіків, — на такому тлі реальні політикині, які «покинули сім'ю заради кар'єри», стають антигероїнями²¹.

Таким чином, з точки зору практичних рекомендацій щодо подолання зафіксованих в системі місцевого самоврядування проявів дискримінації та приниження жінок, на наш погляд доцільно: впровадження ефективних гендерних стратегій кадрової політики в системі місцевого самоврядування; розробка практичних механізмів захисту прав жінок у ситуації гендерної дискримінації та сексуальних домагань на роботі; розробки превентивних програм роботи, тренінги з посадовцями в напрямку попередження можливої дискримінації за ознакою статі.

²¹ «Хто їм не дає?»: усе про перешкоди для жінок у політиці. URL: <https://genderindetail.org.ua/season-topic/polityka/hto-im-ne-dae-use-pro-pereshkodi-dlya-zhinok-u-polititsi-134900.html>.

РОЗДІЛ 5

ЖІНКИ В СИСТЕМІ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ В УМОВАХ ВІЙНИ

Останній блок дослідження був присвячений аналізу тих змін, які торкнулися жінок в системі місцевого самоврядування з початком повномасштабного вторгнення і оголошення воєнного стану. Прийнято вважати, що війна, як правило, загострює патріархальні стереотипи, тому в умовах сьогодення українські жінки отримали подвійне навантаження. В той же час, як зазначає Т. Марценюк, що за вісім років війни – війна в Україні триває із 2014 року – змінилася ситуація щодо залучення жінок в громадсько-політичне життя. Жінки тепер беруть більш видиму участь в суспільних процесах – у політиці, секторі безпеки й оборони. Так само і на рівні громадської думки все більше проявляється підтримка ідей гендерної рівності²². Для підтвердження, чи спростування даних тверджень ми сфокусувалися на наступних запитаннях нашого інтерв'ю:

«Як для Вас особисто розпочалася ця війна?»

Важливо відмітити, що для більшості жінок повномасштабне вторгнення стало неочікуватим і стресовим фактором, що підтверджимо наступними цитатами з інтерв'ю:

«Сразу не могла повірити в это. Расстрянность. В этот же день поняла, что надо продолжать работать, не падают духом и побежала на работу» (Інтерв'ю 1);

«Настрій не подавлений, а скоріше розгублений. Хоч і про цю війну багато говорили, інформація була. Але ніхто не вірив» (Інтерв'ю 2);

«Ой, 24 лютого..... це було дуже страшно... Ну не хотілось в це вірити, але ми розуміли, що це таке? Тому що по телебаченню нагнітали цю ситуацію і.....зразу ввімкнули телевізор подивилися і не хотіли в це вірити. Не хотілось в це вірити.... І не знав, що робити - чи плакати тобі, чи бігти, чи що робити» (Інтерв'ю 3);

²² Не хочуть бути жертвами: як війна змінює українських жінок і ставлення до них в Україні та світі. URL: <https://www.radiosvoboda.org/a/feminizm-hender-viyna-ukrayinski-zhinky-bizhenky/32221558.html>

«Це був ранок, дитину до школи я вже не пустила, я впала в ступор, ще два місяці я не вставала з ліжка, не готувала їжу, не милася, не прибирала, в мене просто був ступор» (Інтерв'ю 4);

«Ну, перший день взагалі був для мене, я не можу сказати, що дуже спокійно, але може це там ще на емоціях або може нерозуміння того, що в принципі відбувається» (Інтерв'ю 8).

Неготовність до війни в першу чергу психологічна, але прагнення діяти і консолідуватися – те, що демонстрували численні соціологічні дослідження в Україні, проведені вже після повномасштабного вторгнення.

«Чи виникали думки звільнитися і виїхати за кордон?»

Дослідницька компанія Gradus Research проаналізувала динаміку міграційних настроїв українців від перших днів повномасштабного вторгнення. Зазначається, що майже половина з тих, хто покинув місце постійного проживання, вже повернулися. Війна росії проти України докорінно або сильно змінила життя переважної більшості населення - це декларують 82% опитаних. І хоча 61% українців залишилися на своєму постійному місці проживання, інші були змушені переїхати до безпечніших місць. З них 82% мігрували в межах області чи України, тоді як 18% переїхали за кордон. Переважна більшість мігрантів - мешканці східних областей²³.

Щодо міграційних настроїв опитаних жінок, то переважна більшість не планували виїзд за кордон взагалі, при чому аргументація своєї точки зору була напряду пов'язана з професійною самовіддачею, розумінням своєї лідерської позиції і відповідальності:

«Я не бачу себе, окрім України. ... Коли є певні люди, вони мають лишатися на своїх місцях. Ну як там кажуть? Ну, капітана корабля там... Я бачу багато, тому таких співзвучних мені людей, які відчують, що ми маємо, ну, поки не існує там загрози життю, бути тут. ... я планую бути в Україні. І я працюватиму» (Інтерв'ю 6);

«Ти розумієш, що якщо ти зараз складаєш мандат, після тебе зайдуть інші люди в обласну раду, які по списку були. І я вже передивилась а хто це може бути? І на жаль, ці люди – це буде

²³ Кожен третій українець став мігрантом за 11 місяців війни, - дослідження Gradus Research. URL: https://lb.ua/society/2023/02/02/544550_kozhen_tretyi_ukrainets_stav.html

не те, що очищення влади, це буде знов беремо корумпованих людей» (Інтерв'ю 7);

«На початку грудня у мене були певні страхи. Ну як думки, у плані варіантів, виникали, але я одразу їх відкидала, бо я не бачу взагалі своєї діяльності за кордоном. Я як людина, професіонал та працівник, бачу своє майбутнє лише в Україні» (Інтерв'ю 9);

«Звільнитися – так. Виїхати – ніколи в житті» (Інтерв'ю 12).

