

АНАЛІТИЧНИЙ ЗВІТ ЗА РЕЗУЛЬТАТАМИ ДОСЛІДЖЕННЯ

ГЕНДЕРНІ РОЗРИВИ У СФЕРІ МУНІЦИПАЛЬНОГО ТРАНСПОРТУ

Фото: She Drives / Ірина Олійник

Вступ

Гендерна рівність у сфері муніципального транспорту є ключовим елементом забезпечення соціальної справедливості та сталого розвитку галузі. Традиційно муніципальний транспорт вважався «чоловічою» сферою, проте соціальні зміни, виклики, спричинені збройною агресією РФ проти України, та дефіцит кадрів вимагають перегляду усталених підходів.

Дослідження гендерних розривів у сфері муніципального транспорту проведено в межах проекту «Розширення професійного потенціалу жінок у сфері пасажирських перевезень». Проект реалізується громадською організацією «Фундація інституційного розвитку» за ініціативи Міністерства розвитку громад та територій України, у партнерстві зі структурою ООН Жінки в Україні та за фінансової підтримки Швеції.

Мета дослідження

Основною метою дослідження є аналіз чинників, що зумовлюють гендерні розриви у сфері муніципального транспорту, та розробка рекомендацій для їх подолання. Відповідно, основні завдання дослідження передбачають:

- ідентифікацію бар'єрів, що ускладнюють доступ жінок до професії водія/-ки громадського транспорту;
- оцінку можливостей усунення гендерного дисбалансу у сфері, аналіз потенціалу адаптації умов праці, модернізації кадрової політики та впровадження програм професійного навчання;

- аналіз чинників, що впливають на кар'єрне зростання жінок у транспортній сфері, з урахуванням впливу гендерних стереотипів, соціальних установок та традиційного сприйняття гендерних ролей;

- розробку рекомендацій для підвищення залученості жінок до транспортної галузі та забезпечення рівних можливостей, формулювання практичних заходів для підвищення залученості жінок, зокрема покращення умов праці, розробку гендерно орієнтованих соціальних пакетів та інформаційних кампаній.

Методологія дослідження

Дослідження здійснювалося в кілька етапів.

Кабінетний аналіз — вивчення нормативно-правових актів, міжнародних стандартів та національних політик у сфері забезпечення гендерної рівності.

Емпіричний аналіз — проведення опитувань та інтерв'ю серед працівників і працівниць муніципального транспорту.

Систематизація та узагальнення даних — аналіз отриманих результатів та формування комплексних висновків.

Дослідження охопило такі міста: Дніпро, Запоріжжя, Київ, Кривий Ріг, Львів, Миколаїв, Полтава, Хмельницький, Черкаси, Чернігів. У процесі дослідження географія була розширена за рахунок експертних оцінок дослідниць із Вінниці, Луцька, Острога та Рівного.

Ключові показники аналізу

Для оцінки гендерних розривів було застосовано такі типи показників:

Економічні — рівень доходів, соціальні гарантії, преміювання та умови праці.

Соціокультурні — суспільне сприйняття жінок у транспортній сфері, гендерні стереотипи.

Технічні — доступність навчання, умови праці, наявність фізичної інфраструктури для жінок.

Безпекові — суспільне сприйняття жінок у транспортній сфері, гендерні стереотипи.

Результати кількісного дослідження

Основні виклики

1. **Безпекові чинники**, зокрема вплив воєнних умов, як критичний фактор.
2. **Можливість отримання лікарняних та відпусток для жінок із дітьми.**
3. **Обмежений доступ до навчання** — нестача програм професійної підготовки, орієнтованих на жінок.
4. **Стереотипи щодо ролі жінок у транспортній галузі** — традиційне сприйняття професії водія/-ки як «чоловічої» значно звужує можливості жінок.
5. **Відсутність адаптованих умов праці** — недостатня кількість обладнаних місць для відпочинку та гігієнічних приміщень.

Економічні показники

- Рівень доходів жінок у сфері муніципального транспорту на **25–30% нижчий**, ніж у чоловіків.
- Жінки рідше отримують премії та мають обмежений доступ до керівних посад.
- Відсутній рівний соціальний пакет (оплачувані лікарняні, відпустки для догляду за дитиною).

