



**ЗВІТ
за результатами
гендерного оцінювання
Державної служби України з надзвичайних ситуацій**

Київ – 2021

ЗМІСТ

<i>Список умовних скорочень</i>	<i>3</i>
<i>I ЗАГАЛЬНА ІНФОРМАЦІЯ ПРО КОНТЕКСТ ҐЕНДЕРНОГО ОЦІНЮВАННЯ ...</i>	<i>4</i>
<i>II МЕТОДОЛОГІЯ ОЦІНЮВАННЯ.....</i>	<i>7</i>
<i>III ОСНОВНІ РЕЗУЛЬТАТИ РОБОТИ СЕКТОРУ ҐЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В СИСТЕМІ ДСНС.....</i>	<i>9</i>
<i>IV ДАНІ З РОЗПОДІЛОМ ЗА СТАТТЮ В СИСТЕМІ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ З НАДЗВИЧАЙНИХ СИТУАЦІЙ</i>	<i>15</i>
Висновки	29
Рекомендації.....	30
<i>V РЕЗУЛЬТАТИ АНАЛІЗУ НОРМАТИВНО-ПРАВОВОЇ БАЗИ ЗА ОСНОВНИМИ НАПРЯМАМИ ҐЕНДЕРНОГО ОЦІНЮВАННЯ.....</i>	<i>33</i>
Висновки	41
Рекомендації.....	41
<i>VI РЕЗУЛЬТАТИ АНКЕТУВАННЯ ПЕРСОНАЛУ ДСНС ТА ВИКЛАДАЧІВ/ЧОК ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ ЦИВІЛЬНОГО ЗАХИСТУ</i>	<i>43</i>
Висновки	62
Рекомендації.....	62

Список умовних скорочень

ГО – гендерне оцінювання

КМУ – Кабінет Міністрів України

НПД 1325 – Національний план дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека»

Центр ДКЗС – Женевський центр демократичного контролю за збройними силами¹

ДСНС – Державна служба України з надзвичайних ситуацій

ТО ДСНС – територіальні органи Державної служби України з надзвичайних ситуацій

ЗОЦЗ – заклади освіти цивільного захисту

ЛДУБЖД – Львівський державний університет безпеки життєдіяльності

НУЦЗ – Національний університет цивільного захисту України (м. Харків)

ЧПБ – Черкаський інститут пожежної безпеки імені Героїв Чорнобиля Національного університету цивільного захисту України

Вище професійне училище (м. Вінниця) - Вище професійне училище Львівського державного університету безпеки життєдіяльності (м. Вінниця)

ООН Жінки

ООН Жінки є структурою ООН, яка працює над питаннями гендерної рівності та розширенням прав і можливостей жінок. Світовий лідер у проблемах, які стосуються жінок та дівчат, організацію ООН Жінки засновано з метою покращення реалізації їхніх потреб у всьому світі. ООН Жінки підтримує держави-члени ООН у встановленні світових стандартів для досягнення гендерної рівності та співпрацює з представниками уряду та громадянського суспільства щодо розробки законів, стратегій, програм та послуг, необхідних для реалізації цих стандартів. Організація виступає за рівноправну участь жінок у всіх аспектах життя і зосереджується на п'яти пріоритетних цілях: зростання лідерства жінок та їхня активна участь у процесах розвитку; боротьба з насиллям проти жінок; залучення жінок до всіх аспектів у процесах розбудови миру та безпеки; розширення повноважень жінок в економічній сфері; надання пріоритетності питанням гендерної рівності в державному плануванні та бюджетуванні. Окрім того, ООН Жінки координує та підтримує систему роботи ООН у питаннях покращення ситуації щодо гендерної рівності.

Погляди, викладені в публікації, належать авторам та необов'язково відображають позицію структури ООН Жінки, Організації Об'єднаних Націй та будь-якої з її асоційованих організацій або офіційну позицію Уряду Швеції.

Ця публікація підготовлена в рамках Проєкту ООН Жінки «Гендерна рівність у центрі реформ, миру та безпеки», що здійснюється за фінансової підтримки Уряду Швеції.

¹ Центр ДКЗС (Женевський центр демократичного контролю за збройними силами) – це фонд, мета якого полягає у покращенні керування в галузі безпеки шляхом реформ <https://ukrainesecuritysector.com/uk/центр-дкзс/>

І. ЗАГАЛЬНА ІНФОРМАЦІЯ ПРО КОНТЕКСТ ГЕНДЕРНОГО ОЦІНЮВАННЯ

У вересні 2020 року керівництвом Державної служби України з надзвичайних ситуацій (ДСНС) за сприяння Міністерства внутрішніх справ України (МВС) було ініційовано проведення гендерного оцінювання (ГО) на виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека»², Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека»³, Плану заходів МВС з реалізації гендерної політики на період до 2021 року⁴. Вказана ініціатива реалізується за підтримки структури ООН Жінки в Україні в рамках Проекту «Гендерна рівність у центрі реформ, миру та безпеки» за фінансової підтримки Швеції. В ході тристоронньої кооперації був проведений аналіз контексту, переваг та ризиків проведення ГО ДСНС та за його результатами розроблений та погоджений комплексний план проведення гендерного оцінювання, який включає в себе 7 етапів на період до вересня 2021 року (Додаток 1).

Наказом Голови ДСНС № 540 від 6 жовтня 2020 року було затверджено склад Робочої групи із представників структурних підрозділів апарату ДСНС, члени якої відповідальні за імплементацію заходів плану гендерного оцінювання⁵. В грудні 2021 року наказом ДСНС № 693 до проведення гендерного оцінювання були залучені ТО ДСНС в Київській, Миколаївській, Полтавській, Рівненській та Чернігівській областях та заклади освіти цивільного захисту (далі – ЗОЦЗ) – Львівський державний університет безпеки життєдіяльності (ЛДУБЖД), Національний університет цивільного захисту України (НУЦЗ України), Черкаський інститут пожежної безпеки імені Героїв Чорнобиля (ЧПБ ім. Героїв Чорнобиля НУЦЗ України), Вище професійне училище Львівського державного університету безпеки життєдіяльності (м. Вінниця), в яких були створені відповідні Робочі групи.

Головною метою гендерного оцінювання є удосконалення операційної ефективності шляхом оцінки та надання рекомендацій ДСНС щодо внесення змін або впровадження нових підходів, які сприятимуть повноцінній та рівноправній участі чоловіків і жінок у діяльності служби та щодо задоволення безпекових потреб чоловіків, жінок, хлопців і дівчат у сфері цивільного захисту.