«Чи принесла війна на Ваш погляд, переосмислення самого місця жінки в Україні?»

Оперативний гендерний аналіз, проведений структурою ООН Жінки та організацією CARE (аналіз ґрунтується на серії опитувань та інтерв'ю з людьми в 19 регіонах України, здійснених в період з 2 по 6 квітня 2022 року та висвітлює гендерну динаміку кризи) свідчить про те, що гендерні ролі в Україні змінюються. У той час як багато чоловіків втратили роботу та пішли на військову службу, жінки опановують нові для себе ролі та працюють на декількох роботах, щоб компенсувати втрачений сімейний дохід. Жінки також відіграють життєво важливу роль у гуманітарному реагуванні в місцевих громадах. В той же час із закриттям шкіл та через високий попит на волонтерську роботу і відсутність чоловіків, тягар неоплачуваної роботи, яку вимушені виконувати жінки, значно зріс. Відступ від принципів гендерної рівності вже очевидний в умовах тривалої кризи. Війна збільшує безробіття серед усього населення, що, ймовірно, штовхне жінок до незахищених неофіційних секторів економіки та призведе до зростання бідності²⁴. Зміну місця і ролі жінки в умовах війни відмічають і учасниці нашого дослідження:

«Да,да....очень изменила. Достаточно сильно. Женщины, в принципе, морально сильные. В некоторых случаях даже физически сильнее, в принципе» (Інтерв'ю 1);

«Кажуть, що чоловіки захищають, а ми в тилу жінки» (Інтерв'ю 4);

«Думаю, дуже сильно. Мені навіть здається, ми просто цього не усвідомлюємо, але вже якби не усвідомлюємо, але вже розуміємо, скільки лягло на плечі жінок» (Інтерв'ю 6);

²⁴ Україна: Новий звіт структури ООН Жінки та організації CARE підкреслює непропорційний вплив війни на жінок та спільноти меншин (4 травня 2022 р.). URL: <https://ukraine.un.org/uk/180993>

«Напевно, так. І зараз я думаю, будуть відкриватись нові ролі: чи жінка-військова, жінка-парамедик, жінка-волонтер. І це вже можна побачити особисто» (Інтерв'ю 7);

«Я вважаю, що все ж таки укріпилися позиції жінки, саме жінок, хоча це війна і кажуть, що це чоловіча справа. Але жінки виявили себе максимально яскраво і зміцнили свої позиції» (Інтерв'ю 8);

«Думаю, дуже сильно. Мені навіть здається, ми просто цього не усвідомлюємо, але вже якби не усвідомлюємо, але вже розуміємо, скільки лягло на плечі жінок» (Інтерв'ю 9);

«Ну на сьогоднішній день, я думаю, можна поставити знак рівності, жінка дорівнює чоловік» (Інтерв'ю 12).

Тобто, опитані жінки вказують, з одного боку, на важливу роль жінок так би мовити в тилу, а з іншої сторони, акцентують увагу на актуалізації «нових» гендерних ролей, які традиційно асоціюються з чоловічою справою, наприклад жінка-військовичка. Дане твердження підкріплюється і об'єктивною статистикою. За словами міністра оборони Олексія Резнікова, який виступив на VI Українському жіночому конгресі (2 грудня 2022 року), у Збройних Силах «нині проходять службу 59 786 жінок, з яких 41 000 – військовослужбовці, майже 19 000 – цивільні співробітники. Для порівняння: станом на 20 липня 2022 в лавах української армії було 38 629 жінок. Безпосередньо на передовій, участь у бойових діях беруть близько 5000 жінок, з них 10% жінок – у складі територіальної оборони, що входить до структури ЗС. З лютого загинула 101 жінка, зникли безвісти – 50, поранені – більше 100. Понад 350 жінок були відзначені державними нагородами, дві з них – посмертно»²⁵.

Незважаючи на небезпеку подібного життєвого вибору – бути військовою, більшість опитаних нами жінок підтримують скасування обмежень для жінок на проходження військової служби, розширення переліку посад для жінок-військовослужбовців, апелюючи при цьому до особистого вибору кожної:

²⁵ Міністр оборони: сьогодні українські жінки можуть добре реалізуватися у ЗСУ. URL: <https://womenua.today/news/ministr-oborony-sogodni-ukrayinski-zhinky-mozhut-dobre-realizuvatysya-u-zsu/>

«Так підтримую. Я думаю ми всюди можемо. Жінки, маю на увазі. Це хлопців буде дисциплінувати. Жінки вміють навести порядок» (Інтерв'ю 11);

«Так, жінки в українській армії це досить велика сила. Це, мені здається, демонструє таку силу, якби прямо уся Україна піднялася і це просто ще так мотивує, шалений такий прояв» (Інтерв'ю 6);

«Я підтримую. Це особисто моя думка. Колись дуже давно я мріяла піти в армію» (Інтерв'ю 12).