Соціокультурні фактори

- 70% опитаних жінок** відзначили, що їхня професійна діяльність сприймається суспільством як «нетипова».
- Гендерні стереотипи обмежують можливості кар'єрного зростання жінок.
- Бракує публічної підтримки жінок у професіях зі сфери транспорту.

Технічні фактори

- Інфраструктура залишається недостатньо адаптованою (відсутність жіночих вбиралень, зон відпочинку).
- Відсутні навчальні програми та можливості перекваліфікації для жінок.
- Система рекрутингу залишається орієнтованою на чоловіків.

Безпекові фактори

- Повномасштабне вторгнення створило нові виклики для працевлаштування жінок, зокрема внаслідок мобілізації чоловіків та зростання рівня міграції.
- 78% респонденток** повідомили про погіршення умов праці через безпекові ризики.
- Відсутні механізми захисту від дискримінації та домагань.

Основна частина. Деталізація отриманих результатів дослідження

Кількісний аспект дослідження базувався на структурованому онлайн- та телефонному опитуванні представників/-ць комунальних транспортних підприємств у цільових регіонах проєкту, зокрема в містах Дніпро, Запоріжжя, Київ, Кривий Ріг, Львів, Миколаїв, Полтава, Хмельницький, Черкаси, Чернігів. Опитування проводилося впродовж вересня–жовтня 2024 року.

Дослідницька група отримала 7 відповідей від представників керівного складу комунальних транспортних підприємств, що працюють у зазначених містах. Варто зауважити, що всі опитані керівники муніципального транспорту в цих регіонах — чоловіки. Вони обіймають позиції директорів підприємств, тоді як жінки найчастіше працюють на адміністративних посадах: заступниць керівників, керівниць окремих напрямів, бухгалтерок, фахівчинь, відповідальних за впровадження інноваційних проєктів, а також водійок електротранспорту (рідше — автобусів).

Паралельно було проведено серію експертних інтерв'ю з фахівцями/-чинями з гендерних студій, громадськими активістами/-ками та представниками/-цями організацій, які займаються впровадженням принципів гендерної рівності в різних сферах. Загалом дослідники отримали 9 структурованих інтерв'ю. При цьому експертний пул складався переважно з жінок: 7 експерток у сфері гендерних досліджень, 1 жінка — представниця керівного складу комунального транспортного підприємства у Хмельницькому та 1 чоловік — експерт із гендерних питань.

Як зазначила під час інтерв'ю науковиця Оксана Ярош (м. Луцьк), питання захисту прав жінок найчастіше хвилює самих жінок, і чоловіки рідше виступають експертами в цій сфері.

Для залучення більшої кількості респондентів/-ок під час дослідження використовувався метод «снігової кулі»: учасників/-ць просили рекомендувати партнерські організації та експертів/-ок, компетентних у питаннях гендерних студій і муніципального транспорту. Це дозволило сформувати більш репрезентативний перелік експертів/-ок із гендерних питань.

Електронне опитування допомогло систематизувати дані щодо залучення жінок і чоловіків до роботи в муніципальному транспорті в досліджуваних регіонах. Експертне опитування було спрямоване на глибше розуміння концепції гендерної рівності, аналіз практичних кейсів її впровадження та виявлення проблем, з якими стикаються жінки при працевлаштуванні.

Кабінетний аналіз, що включав опрацювання даних із відкритих джерел, дозволив глибше дослідити сутність гендерних розривів та чинники, які їх зумовлюють у сфері муніципального транспорту.

Згідно зі звітом Global Gender Gap Report, у 2023 році гендерний розрив в Україні становив **18,6%**, що означає, що за однакової роботи жінки отримують у середньому на **18,6%** менше, ніж чоловіки. У світовому рейтингу гендерного розриву Україна посіла **66-те місце серед 147 країн**.

Повномасштабне російське вторгнення значно вплинуло на ситуацію на ринку праці. За даними Національного інституту стратегічних досліджень, через воєнні дії жінки часто змушені відмовлятися від кар'єри на користь забезпечення потреб домогосподарств, особливо у випадках, коли їхні чоловіки були мобілізовані, загинули чи отримали поранення.