Проведення ГО в ДСНС сприяє виконанню спеціальних та інтегрованих національних та відомчих нормативно-правових актів щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків, відповідальним виконавцем яких є ДСНС та відповідні структурні підрозділи служби, зокрема:

Національні акти:

Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків»⁶;

Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»⁷;

Державна соціальна програма забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року⁸;

²Резолюція Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека»https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_669#Text

³ В рамках проведення ГО ДСНС у зв'язку з термінами виконання були охоплені 2 НПД 1325:

1) НПД 1325 на період до 2020 року від 24 лютого 2016 року <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/113-2016-p#Text>

2) НПД 1325 на період до 2025 року від 28 жовтня 2020 року <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1544-2020-p#Text>

⁴ Плану заходів МВС з реалізації гендерної політики на період до 2021 року https://mvs.gov.ua/upload/file/plan_1325_18.04.2019%20%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%BD%D0%BD%D1%96%D0%B9%20%D0%B7%D0%B0%D1%82%D0%B2.%20%D0%BD.%20%E2%84%96%20330%20%D0%B2%D1%96%D0%B4%2026.04.19.docx

⁵<https://www.dsns.gov.ua/ua/Nakazi/115139.html>

⁶Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 8 вересня 2005 року №2866-IV // <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>

⁷Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»// <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17>

⁸Національний план дій з виконання рекомендацій, викладених у заключних зауваженнях Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок до восьмої періодичної доповіді України про виконання Конвенції про

Національний план дій з виконання рекомендацій, викладених у підсумкових зауваженнях Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок до восьмої періодичної доповіді України про виконання Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок на період до 2021 року⁹;

Розпорядження Кабінету Міністрів України від 28 жовтня 2020 року №1544-р «Про затвердження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року»¹⁰.

Відомчі акти:

Наказ МВС від 26 квітня 2019 № 330 «Про затвердження Плану заходів МВС з реалізації гендерної політики на період до 2021 року»¹¹;

Наказ МВС від 10.03.2021 № 188 «Про затвердження Плану заходів Міністерства внутрішніх справ України з реалізації Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року»;

Наказ ДСНС від 15.04.2021 №217 «Про затвердження Плану заходів ДСНС з реалізації Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року».

Імплементация вищезазначених нормативно-правових актів щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків також сприяє виконанню взятих Україною міжнародних зобов'язань, включно з такими актами як:

резолюція Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека та 9 суміжних резолюцій, що формують Порядок денний «Жінки, мир, безпека»¹²,

Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок¹³,

Стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2018-2023 роки¹⁴.

Цей аналітичний звіт складається з результатів і висновків до всіх проведених заходів ГО ДСНС та містить рекомендації щодо подальших кроків для зміцнення спроможності ДСНС у питаннях реалізації рівних прав та можливостей жінок та чоловіків та впровадження

ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок на період до 2021 року <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/634-2018-%D1%80>

⁹Національний план дій з виконання рекомендацій, викладених у заключних зауваженнях Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок до восьмої періодичної доповіді України про виконання Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок на період до 2021 року // <https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-go-planu-dij-z-vikonannya-rekomo-zhinok-do-vosmoji-periodichnoyi-dopovidi-ukrayini-pro-vikonannya-konvenciyi-pro-likvidaciyu-vsih-form-diskriminaciyi-shchodo-zhinok-na-period-do-2021-roku>

¹⁰НПД 1325 на період до 2025 року від 28 жовтня 2020 року <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1544-2020-p#Text>

¹¹ План заходів Міністерства внутрішніх справ з реалізації гендерної політики на період до 2021 року № 330 від 26.04.2019 //

https://mvs.gov.ua/upload/file/plan_1325_18.04.2019%20%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%BD%D0%BD%D1%96%D0%B9%20%D0%B7%D0%B0%D1%82%D0%B2.%20%D0%BD.%20%E2%84%96%20330%20%D0%B2%D1%96%D0%B4%2026.04.19.docx

¹²Резолюція 1325 Ради Безпеки ООН «Жінки. Мир. Безпека» https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_669 та пов'язані з нею 9 резолюцій, які ще називають «сестринськими»: резолюція 1820 (2008), яка засуджує насильство як зброю війни, резолюція 1888 (2009) – уповноважує миротворчі місії захищати жінок та дівчат від сексуального насильства, пов'язаного з конфліктом, резолюція 1889 (2009) щодо участі жінок в усіх етапах встановлення миру, резолюція 1960 (2010), яка є повторним закликом до припинення сексуального насильства під час конфліктів, резолюція 2106 (2013) визнає, що сексуальне насильство, пов'язане з конфліктом, впливає на чоловіків та хлопчиків, резолюція 2122 (2013) щодо посилення ролі жінок на всіх етапах запобігання та вирішення конфліктів, резолюція 2242 (2015) присвячена 15-річчю посилення ролі жінок у вирішенні питань встановлення миру та безпеки, резолюція 2467 (2019) щодо справедливості, підзвітності та підходу до сексуального насильства, пов'язаного з конфліктами, резолюція 2493 (2019) щодо введення чітких посилань на «повну, рівну та значущу» участь жінок.

¹⁴Стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2018-2023 роки

https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjVv6ptfTWAhUxtYsKHRbiBbEQFjACegQIAxAD&url=https%3A%2F%2Frm.coe.int%2Fprems-041318-gbr-gender-equality-strategy-2023-ukr-new2%2F16808b35a4&usg=AOvVaw1rO0W5S5ZRyJ_AMyqyQ_Ss

гендерного-чутливого підходу при здійсненні захисту населення. Результати звіту ГО ДСНС в подальшому стануть основою для формування представниками робочих груп ДСНС в апараті, ТО ДСНС та ЗОЦЗ плану заходів з удосконалення реалізації гендерної політики ДСНС, включно з механізмами моніторингу та оцінювання.

II. МЕТОДОЛОГІЯ ОЦІНЮВАННЯ

Методологічною основою гендерного оцінювання ДСНС став Посібник із само оцінювання щодо гендерних питань для поліції, збройних сил і сектору правосуддя. Цей інструмент розроблений Женевським центром демократичного контролю за збройними силами (Центр ДКЗС), який є однією з провідних світових установ у сфері реформування сектору безпеки та врядування у ньому, метою якого є оцінка врахування гендерних аспектів в установі, які спрямовані на задоволення індивідуальних та відмінних потреб чоловіків, жінок, хлопців і дівчат у безпеці і сприяє повному й рівноправному залученню чоловіків і жінок до своєї діяльності. Зазначена методологія була адаптована для ДСНС, з урахуванням особливостей завдань та функцій служби (Додаток 2).

Методологія ГО ДСНС охоплює збір та аналіз інформації за шістьма основними тематиками та 16 напрямками врахування гендерних аспектів, які складають предмет ГО:

Тематика А. Виконавча ефективність

1. Можливості й навчання
2. Доступ до послуг
3. Дані щодо злочинів за ознакою статі

Критерій В. Законодавство, політики та планування

4. Національні, регіональні та міжнародні норми права і стандарти
5. Інституційна політика, процедури та координація

Тематика С. Взаємодія з громадськістю

6. Громадська думка
7. Співпраця та консультації з громадою

Тематика D. Відповідальність і нагляд

8. Скарги на працівників ДСНС
9. Внутрішній та зовнішній нагляд

Тематика E. Управління персоналом

10. Комплектування й добір
11. Політика утримання персоналу
12. Призначення, дислокація, службове підвищення та умови оплати праці
13. Менторство та підтримка
14. Інфраструктура та обладнання

Тематика F. Організаційна культура

15. Розуміння гендерних питань і відносин між чоловічим та жіночим персоналом
16. Приклад лідерів та ДСНС в очах громадськості

З метою всебічного та комплексного збору інформації за основними критеріями та показниками в рамках ГО ДСНС були застосовані такі *методи*:

- Аналіз статистичної інформації;
- Аналіз нормативно-правової бази;
- Анкетування персоналу ДСНС та викладачів/викладачок ЗОЦЗ;
- Інтерв'ювання персоналу ДСНС.