Варто також зауважити, що інформантки зазначали і про можливі негативні наслідки подібної ініціативи. Зокрема в інтерв'ю 10 було зафіксовано небезпеку подальшої демографічної кризи і зменшення генофонду українців, саме внаслідок активної участі жінок в бойових діях:

«Треба розуміти біологічну відмінність і те, що є генофонд, і його треба буде відновлювати. І якщо жінки підуть воювати і ми їх загубимо, це потім вилиється в демографічну кризу» (Інтерв'ю 10).

Одним з завдань дослідження було визначення специфіки тих змін з якими зіштовхнулися жінки в системі місцевого самоврядування з початком військової агресії. Тому, на запитання *«Як змінилася специфіка Вашої роботи з початком військової агресії росії?»*, більшість жінок вказало на збільшення об'єму професійних обов'язків, особливо в контексті роботи з соціально вразливими категоріями населення:

«Звичайно. Кардинально. ...У нас зараз немає одного працівника. Вона пішла в декрет і тому я зараз дві посади займаю» (Інтерв'ю 2);

«Так, так, змінилася. я займалась більш культурно масовими заходами, а я зараз більше волонтерські, соціальні якісь акції, соціально мистецькі то що хочеться підтримати людей, щоб вони трошечки забули дуже багато внутрішньо переміщених ж осіб зараз стикаються і в займаєшся пошуком допомоги їм психологічна якась підтримка» (Інтерв'ю 3);

«Ну, я б сказала так: що десь півроку, може трошки менше, змінились завдання, тому що зрозуміло війна дуже сильно

внесла корективи. І там треба було допомагати, якщо ми скажемо так, ми переорієнтувалися більше на допомогу» (Інтерв'ю 8).

Найбільш актуальною для жінок в системі місцевого самоврядування в Дніпропетровській області постала робота з внутрішньопереміщеними особами і військовими. Це цілком закономірно, адже Дніпропетровська область фактично є прифронтовою. В той же час з початку повномасштабного вторгнення регіон був лідером з кількості зареєстрованих ВПО. Стосовно волонтерської діяльності, жінки пов'язують її з власною активною громадською позицією і виконанням своїх професійних обов'язків:

«Так, допомагаємо. Десь веземо. Десь шукаємо якусь гуманітарку, десь ми зв'язуємося, щоб нам допомогли облаштувати місця для ВПО. Ну звичайно – так. Десь збирають сітки – ми відвезли сітки» (Інтерв'ю 12);

«Готуємо, обстріуємо. У нас була військова частина, брали речі, привозили додому, стірали, сушили, гладили, підшивали, готували їсти. ... Я особисто буржуйку купила за власні кошти і передала на передову» (Інтерв'ю 11);

«Спершу була максимально зміна, я працювала в комунального закладу, який з цього періоду працював як шелтер для переселенців, ми приймали людей, ми потім паралельно з цим займалася збором допомоги для ЗСУ. Потім ми виступили як ударний хаб, який приймав гуманітарну допомогу та роздавав її тим переселенцям, які мешкали на території нашої громади» (Інтерв'ю 9).

Війна привнесла зміни не лише в специфіку роботи жінок, а й в саму систему місцевого самоврядування. Важливо відмітити, що повномасштабне вторгнення дало можливість, як оцінити готовність державної системи ефективно діяти в умовах кризи, так і можливі напрямки подальшої модернізації. Серед опитаних жінок в інтерв'ю 6 було висвітлено проблему нескоординованості дій в системі місцевого самоврядування на початку війни:

«На мою власну думку, це була по-перше, нескоординованість. З іншого боку, воєнна адміністрація з'явилася і ось цей час на намагалася вплинути на оцю нескоординованість певний час. Ну, якби в нас була чітка така ієрархічна, більш там

структура вибудувана, можливо, вона б не була б така гнучка, але вона була більш така скерована, а тут, всі були розгублені» (Інтерв'ю 6)

Щодо можливого вектору змін, думки опитаних жінок розділися: одні вказували на позитивні аспекти в функціонування системи місцевого самоврядування:

«Мені здається останнім часом.....все було добре. Кардинальних змін не потрібно. Достатньо було надано свободи для розвитку місцевого самоврядування. І люди, ну і країна, буде жити краще, коли люди самі керують в своєму місті, своїм домом, своєю громадою» (Інтерв'ю 5)

Інші наголошували на проблемних моментах («кадровий голод» в системі державного управління та адміністрування, складна бюрократична система, недоліки адміністративно-територіальної реформи) та висловлювали сподівання на якісні перетворення:

«Я думаю, вони будуть (авт. зміни). Не можу сказати які, але це очевидно, що вони будуть. Ну над цим працюють компетентні люди. Я думаю, ці люди, які кожен в своїй сфері веде цю роботу» (Інтерв'ю 3);

«Хотілося, щоб були повернуті ось ці повноваження радам, які були до цього. Ну, що зараз багато питань може вирішуватися лише керівником, головою, без участі депутатів на розгляд голови» (Інтерв'ю 9);

«Хотілося б бюрократію вбити. Зарити і закопати. Це моя золота мечта, скільки працюю про це мрію» (Інтерв'ю 11);

«Повернути назад райони. Тому що – це жах. Укрупнення – жах. Те, що вони укрупнили... Наш район за 170 км. Зараз від районного центру все одно є залежність, тому оце» (Інтерв'ю 12).