Це призводить до зростання структурного безробіття та дефіциту кваліфікованих кадрів у різних галузях. Попри це, жінки все частіше працевлаштовуються в сферах, які традиційно вважалися «чоловічими».

Так, у 2023 році Державна служба зайнятості зафіксувала активне зростання кількості жінок у таких професіях: **водійка, машиністка насосних установок, слюсарка з механоскладальних робіт, операторка верстатів з програмним керуванням**.

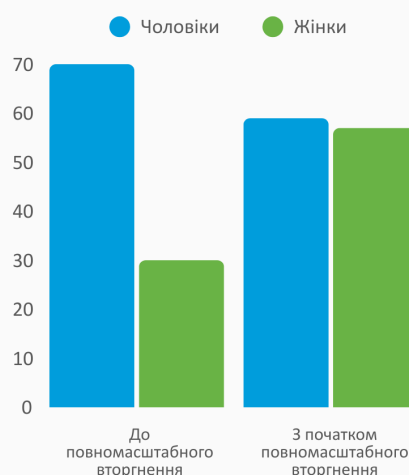
Роботодавці, залучені до дослідження, відзначають, що жінки демонструють інтерес до роботи в транспортній сфері, але їх стримують низька заробітна плата, складні умови праці та монотонність роботи. Дефіцит кадрів змушує транспортні компанії переглядати свої підходи до найму та співпрацювати з державними і приватними ініціативами, спрямованими на професійне навчання та перекваліфікацію персоналу.

Зміни на ринку праці відображаються навіть у формулюваннях вакансій: дедалі частіше в оголошеннях використовують фемінітив «водійка» перед маскулінитивом «водій» або навіть винятково фемінітиви.

Це свідчить про поступове руйнування гендерних стереотипів у професійній сфері, хоча дискримінаційні вимоги у вакансіях усе ще трапляються.

ПІДСУМОВУЮЧИ, російське повномасштабне вторгнення стало потужним чинником змін у гендерному балансі ринку праці, спонукаючи суспільство переглядати усталені уявлення про професійну сегрегацію та відкриваючи нові можливості для жінок у транспортній сфері.

Вплив війни на гендерний розподіл у транспортному секторі



Бар'єри у працевлаштуванні жінок у сфері муніципального транспорту

У межах опитування представників/-ць сфери муніципального транспорту в містах Дніпро, Запоріжжя, Київ, Кривий Ріг, Львів, Миколаїв, Полтава, Хмельницький, Черкаси та Чернігів було визначено основні перешкоди, які ускладнюють працевлаштування жінок у цій сфері:

100%

Безпекові чинники, пов'язані з повномасштабним російським вторгненням

43%

Можливість брати лікарняні та відпустки жінкам із дітьми

57%

Відсутність інформації про можливості навчання та працевлаштування у сфері

29%

Стереотипи щодо гендерного поділу професій

Результати експертних інтерв'ю також підтвердили ці тенденції:

78%

експертів/-ок назвали безпекові питання визначальними при виборі місця роботи

89%

вказали на відсутність гендерно орієнтованого соціального пакета

89%

зазначили вплив суспільних установок

67%

наголосили на недостатньому рівні поінформованості жінок

Основні бар'єри для жінок у муніципальному транспорті



Практичні кейси підприємств муніципального транспорту



Кейс 1: Гендерні стереотипи у професіях

Науковиця Марія Петрушкевич стверджує, що умовний поділ професій на «жіночі» та «чоловічі» ґрунтується на патріархальному світогляді. Вона підкреслює, що суспільні уявлення щодо важливості професійної діяльності формувалися історично, і досі зберігаються стереотипи, які впливають на кар'єрні перспективи жінок. Дослідниця також наголошує на таких феноменах, як «скляна стеля» та «липка підлога», які стримують кар'єрне зростання жінок.



