



Міністерство розвитку
громад та територій
України



ФУНДАЦІЯ
ІНСТИТУЦІЙНОГО
РОЗВИТКУ



Швеція
Sverige



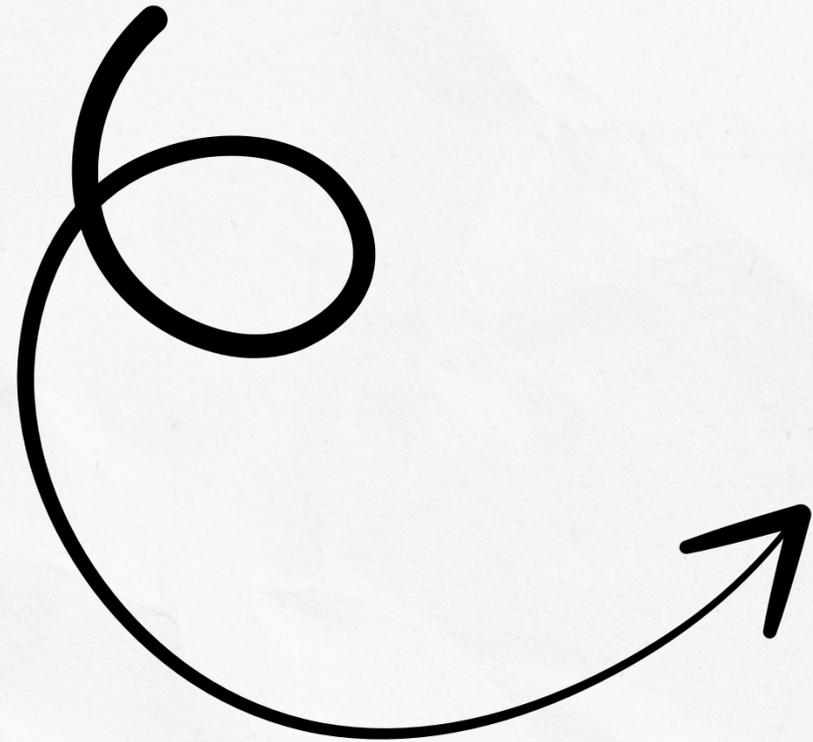
АНАЛІТИЧНИЙ ЗВІТ

за результатами дослідження
«Гендерні розриви у сфері
муніципального транспорту»



ОБГОВОРЕННЯ

Відскануйте



або перейдіть на сайт
<https://www.mentimeter.com>
та введіть код 6126 4706



Мета дослідження

- Виявити існуючі гендерні розриви у сфері муніципального транспорту
- Розробити ефективні способи їх подолання
- Покращити доступність галузі для всіх громадян без винятку
- Активніше залучити жінок до роботи у цій сфері



Завдання дослідження



Виявити перешкоди, з якими стикаються жінки, котрі можуть бути потенційно залученими до сфери муніципального транспорту



Систематизувати можливості для усунення гендерного дисбалансу в системі муніципального транспорту



Сприяти кращій видимості жінок у галузі, розкрити її можливості для більшої залученості жінок



Підвищити потенціал відповідальних осіб центральних органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування та організацій громадянського суспільства у просуванні гендерної рівності, подоланні гендерним стереотипам та розвитку економічного потенціалу жінок

Що аналізували під час дослідження?



Професійні потреби жінок

- перспективи **самореалізації**
- наявність відповідних **знань та навичок** для працевлаштування
- можливості здобування відповідної **освіти**
- рівний **доступ до професії** для жінок і чоловіків
- інші аспекти



Рівень доступності ресурсів

- поінформованість про можливість **долучення** до галузі
- **рівень оплати праці**
- можливість **відпусток та лікарняних** за потребою тощо



Кар'єрні можливості

- можливості **кар'єрного просування**
- **рівні зайнятості**
- можливості обіймати **керівні посади**
- **право впливати** на впровадження реформ у сфері муніципального транспорту

Етапи дослідження

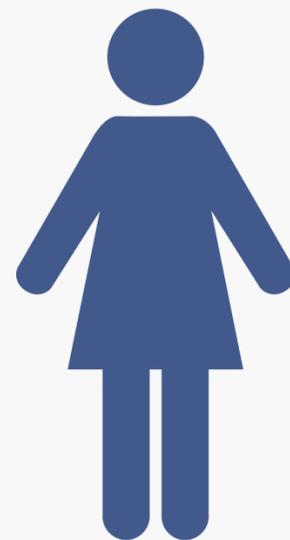
Кабінетна частина

- аналізом нормативно-правових актів
- інших документів, що містять інформацію, важливу для оцінки гендерних розривів у сфері муніципального транспорту