2.1 Короткий опис методів ГО ДСНС

2.1.1. Аналіз статистичної інформації

Аналіз гендерно-дезагрегованих даних щодо особового складу ДСНС за 2018-2020 роки був проведений з метою виявлення тенденцій щодо кількісного представництва жінок та чоловіків загалом у відомстві, на рівні Апарату ДСНС, ТО ДСНС та ЗОЦЗ, за категоріями посад, за використанням гарантованих прав на відпустку по догляду за дитиною та інші. Отримання та аналіз внутрішніх статистичних даних ДСНС експертками Структури ООН Жінки було офіційно погоджено з Сектором гендерної рівності ДСНС.

2.1.2. Аналіз нормативно-правової бази

Затвердження переліку та аналіз нормативно-правових актів в рамках ГО ДСНС проводився представниками робочих груп в апараті ДСНС, в ТО ДСНС та ЗОЦЗ з урахуванням основних напрямів гендерного оцінювання з метою всебічної оцінки врахування принципу рівних прав та можливостей та недискримінації.

В рамках підготовки до аналізу нормативно-правових актів ДСНС для уніфікації підходу до акумулювання результатів аналізу - представниками робочих груп за підтримки експерток Структури ООН Жінки була розроблена та затверджена матриця збору, в основу якої були закладені відповідні тематики та напрямки ГО ДСНС та підходи до оцінки нормативно-правових актів, визначені у Методичних рекомендаціях з проведення гендерно-правової експертизи актів законодавства та проєктів нормативно-правових актів, затверджених Наказом Міністерства юстиції України від 27.11.2018 № 3719/5 (Додаток 3).

2.1.3. Анкетування персоналу ДСНС та викладачів/викладачок ЗОЦЗ

В межах гендерного оцінювання ДСНС, було проведене анонімне онлайн анкетування 1679 працівників/працівниць, та осіб рядового та начальницького складу ДСНС. Анкета для ГО ДСНС була розроблена з урахуванням тематик та напрямів ГО ДСНС (Додаток 4). Анкетування проводилося серед особового складу ДСНС у 5 ТО ДСНС, а також у 4 ЗОЦЗ, які беруть участь в ГО ДСНС:

- Київській
- Миколаївській
- Полтавській
- Рівненській
- Чернігівській
- Вище професійне училище Львівського державного університету безпеки життєдіяльності (м. Вінниця),
- Львівський державний університет безпеки життєдіяльності (м. Львів),
- Національний університет цивільного захисту України (м. Харків),
- Черкаський інститут пожежної безпеки імені Героїв Чорнобиля Національного університету цивільного захисту України (м. Черкаси)

2.1.4. Інтерв'ювання персоналу ДСНС

В межах гендерного оцінювання ДСНС, з 20 по 25 травня 2021 року було проведено 8 інтерв'ю із представницями Міністерства внутрішніх справ України, Національного університету цивільного захисту України (м. Харків), апарату ДСНС, Головного управління ДСНС у Київській області. Проведення інтерв'ю відбувалося після отримання попередніх результатів застосування інших методів ГО ДСНС та полягало у поглибленому аналізі деяких напрямів ГО ДСНС, необхідних для формування висновків та рекомендацій ГО ДСНС. Всі інтерв'ю були конфіденційними, а у звіті представлені узагальнені висновки за їхніми результатами.

В ході виконання ГО ДСНС, з метою підвищення ефективності проведення передбачених заходів, для представників робочих груп в апараті, в ТО ДСНС та ЗОЦЗ були проведені навчання та консультації за підтримки експерток Структури ООН Жінки, які стосувалися:

- основ гендерної концепції,
- інструментів інтегрування гендерного комплексного підходу,
- правових засад гендерної політики та актуального стану реалізації державної гендерної політики в Україні;
- організації та проведення аналітичного дослідження та анкетування в рамках ГО (програма тренінгу – Додаток 5).

ІІІ. ОСНОВНІ РЕЗУЛЬТАТИ РОБОТИ СЕКТОРУ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІВ СИСТЕМІ ДСНС

ДСНС на виконання Національного плану дій України з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» було здійснено низку заходів щодо впровадження гендерної політики.

Для формування інституційної спроможності фахівців з питань гендерної політики в системі ДСНС проведені кадрові заходи щодо інтегрування гендерного підходу в систему підрозділів ДСНС:

призначено уповноважену особу координатора з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі — заступника Голови ДСНС генерал лейтенанта служби цивільного захисту Ільченка Миколу Володимировича;

наказом ДСНС від 10.07.2019 № 401 внесено зміни до положень структурних підрозділів апарату ДСНС, доповнивши обов'язки керівників самостійних структурних підрозділів апарату ДСНС пунктами такого змісту: «сприяє забезпеченню реалізації єдиної державної політики, спрямованої на досягнення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у межах своїх повноважень; дотримується, у межах компетенції, принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у своїй діяльності; забезпечує, у межах компетенції, виконання нормативно-правових актів з питань дотримання рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії дискримінації за ознакою статі та сексуальним домаганням»;

в апараті створено Сектор гендерної рівності, наказ від 03.03.2020 № 185 «Про затвердження штату апарату ДСНС»;

у ЗОЦЗ призначено позаштатну уповноважену особу з гендерних питань з числа проректорату, позаштатного радника з гендерних питань (на громадських засадах) та призначено по 1 фахівцю (з гендерної рівності), наказ 28.09.2020 від № 530 «Про здійснення організаційно-штатних заходів у підрозділах ДСНС України»;

в ТО ДСНС і підрозділах ДСНС призначено по 1 відповідальній особі, до посадових обов'язків яких додано гендерні питання.

Пунктами 34-36 Розділу II наказу ДСНС від 10.04.2020 р. №246 «Про розподіл обов'язків між Головою, першим заступником Голови та заступниками Голови Державної служби України з надзвичайних ситуацій» передбачено, що Голова відповідно до своїх повноважень:

- сприяє забезпеченню реалізації єдиної державної політики, спрямованої на досягнення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у межах своїх повноважень;
- дотримується, у межах компетенції, принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у своїй діяльності;
- забезпечує, у межах компетенції, виконання нормативно-правових актів з питань дотримання рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії дискримінації за ознакою статі та сексуальним домаганням.

Також відповідно до Розділу IV наказу від 10.04.2020 р. №246 заступника Голови Ільченка М.В. визначено уповноваженою особою (координатором) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі в системі ДСНС.