Кейс 2: Працевлаштування жінок на КП «Електротранс» (Хмельницька область)

На КП «Електротранс» у Хмельницькому жінки становлять 50% від загальної кількості працівників. Повномасштабне вторгнення змінило гендерний склад підприємства: через мобілізацію чоловіків з'явилося більше вакансій, доступних для жінок. Активно впроваджується практика залучення жінок до навчання на водійок тролейбусів, інформація про можливості працевлаштування поширюється через медіа, у вакансіях використовуються гендерно чутливі формулювання. Крім того, на підприємстві облаштовано робоче місце для матері, яка після народження дитини вийшла на роботу через фінансову потребу. Це включає пеленальний столик, іграшки та зону для перебування дитини.



Кейс 3: Перекваліфікація для волонтерської роботи

Олена Третьяк, бухгалтерка та волонтерка, перекваліфікувалася на водійку великогабаритного транспорту в межах проекту «Reskilling Ukraine». Вона працює в медичному батальйоні «Госпітальєри», де керування вантажівкою є критично важливим для доставки гуманітарної допомоги. Олена зазначає, що в умовах повномасштабного вторгнення жінки освоюють нові професії, що допомагає руйнувати гендерні стереотипи.

Кейс 4: Гендерний дисбаланс на КП «Львівелектротранс»



На підприємстві працює 826 осіб, з яких лише 5,8% — жінки. Вони здебільшого займають адміністративні посади, тоді як керівні та технічні позиції залишаються за чоловіками. Попри кадровий дефіцит водіїв автобусів (близько 100 вакансій), жінок не залучають до цієї роботи, хоча вони працюють водійками тролейбусів. Гендерний аудит підприємства виявив недоліки в інфраструктурі для жінок, зокрема відсутність належних санітарних умов.

Кейс 5: Полтава як приклад рівноправного залучення



На КП «Полтаваелектротранс» працює 630 осіб, із яких 52% — жінки. Жінки обіймають не лише адміністративні, а й керівні посади, що свідчить про прагнення підприємства до забезпечення гендерного балансу. Керівництво підприємства підтримує ініціативи із залучення жінок до різних посад та сприяє їх професійному розвитку.

Кейс 6: Виклики КП «Міський Тролейбус» у Кривому Розі

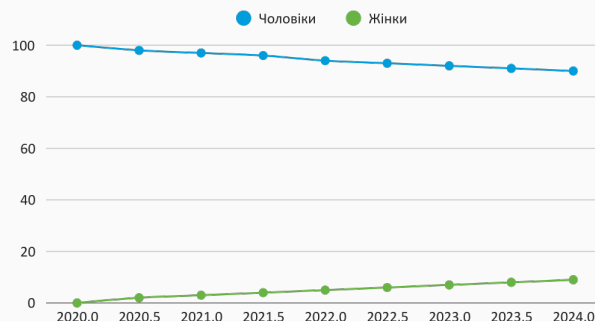


Підприємство «Міський Тролейбус» у Кривому Розі демонструє приклад успішної інтеграції жінок: з 1103 працівників: 543 — жінки (49% колективу). Зміни в структурі персоналу пов'язані з мобілізацією чоловіків та адаптацією кадрових процесів. Завдяки послідовній політиці щодо залучення жінок (ще з періоду АТО) та подальшому впровадженню інформаційних кампаній і співпраці з освітніми установами, підприємству вдалося досягти високого рівня гендерного балансу. Однак, аудит також виявив потребу в удосконаленні внутрішніх механізмів фіксації випадків дискримінації та оптимізації інфраструктури (робочі зони, санітарні приміщення тощо).

Дослідження показує, що у сфері муніципального транспорту все ще зберігаються бар'єри для жінок, зокрема через стереотипи, безпекові ризики та недостатню поінформованість.

Проте, позитивні кейси, як-от КП «Електротранс» та КП «Полтаваелектротранс», демонструють можливості для змін та створення рівних умов працевлаштування для всіх.