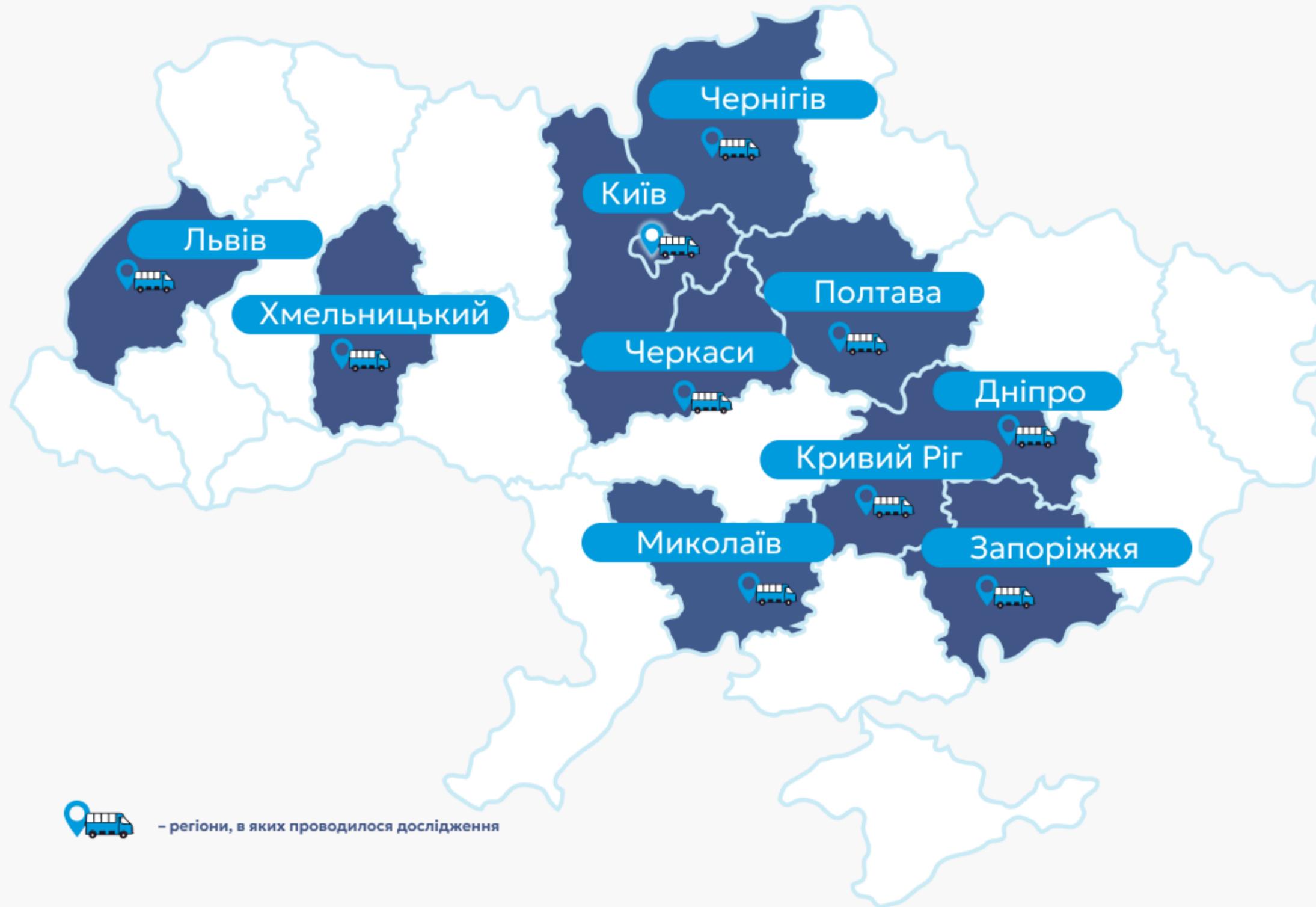


Емпірична частина

- гендерний аналіз діяльності підприємств у цільових регіонах (анкетування, опитування та інтерв'ювання)