Окрім цього, пунктом 2 наказу Голови ДСНС від 10.07.2019 р. № 401 внесено зміни до положень про самостійні структурні підрозділи апарату ДСНС, затверджених наказом ДСНС від 15.02.2016 № 71 (у редакції наказу ДСНС від 13.06.2019 № 346), доповнивши обов'язки керівників самостійних структурних підрозділів апарату ДСНС пунктами такого змісту:

- сприяє забезпеченню реалізації єдиної державної політики, спрямованої на досягнення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у межах своїх повноважень;

- дотримується, у межах компетенції, принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у своїй діяльності;

- забезпечує, у межах компетенції, виконання нормативно-правових актів з питань дотримання рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії дискримінації за ознакою статі та сексуальним домаганням.

Зміни аналогічного змісту доручено керівникам ТО ДСНС, підрозділів центрального підпорядкування ДСНС, закладів вищої освіти, науково-дослідних установ, підприємств, установ та організацій сфери управління ДСНС внести до розподілу обов'язків між керівником та його заступниками (пункт 3 наказу Голови ДСНС від 10.07.2019 р. № 401).

З 04 жовтня 2020 року в системі ДСНС за участю представників МВС України та структури ООН Жінки в Україні розпочато проведення гендерного оцінювання, результати якого дозволять визначити наступні кроки з реалізації гендерної політики в ДСНС.

Протягом 2020-2021 років гендерний підхід інтегрувався в усі напрями діяльності ДСНС.

Нормативно-правові акти, розробниками яких є ДСНС, відповідно до Висновків за результатами проведення гендерно-правової експертизи не містять фактів та передумов дискримінації за статтю.

На нормативному рівні жінки та чоловіки мають рівні права на навчання в ЗОЦЗ та служби в підрозділах ДСНС, проте аналіз статистичних даних та результат проведених заходів в рамках виконання національного законодавства, зокрема НПД 1325, свідчать про необхідність поглиблення аналізу створених умов та шляхів покращення наявних умов задля забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків.

Важливим завданням гендерної політики в ДСНС є створення для жінок та чоловіків рівних можливостей для поєднання професійної та сімейних обов'язків. В рамках реалізації політики в цьому напрямку вкрай важливе формування культури відповідального батьківства серед чоловіків, оскільки попри наявність механізмів гарантування права на відпустку по догляду за дитиною у 2020 році лише 3 чоловіки перебували у таких відпустках.

Гендерний компонент введено в паспорти бюджетних програм з урахуванням відповідних рекомендацій Міністерства внутрішніх справ України. Зокрема було розроблено такі гендерно чутливі бюджетні програми:

- КПКВК 1006010 «Керівництво та управління у сфері надзвичайних ситуацій», у результативних показниках (продукту) враховано гендерний аспект, а саме: кількість осіб рядового і начальницького складу чоловіків/жінок; кількість державних службовців чоловіків/жінок;

- КПКВК 1006060 «Гідрометеорологічна служба», у результативних показниках (продукту) враховано гендерний аспект, а саме: кількість працівників чоловіків/жінок.

З метою усунення будь-якої дискримінації щодо поліпшення речового та інфраструктурного забезпечення жінок і чоловіків в ТО ДСНС Міністерством внутрішніх справ України проведено анонімне анкетування, за результатами якого здійснено аналіз та вжито відповідні заходи.

Гендерний аспект інтегровано до процесу збору статистичної звітності. ДСНС приймає участь у розробці Державною службою статистики України уніфікованих форм звітності з урахуванням гендерного аспекту, а саме розподілу за статтю та механізму здійснення аналізу.

На виконання розпорядження Кабінету Міністрів України від 2 грудня 2020 р. № 1517-р. «Питання збору даних для моніторингу гендерної рівності» у ДСНС проводиться аналіз діючих форм звітності. Підрозділи ДСНС відповідно до окремого доручення заступника Голови ДСНС від 27.08.2020 № В-125 звітують що півроку до 10 числа місяця наступного за звітним за такими показниками:

- загальна кількість працюючих в ТО ДСН; кількість працюючих на керівних посадах (не нижче заступника начальника відділу/ завідувача сектору, кількість державних службовців (працівників); кількість осіб рядового і начальницького складу служби цивільного захисту;

- кількість працівників з інвалідністю;
- кількість осіб рядового і начальницького складу та працівників, які перебувають у відпустці по догляду за дитиною;
- кількість працівників, які отримують пенсію і продовжують працювати в ТО ДСНС;
- кількість одиноких матерів/батьків, які виховують дітей до 18 років;
- кількість осіб рядового і начальницького складу та працівників, які отримали захворювання, поранення, контузії, травми та каліцтва у період перебування в АТО/ООС;
- кількість осіб рядового і начальницького складу та працівників, які загинули в зоні проведення АТО/ООС;
- кількість осіб рядового і начальницького складу та працівників, які отримали статус «Учасника бойових дій» у зв'язку з безпосередньою участю в АТО/ООС;
- кількість осіб рядового і начальницького складу та працівників, які працюють та навчаються у ЗВО на заочній формі навчання;
- кількість випускників у ЗВО ДСНС станом на звітний період (рік) (денної/заочної форми навчання);
- кількість курсантів (слухачів), які вступили до ЗОЦЗ станом на 1 вересня звітного року (денної/заочної форми навчання);
- кількість осіб рядового і начальницького складу та працівників, які задіяні у міжнародній операції з підтримки миру і безпеки;
- кількість осіб рядового і начальницького складу та працівників, які мають статус внутрішньо-переміщених осіб тощо.

Також ДСНС взяла участь у розробці Державною службою статистики України уніфікованих форм статистичної звітності з урахуванням гендерного аспекту, а саме з розподілом за статтю та механізмом здійснення її аналізу.

Інтеграція гендерного аспекту відбувається і в освіту. ДСНС забезпечено впровадження Методичних рекомендацій щодо інтеграції гендерних підходів у систему підготовки фахівців сектору безпеки і оборони України у ЗОЦЗ.

У ДСНС є рівні можливості щодо вступу до ЗОЦЗ. Обмеження щодо прийому осіб жіночої статі на навчання у ЗОЦЗ відсутні. У 2020-2021 начальному році до ЗОЦЗ прийнято на навчання 517 курсантів, серед яких 73 дівчини (14%). Із 476 випускників, які закінчили навчання у 2020 році 68 дівчат (14%) стали спеціалістами рятувальної справи за різними професійними напрямками.

Сьогодні у ЗОЦЗ налічується 35 навчальних дисциплін, у межах яких розглядаються гендерні питання. Скориговано навчальні програми дисциплін правового спрямування підготовки фахівців з вищою освітою щодо включення до них питань резолюції Ради Безпеки ООН 1325 з гендерних аспектів. Під час проведення службової підготовки з особовим складом проводяться навчання з питань гендерної політики¹⁵, висвітлюються питання забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків.