І останні питання нашого інтерв'ю були присвячені саме перспективному погляду жінок на майбутнє. В цьому контексті всі опитані жінки зазначили, що пов'язують майбутнє з перемогою України та

відродженням нації, з точки зору власної біографічної історії подальші плани асоціювалися з активною громадською позицією:

«Мрія...зараз одна. Мрію, щоб війна закінчилася вже. Я уверена в том, что мы быстро сможем восстановиться, мы сильная нация, в этом плане» (Інтерв'ю 1);

«Перемога! Це..це єдине, що ми зараз живемо, чекаємо цієї перемоги і все робимо для цього кожен на своєму фронті стоїть за нашу цілісність і робить все можливе для того» (Інтерв'ю 3);

«Мрія моя, мабуть така, як у кожного українця і не тільки українця, щоб закінчилась війна нашою перемогою і щоб ми прийнялися за відбудову, оновлення» (Інтерв'ю 4);

«Ну, мрія мабуть, у нас у всіх одна – це наша перемога, це звільнення нашої території від окупантів» (Інтерв'ю 8).

Таким чином, підводячи підсумок останнього блоку інтерв'ю, варто відмітити, що повномасштабна військова агресія росії проти України стала викликом для всього суспільства та системи державного управління загалом. За рік війни, з лютого 2022 по сьогоднішній день, Верховна Рада прийняла десятки законів, які вплинули на діяльність місцевого самоврядування, в тому числі і на діяльність жінок в системі влади. Професійні ролі і статуси зазнали суттєвих змін. Лідерський потенціал і громадський активізм українських жінок в системі місцевого самоврядування стали предметом обговорення на вебінарі, який відбувся у межах спільного проєкту ВАОТГ з SALAR International «Підтримка децентралізації в Україні – II фаза» та програмою ООН Жінки «Посилення гендерної рівності та розширення прав та можливостей жінок шляхом проведення реформи децентралізації в Україні». Обговорюючи роль та участь жінок у місцевому самоврядуванні під час війни, учасниці перелічили колосальну кількість охоплених ними на сьогодні напрямів роботи, які стосуються і вразливих груп населення (як ВПО, так і місцевих жителів/-шок), і військових²⁶. Крім того, підтримка, надавана активними жінками, сягає далеко за межі своїх територіальної громади. Показовим було і те, що представниці громад переймалися не лише виконанням нагальних оперативних завдань, а

²⁶ Роль та участь жінок у місцевому самоврядуванні під час війни. URL: <https://hromady.org/rol-ta-uchast-zhinok-u-miscevomu-samovryaduvanni-pid-chas-vijni/>

й говорили про потреби стратегічного характеру, про своє включення до відбудови громад та налагодження довготривалих партнерств.

РОЗДІЛ 6

КОРОТКА ДОВІДКА ЩОДО НОРМАТИВНО-ПРАВОВОГО БАЗИСУ ФУНКЦІОНУВАННЯ ОМС В УКРАЇНІ ТА ПОРІВНЯННЯ З ОСНОВНИМИ МОДЕЛЯМИ В ІНШИХ КРАЇНАХ

Існує декілька моделей, які істотно відрізняються одна від одної за принципами формування органів місцевого самоврядування, характеру їх взаємовідносин із органами державної влади, за формами взаємодії представницьких і виконавчо-розпорядних органів у системі місцевого самоврядування.

Перша з моделей – муніципальна (англосаксонська) (виникла у Великобританії, потім була запозичена багатьма країнами). Характерною особливістю такої моделі є:

- значна автономія органів місцевого самоврядування;
- відсутність на місцях повноважних представників центральної влади, які б контролювали органи місцевого самоврядування;
- виборність ряду посадових осіб місцевого самоврядування;
- органи місцевого самоврядування можуть робити лише те, що прямо передбачено законом – це так званий позитивний принцип правового регулювання;
- контроль за діяльністю органів місцевого самоврядування здійснюється переважно непрямым шляхом – через центральні міністерства, а також тут діє жорсткий судовий контроль.

Уся територія Великобританії розділена на графства, унітарні утворення і округи. До структури місцевих органів Великобританії входять рада і штат чиновників. У кожному графстві та окрузі утворюється рада, що складається з голови і радників. Політичною особливістю місцевого самоврядування Великобританії, в порівнянні з багатьма іншими країнами, є фактичне делегування функцій ради її комітетам (комісіям). У системі муніципального управління Великобританії носіями влади є лише ради. повноваження інших підрозділів муніципального апарату розглядаються як похідні. Головна особливість місцевого самоврядування Великобританії

полягає в поєднанні радами функцій загального керівництва та оперативно-виконавчої діяльності.

Другою моделлю є біполярна, яка включає романо-германську, континентальну, французьку – Франція, Італія, Польща, Болгарія, Турція, Сенегал та ін. – поширена у країнах Європи, Африки, Латинської Америки та Близького Сходу. Для цієї моделі характерні такі особливості:

- у порівнянні з англо-американською моделлю тут більш високий ступінь централізації, а також наявне вертикальне підпорядкування;
- поєднання місцевого самоврядування та прямого державного управління на місцях;
- органам місцевого самоврядування дозволяється робити все, що не заборонено законом, що є негативним принципом правового регулювання.

Континентальна модель може існувати на всіх субнаціональних територіальних рівнях (окрім низового) або лише на низовому рівні. Так, зокрема у Франції місцеве самоврядування регулюється Конституцією Республіки, Основним кодексом адміністративно-територіальних утворень, Аміністративним кодексом Франції місцевого самоврядування та Кодексом комун. Існують три рівні організації влади на місцях: комуни, департаменти та регіони. У Конституції Італії передбачено, що комуни, провінції, метрополітенські міста і регіони є автономними утвореннями, які мають свої власні статuti, повноваження і функції відповідно до принципів, викладених в Конституції. Усі області в Італії розділені на дві категорії: звичайні – статус яких визначається звичайним законом та спеціальні – статус яких неоднаковий і регулюється спеціальними конституційними законами. П'ять областей Італії мають особливий статус, їх автономія є ширшою.