Географія дослідження



Задіяні підприємства



01 КП «Львівське АТП-1» (Львів,
Львівська область)

02 КП «Запоріжелектротранс»
(Запоріжжя, Запорізька область)

03 КП «Міський тролейбус» (Кривий Ріг,
Дніпропетровська область)

04 КП «Дніпровський електротранспорт»
(Дніпро, Дніпропетровська область)

05 КП «Миколаївпаstrans» (Миколаїв,
Миколаївська область)

06 КП «Черкасиелектротранс»
(Черкаси, Черкаська область)

07 КП «Полтаваелектротранс»
(Полтава, Полтавська область)

08 КП «Київпаstrans» (Київ, Київська
область)

09 Хмельницьке КП «Електротранс» (м.
Хмельницький)



Найбільше потребували залучення нових працівників/-ць



- **120 вакансій**
КП «Львівське АТП-1»
- **50 вакансій**
КП «Миколаївпастрас»
- **40 вакансій**
КП «Запоріжелектротранс»
- **25 вакансій**
КП «Міський тролейбус»
- **15 вакансій**
КП «Дніпровський електротранспорт»
- **10 вакансій**
КП «Черкасиелектротранс»
- **9 вакансій**
КП «Полтаваелектротранс»
- **9 вакансій**
КП «Київпастрас»



Основні причини появи вакансій

(дані на серпень-вересень 2024 року)



01

Міграція людей через війну

02

Мобілізація чоловіків

03

Загальна відсутність паритету між чоловіками та жінками у сфері муніципального транспорту

На яких позиціях у комунальних транспортних підприємствах залучені жінки



Бухгалтерки



Керівниці робочих змін



Фахівчині із набору персоналу



Ремонтниці



Керівниці структурних відділів

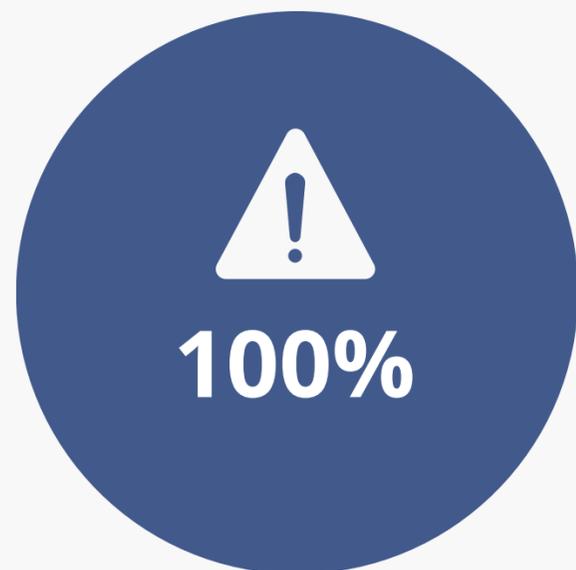


Водійки



Бар'єри в працевлаштуванні жінок

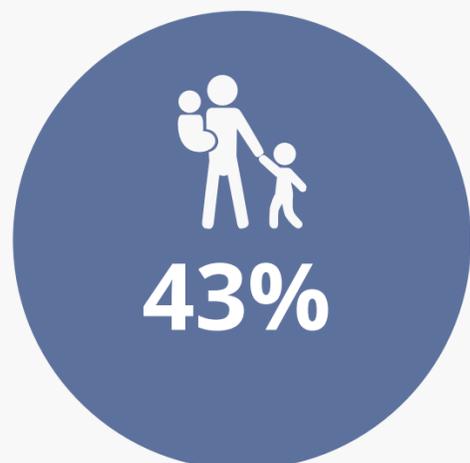
(позиція керівників/-ць КП)



Безпекові чинники,
пов'язані з війною



Відсутність інформації про
можливості пройти навчання
та долучитися до роботи у
секторі муніципального
транспорту



Можливість брати
лікарняні та відпустки
жінкам із дітьми



Стереотипи про умовний
поділ професій на «жіночі»
та «чоловічі»