Динаміка гендерного представництва на керівних посадах



Основні виклики у сфері муніципального транспорту

Перешкоди для працевлаштування жінок (за даними експертів/-ок гендерних студій):

100%

Безпекові фактори, пов'язані з повномасштабним вторгненням

43%

Можливість брати лікарняні та відпустки жінкам із дітьми

57%

Відсутність інформації про можливість навчання та працевлаштування у сфері

29%

Гендерні стереотипи щодо «чоловічих» і «жіночих» професій

Перешкоди з точки зору керівників комунальних підприємств:

78%

Безпекові фактори

89%

Відсутність гендерно сегрегованого соціального пакета

89%

Світоглядні установки

67%

Недостатній рівень поінформованості

Перешкоди, виявлені під час гендерного аудиту:

70%

Нерівний доступ до інфраструктури

60%

Відсутність зон відпочинку, адаптованих до потреб жінок

78%

Недостатня увага до гігієнічних потреб

78%

Неврахування гендерних особливостей у санітарних зонах

56%

Відсутність адаптованих умов для осіб з інвалідністю

49%

Відсутність механізмів протидії дискримінації та домаганням

39%

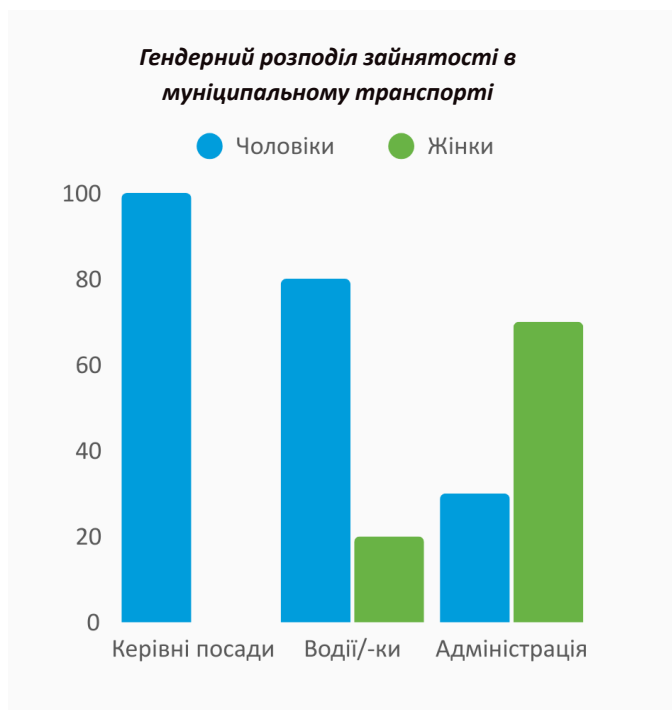
Нерівномірне залучення жінок і чоловіків у різні професійні сфери

39%

Відпустки по догляду за дитиною переважно беруть жінки

59%

Формальне ставлення до гендерної рівності з боку керівників підприємств



Пропозиції щодо покращення ситуації

1. Розробка політик гендерної рівності для підприємств муніципального транспорту.
2. Впровадження механізмів фіксації та реагування на випадки дискримінації.
3. Гарантування рівного доступу до соціальних пакетів незалежно від статі.
4. Покращення медичного супроводу та санітарних умов.
5. Врахування потреб працівників щодо робочого графіку та відпочинку.
6. Модернізація транспортних засобів для зменшення фізичного навантаження на працівників/-ць.
7. Дотримання принципів інклюзивності, зокрема для осіб з інвалідністю та ветеранів/-ок.
8. Вивчення можливості створення безпечних дитячих кімнат на підприємствах.
9. Впровадження спеціалізованих програм підтримки для працівників/-ць у відпустці по догляду за дитиною та на лікарняному.
10. Проведення регулярних тренінгів із гендерної відповідальності для керівництва та персоналу.

Використання результатів дослідження

Результати дослідження можуть бути використані для:

- | Розробки політик гендерної відповідальності на підприємствах муніципального транспорту.
- | Вдосконалення програм професійного розвитку жінок.
- | Інтеграції європейських стандартів гендерної рівності у сфері транспорту.
- | Проведення навчальних заходів з гендерної відповідальності для працівників/-ць комунальних підприємств.
- | Масштабування національних ініціатив із забезпечення рівних можливостей для жінок у сфері громадського транспорту.