На окрему увагу заслуговує польська модель «воєводство – повіт – гміна», яка схожа з адміністративно-територіальним устроєм України, оскільки була орієнтиром для адміністративно-територіальної реформи децентралізації. Основна відмінність між двома моделями полягає у тому, що в Польщі на рівні повітів не діють державні органи влади з контролюючими функціями на зразок районних державних адміністрацій в

Україні. Нормотворчим органом повіту виступає Рада повіту, виконавчим органом – Правління повіту, яке здійснює свої функції за допомогою організаційних одиниць повіту – староств та інших організаційних одиниць, які функціонують у сфері освіти, медицини, соціального захисту, культури, інфраструктури. Староство очолює староста, який обирається зпоміж числа депутатів Ради повіту. Система місцевого самоврядування у Польщі діє на основі принципу субсидіарності. Це означає, що базовою одиницею місцевого самоврядування виступає гміна, яка вирішує всі питання, що стосуються внутрішнього життя у гміні. Повіт здійснює лише ті функції, які не може вирішити гміна²⁷. У Польщі служба в органах місцевого самоврядування регулюється Законом «Про працівників місцевого самоврядування». У Польщі до основних обов’язків службовця місцевого самоврядування належить дбати про виконання публічних завдань з урахуванням суспільних інтересів та індивідуальних інтересів громадян. Польський підхід до видів працівників місцевого самоврядування за критерієм призначення наступний. Співробітники польського місцевого самоврядування приймаються на роботу за результатами виборів, на підставі призначення, трудового договору. Працівники місцевого самоврядування приймаються на канцелярські посади, у тому числі керівні, та допоміжно-обслуговуючі посади. Перелік виборних посад та посад, на які здійснюється призначення, наведений в польському Законі. Серед виборних посад, наприклад, посада голови гміни (мера, президента міста). Серед посад, на які здійснюється призначення, – посада заступника голови гміни (мера, президента міста). Інші службовці місцевого самоврядування перебувають у трудових відносинах. Трудовий договір укладається на невизначений строк або на визначений строк. У разі прийняття на роботу на посаду вперше, трудовий договір укладається на визначений строк, не довше ніж на 6 місяців²⁸. У Польщі працівники комунальних установ, допоміжних підрозділів гмін, комунальних бюджетних підрозділів та бюджетних установ місцевого самоврядування є особами, на яких поширюється дія Закону. Положення польського Закону не поширюються на найманих працівників в органах місцевого самоврядування, правовий статус яких визначається

²⁷ <https://decentralization.gov.ua/>

²⁸ <https://rpr.org.ua/news/sluzhba-v-orhanakh-mistsevoho-samovriaduvannia-ukrainy-ta-polshchi-v-chomu-riznytsia/>

окремо. Спільним для України та Польщі є призначення на посади в органи місцевого самоврядування за результатами конкурсного відбору. Але за українським законопроектом результатами конкурсу буде визначення переможця на зайняття посади службовця місцевого самоврядування, а також другого за результатами конкурсу кандидата на зайняття посади службовця місцевого самоврядування (за наявності).

Третя модель – іберійська (поширена у Іспанії, Бразилії, Мексиці, Португалії) – дуже наближена до континентальної моделі, передбачає, що управління на місцях здійснюють обрані населенням представницькі органи місцевого самоврядування (наприклад, ради) і відповідні головні посадові особи місцевого самоврядування (наприклад, мери, префекти), які одночасно є головами відповідних рад, їх виконавчих органів і затверджуються центральною владою, як представники державної влади у відповідних адміністративно-територіальних одиницях з правом контролю за діяльністю ради. Так, в Іспанії склалися такі ланки державного управління: Центральний уряд, автономні області, провінції, острівні ради, міста-округи, райони, об'єднання (спілки) муніципалітетів, муніципалітети і субмуніципальне самоуправління. У Португалії, згідно з Конституцією виборні органи місцевого самоврядування створюються на рівні парафій, муніципій і адміністративних областей. Чисельний склад органів місцевого самоврядування Португалії різний: як правило, від кількох депутатів до декількох десятків.

Четверта модель – змішана (поширена в Австрії, на росії, ФРН) характеризується ознаками англо-американської та континентальної моделі. Слід зазначити, що в науковій літературі, у якості самостійної муніципальної системи виділяють місцеве (комунальне) управління Німеччини. У Німеччині складено три умови правового регулювання місцевого самоврядування: федеральне законодавство, законодавство окремих земель і прийняті самими громадами правові відносини. Основною одиницею політико-територіальної організації земель слугують громади. В Австрії земля як суб'єкт федерації наділяється правом мати власну конституцію. Виконавча влада кожної землі здійснюється урядом кожної землі. Громаді з населенням не менше ніж 20 тисяч жителів може бути надано самостійний статус (міський праврвий статус).

П'ята модель – «радянська» зберігається у тій чи іншій формі у В'єтнамі, КНР, КНДР, на Кубі. Характерні особливості: 1) базується на запереченні розподілу влади і визнанні повновладдя представницьких органів знизу до верху; 2) всі ради є органами державної влади на своїй території; 3) рада обирає інший державний колегіальний орган – виконавчий комітет, який одночасно підпорядковується цій раді та виконавчому комітету вищого рівня.