ДСНС розроблено Методичні рекомендації з організації роботи із повідомленнями про випадки сексуальних домагань на робочому місці та прояви дискримінації, які визначають послідовність дій посадових осіб під час отримання, реєстрації, розгляду й обліку таких повідомлень, що надходять на «телефон звернення», офіційні веб-сайти, засобами поштового чи електронного зв'язку тощо ТО ДСНС, підприємств, установ, організацій сфери управління ДСНС, а також на особистому прийомі громадян (окреме доручення від 19.02.2021 № В-43 «Про організацію роботи з повідомленнями про випадки сексуальних домагань на робочому місці та прояви дискримінації у системі ДСНС»).

¹⁵За дорученням Міністра внутрішніх справ від 27 квітня 2020 № 55/37 «Про запровадження гендерного компоненту в систему службової підготовки» розроблено лекційні матеріали щодо загальних засад впровадження гендерної рівності, які включені до щорічних планів службової підготовки поліцейських, військовослужбовців, осіб рядового і начальницького складу служби цивільного захисту

На виконання розпорядження Кабінету Міністрів України від 2 жовтня 2020 р. № 1544-р «Про затвердження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року» наказом ДСНС від 15.04.2021 № 217 затверджено План виконання заходів вищезазначеного розпорядження.

Структурою ООН Жінки надається методична допомога з виконання НПД 1325, організовано проведення онлайн-вебінарів для ТО ДСНС.

З метою інформування працівників ТО ДСНС та суспільства про впровадження гендерної політики в діяльність Служби на офіційному веб-сайті ДСНС забезпечено функціонування окремих розділів: «Гендерна політика», в котрому висвітлюються матеріали щодо впровадження гендерних аспектів у діяльність ДСНС, проходження навчання з гендерних питань персоналом ДСНС і проведення заходів з гендерного оцінювання в системі ДСНС та «Жіночі обличчя Служби порятунку», в якому розміщуються матеріали про представниць ДСНС, які оволодівають професіями служби цивільного захисту. Постійно здійснюється наповнення сайту ДСНС новинами та матеріалами щодо гендерної рівності; висвітлюються спортивні досягнення рятувальниць ТО ДСНС; проводиться моніторинг офіційних інтернет-представництв органів законодавчої влади з метою відслідковування змін у законодавстві України щодо гендерної політики та публікація відповідної інформації на сайті ДСНС.

ДСНС при проведенні різних просвітницьких заходів постійно пропагують принципи гендерної рівності при прийнятті управлінських рішень і забезпечують такі можливості, незалежно від віку, посади або спеціального звання. ДСНС проводяться інформаційно-просвітницькі заходи, для підвищення обізнаності особового складу у сфері запобігання та протидії дискримінації та недопущення насильства, а фахівці ДСНС у межах компетенції постійно надають відео- та аудіо коментарі для представників засобів масової інформації, беруть участь у телевізійних та радіопрограмах.

ДСНС взяла участь у щорічній всеукраїнській акції «16 днів проти насильства», розроблено План заходів щодо проведення в системі ДСНС вищезазначеної акції у 2020 році та взяла на себе зобов'язання проводити заходи, приурочені цій акції щорічно.

ДСНС забезпечено проведення інформаційно-роз'яснювальної роботи з питань запобігання та протидії випадкам домашнього насильства, жорстокого поводження з дітьми, насильства за ознакою статі та будь-яких форм насильства у громадській чи приватних сферах, торгівлі людьми та забезпечення прав і свобод людини і громадянина тощо; серед осіб рядового і начальницького складу служби цивільного захисту, курсантів ЗОЦЗ, державних службовців та працівників, що висвітлено на відомчих інформаційних ресурсах. ТО ДСНС та ЗОЦЗ було проведено:

- інформаційно-практичні семінари, зустрічі дискусії та міжвузівські круглі столи на вищезазначену тематику;

- тренінг в межах проекту «Погляд у майбутнє» щодо питання свідомого батьківства, профілактики СНІДу та інших захворювань, що передаються статевим шляхом, формування безпечної поведінки;

- розповсюджено тематичні листівки, буклети серед особового складу/працівників та курсантів і студентів з метою профілактики насильства.

Отже, реалізація гендерної політики стала одним із пріоритетних напрямів діяльності ДСНС. Під час інтерв'ю, проведеного в рамках ГО ДСНС, більшість респонденток, які брали участь в інтерв'ю, поділяють думку, що реалізація державної політики забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків стала одним із пріоритетних завдань в діяльності ДСНС, зокрема через виконання міжнародних зобов'язань України (Конвенції Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека», ухваленої Радою Безпеки ООН 31 жовтня 2000 р.).

Окрім цього, на думку респонденток, основними досягненнями в реалізації державної політики забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у системі ДСНС є:

1. Державна політика забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у ДСНС почала сприйматися не як «жіноче питання», а як діяльність, яка дозволяє враховувати потреби

працюючих жінок і чоловіків, запобігати та протидіяти випадкам дискримінації за ознакою статі, сексуальним домаганням на робочому місці.

2. Розбудова інституційної спроможності ДСНС, її ТО та підрозділів, ЗОЦЗ:

- визначення уповноваженої особи (координатора) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі;
- створення сектору гендерної рівності апарату ДСНС, що забезпечує реалізацію гендерної політики в системі ДСНС з метою досягнення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в системі цивільного захисту;
- призначення позаштатних радників з гендерних питань;
- покладення на керівників самостійних структурних підрозділів апарату ДСНС обов'язку забезпечувати єдину державну політику, спрямовану на досягнення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у межах своїх повноважень;
- покладення на керівництва ТО ДСНС, підрозділів центрального підпорядкування ДСНС, ЗОЦЗ, науково-дослідних установ, підприємств, установ та організацій сфери управління ДСНС.

3. Відкриття можливостей для працівників/-ниць апарату ДСНС, її ТО, ЗОЦЗ ознайомлюватися із питаннями реалізації рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання, порядку денного «Жінки, мир, безпека».

4. Поступове збільшення загальної кількості жінок, які приймаються на службу цивільного захисту.

5. Збільшення попиту у дівчат і жінок на спеціальності пов'язані із цивільним захистом. На сьогоднішній день, для дівчат і жінок доступні для вступу всі факультети ЗОЦЗ.

6. Впровадження Методичних рекомендацій з інтеграції гендерних підходів в систему підготовки фахівців для сектору безпеки і оборони України.

7. Проведення гендерного оцінювання ДСНС.

8. Створення Центру гендерної освіти (наказ ректора Національного університету цивільного захисту України від 20.09.2018 р. № 130).

9. Здійснення збору даних із розподілом за статтю про кількість працюючих державних службовців, осіб рядового і начальницького складу, одиноких батьків та матерів, осіб з інвалідністю, працюючих на керівних посадах, осіб, які отримали статут учасника бойових дій, осіб, які отримали статус внутрішньо переміщеної особи.

10. Подальше практичне застосування гендерно орієнтованого підходу у бюджетному процесі ДСНС.

11. Розробка та прийняття Методичних рекомендацій з організації роботи з повідомленнями про випадки сексуальних домагань на робочому місці та прояви дискримінації у ДСНС.

12. Запровадження «телефону звернення», куди постраждала особа може повідомити про випадок сексуальних домагань або дискримінації.