Загальний висновок та рекомендації

Україна підписала низку міжнародних угод щодо забезпечення гендерної рівності та прав жінок. Конституція України та чинне законодавство гарантують рівність у всіх сферах життя, однак реальність залишається далекою від задекларованих принципів через повномасштабне вторгнення, економічну кризу та нестабільну політичну ситуацію.

Проведене дослідження мало на меті ідентифікувати гендерні розриви у муніципальній транспортній сфері та розробити механізми їх подолання на основі соціальної справедливості.

Дослідження дозволяє зробити висновок, що сфера муніципального транспорту в Україні, хоча і демонструє певний прогрес у питанні гендерної рівності, все ще має значні виклики та бар'єри для жінок. Повномасштабне російське вторгнення, економічна нестабільність та стереотипи щодо розподілу професій створюють додаткові труднощі в забезпеченні рівних можливостей для чоловіків та жінок.

Рівень зайнятості жінок у сфері муніципального транспорту зростає, що пов'язано, зокрема, із мобілізацією чоловіків, міграційними процесами та необхідністю закриття вакансій. Проте, незважаючи на збільшення частки жінок у цій сфері, залишаються невирішеними питання дотримання належних умов праці, інфраструктурних змін, впровадження механізмів захисту від дискримінації та підтримки сімейних обов'язків працівників/-ць.

Аналіз виявив такі основні виклики:

- | Відсутність ефективних механізмів фіксації та реагування на випадки дискримінації за ознакою статі та сексуальних домагань на робочому місці.
- | Недостатня увага до питань соціального захисту та підтримки працівників/-ць, які перебувають у відпустці по догляду за дитиною чи на лікарняному.
- | Недостатня адаптація робочих умов до потреб жінок (відсутність необхідної інфраструктури, зон відпочинку, спеціалізованих санітарних приміщень тощо).
- | Збереження стереотипного сприйняття професій та нерівномірне залучення жінок і чоловіків до різних видів діяльності.
- | Недостатнє інформування жінок та населення в цілому щодо можливостей професійного навчання та працевлаштування у сфері муніципального транспорту.
- | Відсутність ефективних механізмів підтримки гендерного балансу в організаціях муніципального транспорту.

Рекомендації

У процесі підготовки України до двостороннього скринінгу в межах переговорних Глав 14 (Транспортна політика) та 21 (Транс'європейські мережі) ЄС важливо інтегрувати гендерні аспекти в імплементацію відповідного законодавства ЄС (acquis). Хоча транспортне законодавство acquis прямо не регулює питання гендерної рівності, загальноєвропейські принципи — зокрема ті, що викладені в Директиві 2006/54/ЄС про рівне ставлення у сфері зайнятості, а також у Європейському стовпі соціальних прав — зобов'язують держави-члени забезпечувати недискримінацію та інклюзивність у всіх секторах. Тому рекомендації, спрямовані на сприяння участі жінок у секторі муніципального транспорту, покращення безпеки на робочих місцях і підтримку кар'єрного зростання для недостатньо представлених груп, слід розглядати як доповнення до ширшого процесу правової гармонізації та секторної реформи.

Для подолання виявлених проблем і створення рівних можливостей для всіх працівників у секторі муніципального транспорту рекомендується:

1. **Розробити та впровадити** ефективні політики забезпечення гендерної рівності на підприємствах муніципального транспортного сектору (відповідно до принципів WEPs та директив ЄС, зокрема Директиви про баланс між роботою та особистим життям (2019/1158/ЄС), Директиви щодо представництва жінок у радах директорів (2022/2381/ЄС) та Директиви про прозорість оплати праці (2023/970/ЄС) тощо).
2. **Розробити та впровадити** чіткі механізми фіксації та реагування на випадки дискримінації за різними ознаками та випадки сексуального насильства на робочому місці.
3. **Забезпечити контроль** за дотриманням положень соціального пакета незалежно від статі працівників/-ць (оплата праці відповідно до рівня складності виконуваних обов'язків та відповідальності, виплати по тимчасовій непрацездатності (лікарняні виплати), можливість брати відпустку по догляду за дитиною як для матері, так і для батька, за потреби).
4. **Забезпечити** належний доступ до отримання медичних послуг за місцем роботи, а також постійний медичний супровід для контролю стану здоров'я працівників/-ць.
5. **Забезпечити** наявність належних гігієнічних умов праці (добрий стан санітарних вузлів, наявність холодного та гарячого водопостачання, функціонування душових кімнат, наявність необхідних засобів гігієни в туалетних кімнатах, дотримання конфіденційності відвідування таких туалетних кімнат, наявність справних замків, перегородок, які забезпечують приватність та відгородженість простору тощо).