Разом з тим, конституційно-правове регулювання питань місцевого управління та самоврядування у різних державах світу є неоднаковим.

В українському законодавстві функціонування органів місцевого самоврядування регулюється низкою нормативно-правових та законодавчих актів. Зокрема до них належать: Конституція України — головне джерело права місцевого самоврядування, яке містить норми, що закріплюють основні засади та принципи організації місцевого самоврядування в Україні, Закон України «Про місцеве самоврядування в Україні»²⁹, Закон України «Про місцеві вибори»³⁰, Закон України «Про службу в органах місцевого самоврядування»³¹, Закон України «Про статус епутатів місцевих рад»³², Закон України «Про запобігання корупції»³³, а також ратифікована Європейська Хартія місцевого самоврядування³⁴. Зазначені закони є чинними на момент публікації даної аналітики, з урахуванням доповнень та оновлень за останні роки. Окрему групу джерел права місцевого самоврядування складають нормативно-правові акти, прийняті органами місцевого самоврядування та їхніми посадовими особами. Це Статути територіальних громад; рішення місцевих рад, що визначають порядок володіння, розпорядження, користування та управління комунальним майном; рішення про прийняття місцевих бюджетів та інші нормативно-правові акти органів місцевого самоврядування.

Також варто відмітити, що процес вдосконалення роботи системи місцевого самоврядування відбувається постійно, навіть зараз в умовах воєнного стану фіксується рух та ініціативи, спрямовані та вдосконалення

²⁹ [Про місцеве самоврядування... | від 21.05.1997 № 280/97-ВР \(rada.gov.ua\)](#)

³⁰ [Про місцеві вибори | від 14.07.2015 № 595-VIII \(rada.gov.ua\)](#)

³¹ [Про службу в органах місцев... | від 07.06.2001 № 2493-III \(rada.gov.ua\)](#)

³² [Про статус депутатів місцевих рад | від 11.07.2002 № 93-IV \(rada.gov.ua\)](#)

³³ [Про запобігання корупції | від 14.10.2014 № 1700-VII \(rada.gov.ua\)](#)

³⁴ [Європейська хартія місцевого самовряду... | від 15.10.1985 \(rada.gov.ua\)](#)

існуючих нормативно-правових основ функціонування органів місцевого самоврядування, так Комітет ВР із питань організації державної влади, місцевого самоврядування, регіонального розвитку та містобудування повідомляє, що у листопаді 2022 року було ухвалено Верховною Радою у першому читанні готується до другого читання законопроект №6504 про службу в органах місцевого самоврядування, який підтримується усіма асоціаціями місцевого самоврядування, посольством Євросоюзу і має на меті регулювання роботи органів місцевого самоврядування відповідно до європейських норм³⁵.

Суб'єктів правових відносин місцевого самоврядування можна умовно поділити на два види. До першого виду суб'єктів правових відносин місцевого самоврядування належать ті з них, які наділені правом ухвалювати рішення (або брати участь в ухваленні рішень) з питань місцевого значення. Це територіальні громади як первинні суб'єкти місцевого самоврядування; виборні органи та посадові особи місцевого самоврядування; голови самоврядних територіальних утворень і голови районних, обласних, районних у містах рад, що наділені власною компетенцією з вирішення питань місцевого значення. До другого виду суб'єктів правовідносин місцевого самоврядування належать ті з них, які в тій чи іншій формі сприяють здійсненню місцевого самоврядування, взаємодіють із суб'єктами права місцевого самоврядування, наділеними повноваженнями з вирішення питань місцевого значення з різних аспектів своєї діяльності, що зачіпають права та інтереси самоврядних територіальних утворень. До цього виду учасників правовідносин місцевого самоврядування належать органи самоорганізації населення, асоціації та спілки самоврядних територіальних утворень та їхніх правомочних представників (місцевих рад чи голів сіл, селищ, міст), державні органи, громадські об'єднання, діючі на території самоврядних утворень підприємства, установи та організації³⁶.

Одним із факторів, які вплинули на преможливості залучення жінок в сферу управління стало проведення реформування адміністративно-територіального устрою у напрямку децентралізації. Відповідна реформа децентралізації призвела до укрупнення територіальних громад, відповідно

³⁵ Новини комітетів - Парламент працює над імплементацією європейських норм у сфері служби в органах місцевого самоврядування - Офіційний портал Верховної Ради України (rada.gov.ua)

³⁶ https://maup.com.ua/assets/files/lib/book/teor_misc_samovryad_2017.pdf

зменшилася кількість місцевих рад. Якщо у 2015 році місцеві вибори проводилися до 9831 сільської і селищної ради та вибиралося 131989 депутатів, то у 2020-му такі вибори проводилися до 1051 ради і вибрано 23894 депутати сільських і селищних рад. Відповідно до Постанови Верховної Ради України № 807-ІХ «Про утворення та ліквідацію районів» від 17 липня 2020 року старі 490 районів, підпорядкованих областям, були об'єднані у 136 районів³⁷. Як результат реформування відбулося суттєве розширення повноважень та можливостей органів місцевого самоврядування, що опосередковано стимулювало включення в політичні процеси більшої кількості жінок та їх участі в процесах прийняття рішень на рівні громад, і відмовірно надолу подальший поштовх розширенню гендерної рівності в українському суспільстві.