Серед бар'єрів, які не дозволяють повноцінно реалізовувати державну політику забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, названі респондентами опитаним під час анкетування в рамках ГО можна виокремити наступні:

1. Недостатнє фінансування (недофінансування) заходів з питань рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, особливо навчальних заходів для жінок і чоловіків із числа рядового та начальницького складу ТО ДСНС та підпорядкованих підрозділів.

2. Недостатнє фінансування на розробку навчальних та методичних матеріалів з гендерних питань для їх поширення та використання у роботі працівниками/-ницями системи ДСНС.

3. Брак практично-орієнтованих прикладів інтеграції гендерного підходу, забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у системі ДСНС.

4. Відсутність штатних радників з гендерних питань у системі ДСНС та фахівців з гендерних питань в ТО ДСНС.

5. Тривалий термін прийняття нормативно-правових актів ДСНС, які потребують внесення змін у частині забезпечення гендерної рівності. Однак, це пов'язано із тривалою нормотворчою діяльністю – погодження з іншими органами виконавчої влади, проведення експертизи, прийняття нормативно-правового акта тощо;

6. Недостатнє розуміння суті та завдань державної гендерної політики, а також неправильне сприйняття і трактування гендерної рівності (наприклад, жінки борються за те щоб на посадах в системі ДСНС не було чоловіків);

7. Брак фахівців з іншими напрямів діяльності, які мають знання та практичний досвід інтеграції гендерного підходу в діяльність сектору безпеки та оборони.

IV. ДАНІ З РОЗПОДІЛОМ ЗА СТАТТЮ В СИСТЕМІ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ З НАДЗВИЧАЙНИХ СИТУАЦІЙ

У системі ДСНС загальна кількість співробітників у 2018 році становила 54 191 особу, з них 8 679 жінок (16%) та 45 512 чоловіків (84%); у 2019 році – 54 035 осіб, з них 8 853 жінки (16,4%) та 45 182 чоловіка (83,6%); у 2020 році – 54 403 особи, з них 8 988 жінок (16,5%) та 45 415 чоловіків (83,5%).

Як бачимо, у системі ДСНС спостерігається позитивна динаміка поступового збільшення частки жінок на 0,5%.

Порівняльний аналіз даних 2018-2020 років продемонстрував збільшення загальної кількості жінок в апараті ДСНС у 1,3 рази та збільшення у 2,3 рази чоловіків. Попри це, в апараті ДСНС працює лише 32,7% жінок, у той час, як відсоток чоловіків сягає 67,3%.

На рівні ТО ДСНС спостерігається суттєвий гендерний розрив¹⁶ у кількісному представництві серед співробітників на користь чоловіків. Найбільший розрив спостерігається у Головному управлінні ДСНС у Рівненській області, де працює 8,4% жінок та 91,6% чоловіків, Управлінні ДСНС у Сумській області – 10,5% жінок та 89,5% чоловіків, Головному управлінні ДСНС Харківської області – 11,2% жінок та 88,8% чоловіків, Головному управлінні ДСНС у Львівській області – 12,2% жінок та 87,8% чоловіків, Управлінні ДСНС в Івано-Франківській області 11,6% жінок та 88,4% чоловіків, Головному управлінні ДСНС у Херсонській області – 11,6% жінок та 88,4% чоловіків Головному управлінні ДСНС у Хмельницькій області – 12,1% жінок та 87,9% чоловіків Управлінні ДСНС у Чернігівській області – 12,1% жінок та 87,9% чоловіків, Головному управлінні ДСНС у Київській області – 13% жінок та 87% чоловіків, Головному управлінні ДСНС у Полтавській області – 12,5% жінок та 87,5% чоловіків.

Найменший гендерний розрив на рівні ТО ДСНС, і відповідно більша кількість жінок спостерігається у ТО ДСНС у Дніпропетровській області – 20,7% жінок та Головному управлінні ДСНС у Одеській області – 20,8 % жінок.

У ЗОЦЗ, обраних для гендерної оцінки, а саме у Національному університеті цивільного захисту України чисельність працюючих жінок становить 37,3% жінок та 62,7% чоловіків, у Львівському державному університеті безпеки життєдіяльності – 37,1% жінок та 62,9% чоловіків. У порівнянні з 2019 роком кількість працюючих жінок у 2020 році у Національному університеті цивільного захисту України зменшилася на 0,9% на користь чоловіків. Аналогічна ситуація спостерігається у Львівському державному університеті безпеки життєдіяльності, де кількість працюючих жінок зменшилася на 6,1% на користь чоловіків (див. Таб. 1).

Таб. 1. Загальна кількість працюючих жінок і чоловіків в органах та підрозділах ДСНС України у 2018-2020 роках

Назва органу	Загальна кількість працюючих жінок і чоловіків (осіб, 2018-2020 рр.)					
	жінки			чоловіки		
	2018 р.	2019 р.	2020 р.	2018 р.	2019 р.	2020 р.
Апарат Державної служби України з надзвичайних ситуацій	46,7%	47,7%	32,7%	53,3%	52,3%	67,3%
Територіальні органи Державної служби України з надзвичайних ситуацій						
Головне управління ДСНС у Дніпропетровській області	19,7%	19,8%	20,7%	80,3%	80,2%	79,3%
Головне управління ДСНС у Вінницькій області	13,8%	14,2%	14,9%	86,2%	85,8%	85,1%

¹⁶Перевищує 86% на користь чоловіків

Назва органу	Загальна кількість працюючих жінок і чоловіків (осіб, 2018-2020 рр.)					
	жінки			чоловіки		
	2018 р.	2019 р.	2020 р.	2018 р.	2019 р.	2020 р.
Головне управління ДСНС у Донецькій області	14,5%	16,4%	16,7%	85,5%	83,6%	83,3%
Головне управління ДСНС у Запорізькій області	14,1%	14,3%	14,8%	85,9%	85,7%	85,8%
Головне управління ДСНС у Київській області	12,5%	13,2%	13%	87,5%	86,8%	87%
Головне управління ДСНС у Луганській області	18,3%	18,8%	18,2%	81,7%	81,2%	81,8%
Головне управління ДСНС у Львівській області	12,4%	12,4%	12,2%	87,6%	87,6%	87,8%
Головне управління ДСНС у м. Києві	14,7%	14,7%	14,4%	85,3%	85,3%	85,6%
Головне управління ДСНС у Миколаївській області	18,7%	19,6%	18,3%	81,3%	80,4%	81,7%
Головне управління ДСНС у Одеській області	18,8%	23,2%	20,8%	81,2%	76,8%	79,2%
Головне управління ДСНС у Полтавській області	11,5%	11,8%	12,5%	88,5%	88,1%	87,5%
Головне управління ДСНС у Рівненській області	8,4%	8,2%	8,4%	91,6%	91,8%	91,6%
Головне управління ДСНС у Харківській області	10,6%	10,7%	11,2%	89,4%	89,3%	88,8%
Головне управління ДСНС у Херсонській області	11,9%	11,7%	11,6%	88,1%	88,3%	88,4%
Головне управління ДСНС у Хмельницькій області	9,8%	12,1%	12,1%	90,2%	87,9%	87,9%
Управління ДСНС в Івано- Франківській області	11,7%	11,6%	11,6%	88,3%	88,4%	88,4%
Управління ДСНС у Волинській області	16,5%	16,6%	15,9%	83,5%	83,4%	84,1%
Управління ДСНС у Житомирській області	12,9%	12,9%	12,4%	87,1%	87,1%	87,6%
Управління ДСНС у Закарпатській області	16,6%	15,4%	15,4%	83,4%	84,6%	84,6%
Управління ДСНС у Кіровоградській області	21,5%	21,3%	22,1%	78,5%	78,7%	77,9%
Управління ДСНС у Сумській області	14,5%	10,4%	10,5%	85,5%	89,6%	89,5%
Управління ДСНС у Тернопільській області	15,9%	15,3%	13,4%	84,1%	84,7%	86,6%
Управління ДСНС у Черкаській області	11,1%	10,8%	14,9%	88,9%	89,2%	85,1%
Управління ДСНС у Чернівецькій області	11,4%	13,4%	14,3%	88,6%	86,6%	85,7%
Управління ДСНС у Чернігівській області	11,8%	11,6%	12,1%	88,2%	88,4%	87,9%