Бар'єри в працевлаштуванні жінок

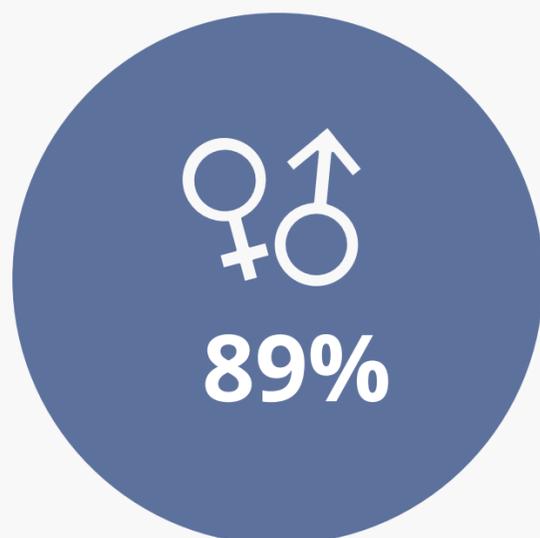
(позиція опитаних експертів/-ок)



Безпековий чинник
як визначальний у
виборі місця роботи



Світоглядні установки



Відсутність гендерно
сегрегованого
соціального пакету



Рівень поінформованості

Перешкоди у працевлаштуванні жінок, виявлені під час гендерного аудиту

70%

Нерівність у доступі до інфраструктури

60%

Відсутність гендерно чутливих зон відпочинку, які би відповідали потребам як чоловіків, так і жінок

78%

Нехтування гігієнічними потребами

78%

Неврахування потреб жінок, зокрема, щодо оснащення вбиралень необхідними засобами гігієни

56%

Неврахування потреб осіб з інвалідністю, непристосованість середовища (відсутність підйомників, пандусів та іншого)

Перешкоди в працевлаштуванні жінок, виявлені під час гендерного аудиту

49%

Відсутність механізмів врегулювання питань, пов'язаних з дискримінацією за статтю або сексуальними домаганнями на робочому місці

39%

Нерівномірне залучення жінок та чоловіків до різних типів професій на підприємствах

30%

Менший загальний відсоток залучення жінок до діяльності підприємств порівняно з чоловіками

0.16%

Відпусткою по догляду за дитиною користуються в більшості лише жінки. Чоловіки рідко, як виняток (наприклад, лише 1 чоловік на КП «Полтаваелектротранс

59%

Формалізоване сприйняття важливості дотримання гендерної рівності з боку керівників підприємств, які переважно є чоловіками

Позитивні практики залучення жінок



ХКП «ЕЛЕКТРОТРАНС»
м. Хмельницький

На КП «Електротранс» у Хмельницькому жінки становлять **50%** від загальної кількості працівників

Через мобілізацію чоловіків з'явилося більше вакансій, доступних для жінок

Жінок активно залучають до навчання на водійок тролейбусів

Інформація про роботу поширюється через медіа. У вакансіях використовують гендерно чутливу мову

На підприємстві створили місце для мами з дитиною — є пеленальний столик, іграшки та зона для малюка

Позитивні практики залучення жінок



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

Пропозиції щодо покращення ситуації

01

Розробка політик гендерної рівності для підприємств муніципального транспорту

02

Впровадження механізмів фіксації та реагування на випадки дискримінації

03

Гарантування рівного доступу до соціальних пакетів незалежно від статі

04

Покращення медичного супроводу та санітарних умов

05

Врахування потреб працівників щодо робочого графіку та відпочинку

06

Модернізація транспортних засобів для зменшення фізичного навантаження на працівників

07

Дотримання принципів інклюзивності, зокрема для осіб з інвалідністю та ветеранів/-ок

08

Вивчення можливості створення безпечних дитячих кімнат на підприємствах

09

Впровадження спеціалізованих програм підтримки для працівників у декреті та на лікарняному

10

Проведення регулярних тренінгів із гендерної чутливості для керівництва та персоналу

Використання результатів дослідження

→ Розробка політик гендерної рівності на підприємствах муніципального транспорту

Вдосконалення програм професійного розвитку жінок

→ Інтеграція європейських стандартів гендерної рівності у сфері транспорту

Проведення навчальних заходів з гендерної чутливості для працівників комунальних підприємств

→ Масштабування національних ініціатив із забезпечення рівних можливостей для жінок у сфері громадського транспорту



Гендерна рівність є однією з умов справжньої демократії, яка забезпечує рівноправну участь людей незалежно від статі в різних сферах життя

She Drives



FACEBOOK



INSTAGRAM



WEBSITE



 she.drives.info@gmail.com

 +380 67 271 81 82