Вперше до виборчого законодавства норму щодо гендерної квоти Верховна Рада України включила у 2015 році, ухваливши Закон України «Про місцеві вибори», де в статті 4 було зазначено, що «представництво осіб однієї статі у виборчих списках кандидатів у депутати місцевих рад у багатомандатних виборчих округах має становити не менше 30 відсотків загальної кількості кандидатів у виборчому списку. Усі місцеві організації партій – суб'єкти виборчого процесу мають рівні права і можливості брати участь у відповідному виборчому процесі у порядку та в межах, встановлених цим Законом»³⁸. В той же час була відсутня конкретна вимога щодо місця у списку та не було передбачено застосування будь-яких санкцій за недотримання вказаної гендерної квоти.

Наступним значним кроком було ухвалення Верховною Радою України у 2019 році Виборчого кодексу України, який набрав чинності з 1 січня 2020 року, а у липні та вересні 2020 року були внесені зміни в цей документ. Зокрема Стаття 219 Виборчого кодексу передбачає, що «під час формування єдиного та територіальних виборчих списків організація партії повинна забезпечити присутність у кожній п'ятірці (місцях з першого по п'яте, з шостого по десяте і так далі) кожного виборчого списку чоловіків і жінок (не менше двох кандидатів кожної статі). У разі формування

³⁷ Постанова Верховної Ради України «Про утворення та ліквідацію районів». Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2020, № 33, ст. 235. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/807-20#Text>.

³⁸ Закон України «Про місцеві вибори». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/595-19#Text>

організацією партії єдиного та територіальних виборчих списків з кількістю кандидатів у депутати, яка не є кратною п'яти, до останніх у списку кандидатів (від 1 до 4) застосовується вимога щодо почергового включення кандидатів різної статі до списку³⁹. Відповідно особи однієї статі у партійних виборчих списках кандидатів у депутати громад з кількістю виборців 10 тисяч і більше мають становити не менше 40%. Позитивним моментом є відмінність від Закону 2015 року, у тому, що в Виборчому кодексі гендерні вимоги включені до порядку висування кандидатів. Порухення порядку висування тягне за собою відмову у реєстрації виборчих списків, отже, вперше з'явилася можливість застосувати санкції за порушення гендерних квот у виборчих списках партій. Відповідно в разі висунення кандидатів у депутати місцевих рад з кількістю виборців менше 10 тисяч стаття 220 зазначеного документа регламентує, що партії повинні забезпечити представництво не менше 30% осіб однієї статі від загальної кількості кандидатів до відповідної ради⁴⁰.

Український Жіночий Фонд у партнерстві з Національним демократичним інститутом (НДІ) здійснив гендерний моніторинг місцевих виборів та опитав 10 експерток з гендерних питань⁴¹. В результаті місцевих виборів 2020 року жінки становлять 37% серед усіх депутатів місцевих рад різного рівня. За інформацією ЦВК, на етапі реєстрації у списках політичних партій було понад 100 тисяч жінок (45%). Проте згодом деякі жінки знялися з виборів, і їх стало 43%. Були й випадки реєстрації списків із порушенням гендерних квот. Так, за інформацією ЦВК, у майже 17% (1354 з 7943) зареєстрованих на місцеві вибори списків партій, в яких не було дотримано гендерних квот. Тобто територіальні виборчі комісії не мали права реєструвати такі списки. Крім того, непропорційне розміщення політичними партіями жінок та чоловіків «нагорі» виборчих списків було несприятливим для обрання жінок. Так, хоча у списках політичних партій було 43% жінок, серед лідерів єдиних і територіальних списків їх було лише 16% та 21% відповідно⁴².

³⁹ Виборчий кодекс України. 2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/396-20#Text>

⁴⁰ Виборчий кодекс України. 2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/396-20#Text>

⁴¹ <https://uwf.org.ua/news-11916/?fbclid=IwAR2bQQEGE4jzI9RqtRYf74rTtPUj-HVFMCVy3SBv7iUM2SSkose5PF0Pxzo>

⁴² <https://uwf.org.ua/news-11916/>

Загалом за результати опитування громадської думки (листопад 2020 року, проведеного Фондом «Демократичні ініціативи» імені Ілька Кучеріва⁴³) чітко бачимо, що саме політична сфера є тією, де жінки зазнають найбільшої дискримінації. Серед переліку із майже 10 суспільних сфер 29% жінок і 20% чоловіків обрали політику як ту сферу, де жінки найбільшою мірою дискриміновані (на другому місці – ринок праці). На аналогічне питання щодо дискримінації чоловіків політику як сферу такої дискримінації обрали лишень 3% чоловіків і 2% жінок. Введення гендерних квот сприяло в цілому поліпшенню ситуації із представленістю жінок в сфері місцевого самоврядування, але наразі ще існують суттєві диспропорції щодо можливостей жінок для реалізації на керівних посадах.

⁴³ <https://dif.org.ua/article/perevagi-ta-vikliki-zastosuvannya-gendernoi-kvoti-pid-chas-mistsevikh-viboriv-2020-roku-v-ukraini>

ВИСНОВКИ

Підведемо загальний підсумок стосовно проведеного дослідження. Проблематика кар'єрної самореалізації жінок в системі місцевого самоврядування є нагальною потребою для створення інклюзивного простору соціальної справедливості, рівності прав і можливостей досягнення професійного успіху кожним. Аналіз проведених інтерв'ю дав можливість зафіксувати ряд проблемних кейсів, які не дивлячись на позитивні зміни в українському суспільстві з дотримання рівності прав, все ще присутні в системі професійних відносин.