Назва органу	Загальна кількість працюючих жінок і чоловіків (осіб, 2018-2020 рр.)					
	жінки			чоловіки		
	2018 р.	2019 р.	2020 р.	2018 р.	2019 р.	2020 р.
Заклади вищої освіти сфери ДСНС						
Національний університет цивільного захисту України	37,4%	38%	37,3%	62,6%	62%	62,7%
Львівський державний університет безпеки життєдіяльності	35,7%	43,2%	37,1%	64,3%	56,8%	62,9%

Упродовж 2018-2020 років загальна кількість працівників у системі ДСНС зменшилася на 671 державного службовця або у 1,06 рази. Отже, загальна кількість працівників у 2018 році склала 11 444 особи, з них 4 317 жінок (37,7%) та 7 127 чоловіків (62,3%); у 2019 році – 10 785 осіб, з них 4 142 жінок (38%) та 6 643 чоловіків (61,6%); у 2020 році – 10 773 осіб, з них 4 132 жінок (38,4%) та 6 641 чоловіків (61,6%).

Разом з цим, в ТО ДСНС, обраних для гендерної оцінки, гендерний паритет серед жінок і чоловіків, із числа працівників, спостерігається в апараті ДСНС – державні службовці - 48% жінок і 52% чоловіків та Національному університеті цивільного захисту України – 50,1% жінок та 49,9% чоловіків.

Натомість гендерний дисбаланс у представництві жінок і чоловіків, із числа працівників, спостерігається у Головному управлінні ДСНС у Київській області – 29,4% жінок та 70,6% чоловіків, Головному управлінні ДСНС у Полтавській області – 30,9% жінок та 69,1% чоловіків, Головному управлінні ДСНС у Рівненській області – 30,3% жінок і 69,7% чоловіків, а також в Управлінні ДСНС у Чернігівській області – 32,3% жінок та 67,7% чоловіків. Лише у Львівському державному університеті безпеки життєдіяльності та Головному управлінні ДСНС у Миколаївській області частка жінок, із числа працівників, переважає частку чоловіків (58,9% жінок та 41,1% чоловіків; 52,3% жінок та 47,7% чоловіків відповідно).

Серед осіб рядового та начальницького складу спостерігається гендерний дисбаланс, про що свідчать статистичні дані. У 2018 році кількість осіб рядового та начальницького складу в системі ДСНС становила 42 747 осіб, з них 4 362 жінки (10,2%) та 38 385 чоловіків (89,8%); у 2019 році – 43 250 осіб, з них 4 711 (10,9%), 38 539 чоловіків (89,1%); у 2020 році – 43 630 осіб, із них 4 856 жінок (11,1%) та 38 774 чоловіків (88,9%).

Крім цього, в ТОДСНС, обраних для гендерної оцінки, відсоток жінок серед осіб рядового та начальницького складу коливається у межах від 10,5% до 18,2%, що продемонстровано у таблиці 2, та зріс лише у Головному управлінні ДСНС у Київській області (з 9,1% у 2018 році до 10,5% у 2020 році) та Львівському державному університеті безпеки життєдіяльності (з 11,4% у 2018 році до 16,9% у 2020 році).

Загальна кількість працівників на керівних посадах у системі ДСНС у 2018 році становила 4 356 осіб, з них 570 жінок (13,1%) та 3 836 чоловіків (88,1%); у 2019 році – 4 233 особи, з них 542 жінки (12,8%) та 3 691 чоловік (87,2%); у 2020 році – 4 701 особа, з них 634 жінки (13,5%) та 4 067 чоловіків (86,5%). Як бачимо, відсоток жінок збільшився дуже незначно (лише на 0,4% у порівнянні з 2018 роком), проте і сьогодні їх відсоток на керівних посадах, ще залишається недостатнім.

Порівняльний аналіз даних 2018-2020 років продемонстрував, що зі збільшенням штатної чисельності працівників апарату ДСНС на 178 осіб (або на 29 жінок та 149 чоловіків) відсоток жінок на керівних посадах зменшився на 8% на користь чоловіків. У 2020 році керівні посади в апараті ДСНС обіймали 16% жінок та 84% чоловіків.

Крім цього, в ТОДСНС, обраних для гендерної оцінки, відсоток чоловіків, які обіймають керівні посади значно переважає відсоток жінок на керівних посадах та коливається у межах від 78,1% до 95,8%, що продемонстровано у таблиці 2.

У 2020 році спостерігається зниження відсотку жінок, які обіймали керівні посади у Головному Управлінні ДСНС у Київській області (з 9,1% у 2018 році до 8,1% у 2020 році), Головному управлінні ДСНС у Полтавській області (з 7,4% у 2018 році до 4,2% у 2020 році), Управління ДСНС у Чернігівській області (з 10,7% у 2018 році до 8,4% у 2020 році) та Національному університеті цивільного захисту України (з 25,9% у 2018 році до 21,9% у 2020 році) (див. Таб. 2).