6. **Враховувати та дотримуватися** затвердженого на підприємстві робочого графіка відповідно, з урахуванням гендерного підходу — включно з режимом відпочинку, обідньої перерви, технічних перерв, наявністю санітарних кімнат у місцях, де здійснюються такі технічні перерви.
7. **Забезпечити** модернізацію транспортних засобів, яка дозволить знизити рівень фізичного навантаження працівників/-ць.
8. **Запровадити** структуровані менторські програми для жінок, працевлаштованих на підприємствах муніципального транспорту, з метою підтримки їхнього професійного розвитку та сприяння просуванню на керівні посади. Це сприятиме подоланню гендерного розриву в лідерстві та формуванню більш інклюзивної й різноманітної організаційної культури.
9. **Впровадити** обов'язкове навчання з питань різноманітності та інклюзії для керівників підприємств муніципального транспорту. Програма навчання має охоплювати не лише гендерну рівність, а й інклюзію ветеранів, осіб з інвалідністю та інших недостатньо представлених груп з метою формування інклюзивної культури на всіх рівнях організації.
10. **Дотримуватися** на підприємствах принципів гендерної рівності, недискримінації і безбар'єрності¹.
11. **Забезпечити** створення дитячих кімнат для працівників/-ць з дітьми, з урахуванням безпекової ситуації. Зважаючи на те, що комунальні транспортні підприємства є критично важливою інфраструктурою міст, а специфіка їхньої діяльності передбачає активний рух транспортних засобів та велику кількість технічного обладнання, що створює значні ризики для безпеки, особливо для дітей, це питання потребує ґрунтовнішого аналізу. Присутність дітей в такому середовищі може збільшити ризики виникнення надзвичайних ситуацій та нещасних випадків².

Водночас для подолання цих розривів, підприємства потребують зовнішньої експертизи, зокрема від міжнародних та громадських організацій.

Важливими напрямками такої підтримки є:

- | **Підтримка** транспортних компаній у проведенні гендерних аудитів для оцінки рівня рівності та виявлення бар'єрів для жінок у сфері транспорту.

- | **Сприяння** впровадженню політик гендерної рівності через підписання та імплементацію Принципів розширення прав і можливостей жінок (WEPs).

- | **Проведення** інформаційно-просвітницьких кампаній, спрямованих на подолання гендерних стереотипів у транспортній сфері; висвітлення позитивного впливу залучення жінок до сфери; популяризацію найкращих практик гендерної рівності у транспорті.

- | **Здійснення** глибоких досліджень гендерних розривів у сфері.

Підсумок

Забезпечення гендерної рівності у сфері муніципального транспорту є ключовим фактором сталого розвитку галузі та підвищення ефективності роботи підприємств.

Впровадження запропонованих заходів сприятиме покращенню умов праці, зростанню рівня зайнятості жінок, розвитку соціальної відповідальності підприємств та формуванню інклюзивного робочого середовища.

Створення рівних можливостей для жінок і чоловіків у цій сфері відповідатиме міжнародним стандартам, сприятиме європейській інтеграції України та забезпечить довгостроковий соціально-економічний розвиток держави.

¹ Зокрема, в частині працевлаштування людей з інвалідністю, ветеранів/-ок.

² Працівники/-ці транспортних підприємств хотіли б мати дитячі кімнати, де можна на певний час залишити дітей дошкільного та шкільного віку під наглядом відповідальної особи.

Проект «Розширення професійного потенціалу жінок у сфері пасажирських перевезень» реалізується ГО «Фундація інституційного розвитку» за ініціативи Міністерства розвитку громад та територій України, в партнерстві зі структурою ООН Жінки в Україні та за фінансової підтримки Швеції.



Фото: ООН Жінки в Україні / Ігор Свіколкін