Однією із таких проблем є гендерна асиметрія на керівних посадах більш високого рівня управління. Не дивлячись на те, що в українському суспільстві загальна кількість жінок перевищує чоловіків (54% до 46% відповідно), в сфері політики національного та місцевого рівня їх число значно менше. Непропорційна представленість жінок на керівних посадах була зафіксована на всіх рівнях управління. Так, у поточному скликанні (IX) Верховної ради 440 депутатів: з них 348 чоловіків (79,1%) і 92 жінки (20,9%) і це найкращий показник за всі роки Незалежності України. На ключових посадах – міського, селищного і сільського голови та заступників голови місцевої громади та секретарів місцевих рад жінок 38,94%, а чоловіків 61,06%. Найчастіше джерело гендерної асиметрії – латентна дискримінація і уявлення про традиційні ролі жінки, що панують у суспільній свідомості. Серед бар'єрів досягнення професійної самореалізації жінки-лідерки відзначали: стереотипи пов'язані з упередженим ставленням до професіоналізму і лідерських якостей жінок, потребу знаходження балансу між роботою і піклуванням про сім'ю і формування неформальної системи відносин так зване «чоловіче коло» спілкування, яке створює обмежений доступ до ресурсів і можливостей. Заслугує також на увагу низький рівень підтримки ідеї досягнення гендерного паритету в політиці зі сторони інформаційних кампаній національного та місцевого рівнів.

Альтернативними неформальній системі відносин між керівниками-чоловіками є впровадження програм наставницької підтримки молодих фахівчинь в системі місцевого самоврядування. Менторські програми сприяють формуванню необхідних професійних навичок щоб подолати

бар'єри, з якими стикаються молоді фахівчині на політичній арені і повністю реалізувати свій професійний потенціал. Об'єднавшись із досвідченими наставниками, які можуть надати поради, відгуки та підтримку, вони зможуть отримати цінну інформацію та знання, які допоможуть реалізуватися в професійній кар'єрі. Більше того, ці програми можуть допомогти подолати наслідки дискримінації, забезпечуючи безпечний та сприятливий простір комунікації для жінок, щоб висловлювати свої проблеми, ділитися своїм досвідом та вчитися одна в одній. Майже всім учасницям дослідження ідея наставництва не була відома, але під час спілкування вони виявили зацікавленість і навіть хотіли б впровадити програми політичного менторства на рівні місцевих громад.

Предметом безпосереднього аналізу проведеного дослідження стала внутрішня рефлексія жінок, які знаходяться в системі владних відносин місцевого самоврядування щодо циркулюючих гендерних стереотипів та наявної дискримінації. Більшість інформанток відповіли категоричним запереченням факту приниження, знецінення та образ, через їх гендерну приналежність. Подібні заперечення стосувалися і різноманітних проявів економічного та статусно-професійного впливу, як от зменшення розміру премій та додаткових виплат за ознакою статі, необґрунтовані вимоги пов'язані з роботою, додаткові завдання, нереальні терміни виконання. Однак, серед інформанток були і ті, хто в процесі своєї професійної діяльності стикався з проявами дискримінації та сексизму. В процесі аналізу результатів дослідження було виявлено наявність в системі місцевого самоврядування внутрішньої мізогінії – нетерпимості жінки до інших жінок, чи ознак, які в культурі зчитуються як «фемінні». Сексистські жарти, знецінення прагнень і досягнень інших жінок, підозрілість і недовіра, конкуренція - типові дискурсивні форми об'єктивації подібної поведінкової стратегії. Фрагменти інтерв'ю підтверджують, що в системі місцевого самоврядування частково має місце закріплення домінуючого становища чоловіків і залежно-покійного жінок (стереотипи маскуліності-фемінності), оцінка зовнішності чоловіків і жінок (стереотипи привабливості).

З точки зору практичних рекомендацій щодо подолання зафіксованих в системі місцевого самоврядування проявів дискримінації та приниження жінок, на наш погляд доцільно: впровадження ефективних

гендерних стратегій кадрової політики в системі місцевого самоврядування; розробка практичних механізмів захисту прав жінок у ситуації гендерної дискримінації та сексуальних домагань на роботі; розробки превентивних програм роботи, тренінги з посадовцями в напрямку попередження можливої дискримінації за ознакою статі.

Останній блок дослідження був присвячений аналізу тих змін, які торкнулися жінок в системі місцевого самоврядування з початком повномасштабного вторгнення і оголошення воєнного стану. Результати за цим блоком: учасниці вказали на зміни в специфіці своєї роботи, більший розмір навантаження, «кадровий голод» в системі управління та адміністрування, складну форму бюрократичної системи, недоліки адміністративно-територіальної реформи.

Варто зазначити, що досягнення рівних прав і можливостей, створення інклюзивного простору для професійного зростання жінок в органах місцевого самоврядування сприятиме не тільки формуванню більш ефективної та демократичної системи управління, але й позитивно вплине на розвиток громадського сектору, економіки та соціальної сфери в цілому. Для досягнення цієї мети потрібні системні зміни, спрямовані на підвищення свідомості суспільства щодо підтримки участі жінок у політиці. Важливою є ідея впровадження менторської підтримки і наставництва для жінок з метою розвитку їх професійного потенціалу та кар'єрної самореалізації.