Таб. 2. Загальна кількість працюючих державних службовців, осіб рядового та начальницького складу, а також працюючих на керівних посадах у 2018-2020 роках

Назва органу	2018 рік		2019 рік		2020 рік	
	жінки	чоловіки	жінки	чоловіки	жінки	чоловіки
Кількість працівників/державних службовців						
Апарат Державної служби України з надзвичайних ситуацій	46,7%	53,3%	47,7%	52,3%	48%	52%
Головне управління ДСНС у Київській області	36%	74%	30,4%	69,6%	29,4%	70,6%
Головне управління ДСНС у Миколаївській області	54,5%	45,5%	56,4%	43,6%	52,3%	47,7%
Головне управління ДСНС у Полтавській області	24,8%	75,2%	29,3%	70,7%	30,9%	69,1%
Головне управління ДСНС у Рівненській області	31,5%	68,5%	10,7%	89,3%	30,3%	69,7%
Управління ДСНС у Чернігівській області	30,6%	69,4%	31%	69%	32,3%	67,7%
Національний університет цивільного захисту України	50,1%	49,9%	48,7%	51,3%	50,1%	49,9%
Львівській державний університет безпеки життєдіяльності	59,6%	40,4%	72,7%	27,3%	58,9%	41,1%
Кількість осіб рядового та начальницького складу						
Апарат Державної служби України з надзвичайних ситуацій	0	0	0	0	16,1%	83,9%
Головне управління ДСНС у Київській області	9,1%	90,9%	10%	90%	10,5%	89,5%
Головне управління ДСНС у Миколаївській області	13,6%	86,4%	14,6%	85,4%	13,5%	86,5%
Головне управління ДСНС у Полтавській області	6,8%	93,2%	5,7%	94,3%	5,9%	94,1%

Назва органу	2018 рік		2019 рік		2020 рік	
	жінки	чоловіки	жінки	чоловіки	жінки	чоловіки
Головне управління ДСНС у Рівненській області	5,5%	94,5%	7,9%	92,1%	5,7%	94,3%
Управління ДСНС у Чернігівській області	8,9%	91,1%	8,6%	91,4%	9%	91%
Національний університет цивільного захисту України	18,7%	81,3%	21,2%	78,8%	18,2%	81,8%
Львівській державний університет безпеки життєдіяльності	11,4%	88,6%	15,1%	84,9%	16,9%	83,1%
Кількість працюючих на керівних посадах (не нижче заступника начальника відділу/завідувача сектору)						
Апарат Державної служби України з надзвичайних ситуацій	24%	76%	26,5%	73,5%	16%	84%
Головне управління ДСНС у Київській області	9,1%	90,9%	5,1%	94,5%	8,1%	91,9%
Головне управління ДСНС у Миколаївській області	18,3%	81,7%	18,8%	81,2%	18,8%	95,8%
Головне управління ДСНС у Полтавській області	7,4%	92,6%	7,5%	92,5%	4,2%	95,8%
Головне управління ДСНС у Рівненській області	10,2%	89,8%	9,2%	90,8%	10,7%	89,3%
Управління ДСНС у Чернігівській області	10,7%	89,3%	10,7%	89,3%	8,4%	91,6%
Національний університет цивільного захисту України	25,9%	74,1%	30%	70%	21,9%	78,1%
Львівській державний університет безпеки життєдіяльності	21,1%	78,9%	20%	80%	20%	80%

Водночас, аналіз розділу «Керівництво» офіційних веб-сайтів ДСНС, ТО ДСНС лише підтверджує загальну тенденцію про те, що чим вищий рівень прийняття рішень, тим менше в ньому представлено жінок. Так, серед вищого керівного складу ДСНС 100% (або 4 особи) складають чоловіки, а серед Головних управлінь ДСНС в областях лише 1,6% складають жінки (або 2 особи) та 98,4 чоловіки (або 122 особи).

Переважають чоловіки й серед вищого керівного складу Національного університету цивільного захисту України та Львівського державного університету безпеки життєдіяльності, що продемонстровано у таблиці 4. При цьому, жодна жінка не очолює факультет (факультет цивільного захисту, факультет оперативно-рятувальних сил, соціально-психологічний

факультет, факультет пожежної безпеки та факультет техногенно-екологічної безпеки) Національного університету цивільного захисту України.

Таб. 3. Розподіл жінок і чоловіків серед керівного складу органів та підрозділів ДСНС України у 2021 році

Назва органу	Розподіл жінок і чоловіків серед вищого керівного складу		
	Всього	із них:жінки	із них: чоловіки
Апарат Державної служби України з надзвичайних ситуацій	4	0	4
Територіальні органи Державної служби України з надзвичайних ситуацій			
Головне управління ДСНС у Дніпропетровській області	5	0	5
Головне управління ДСНС у Вінницькій області	5	0	5
Головне управління ДСНС у Донецькій області	4	1 ¹⁷	3
Головне управління ДСНС у Запорізькій області	5	0	5
Головне управління ДСНС у Київській області	5	0	5
Головне управління ДСНС у Луганській області	4	0	4
Головне управління ДСНС у Львівській області	5	0	5
Головне управління ДСНС у м. Києві	6	0	6
Головне управління ДСНС у Миколаївській області	5	0	5
Головне управління ДСНС в Одеській області	5	0	5
Головне управління ДСНС у Полтавській області	5	0	5
Головне управління ДСНС у Рівненській області	5	0	5
Головне управління ДСНС у Харківській області	5	0	5
Головне управління ДСНС у Херсонській області	5	1 ¹⁸	4
Головне управління ДСНС у Хмельницькій області	5	0	5
Управління ДСНС в Івано-Франківській області	5	0	5
Управління ДСНС у Волинській області	5	0	0

¹⁷Заступниця начальника Головного управління із запобігання надзвичайним ситуаціям Головного управління ДСНС у Донецькій області

¹⁸Заступниця начальника Головного управління ДСНС у Херсонській області

Назва органу	Розподіл жінок і чоловіків серед вищого керівного складу		
	Всього	із них:жінки	із них: чоловіки
Управління ДСНС у Житомирській області	5	0	5
Управління ДСНС у Закарпатській області	5	0	5
Управління ДСНС у Кіровоградській області	5	0	5
Управління ДСНС у Сумській області	5	0	5
Управління ДСНС у Тернопільській області	5	0	5
Управління ДСНС у Черкаській області	5	0	5
Управління ДСНС у Чернівецькій області	5	0	5
Управління ДСНС у Чернігівській області	5	0	5

Із 21 кафедри Національного університету цивільного захисту України жінки завідують лише 5 кафедрами, а саме кафедрою спеціальної хімії та хімічної технології, кафедрою психології діяльності в особливих умовах, кафедрою соціальних і гуманітарних дисциплін, кафедрою мовної підготовки та кафедрою менеджменту. Водночас, жодної жінки немає, наприклад, у науково-педагогічному складі кафедри пожежної та рятувальної підготовки, кафедри інженерної та аварійно-рятувальної техніки, кафедри пожежної тактики та аварійно-рятувальних робіт.

Аналогічна ситуація спостерігається у Львівському державному університеті безпеки життєдіяльності. Із 17 кафедр жінки завідують лише 4, а саме кафедрою права та менеджменту у сфері цивільного захисту, кафедрою соціальної роботи, управління та суспільних наук, кафедрою практичної психології та педагогіки, кафедрою українознавства. Водночас, жодної жінки немає, наприклад, у науково-педагогічному складі кафедри спеціально-рятувальної підготовки та фізичного виховання, Кафедри пожежної тактики та аварійно-рятувальних робіт, кафедри експлуатації транспортних засобів та пожежно-рятувальної техніки, кафедри ліквідації наслідків надзвичайних ситуацій.

Забезпечення рівних можливостей жінкам і чоловікам щодо поєднання трудової діяльності із сімейними обов'язками передбачає також розширення залучення до виховання дітей чоловіків, у тому числі й шляхом їх заохочення до використання відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку. Наразі частка чоловіків, працюючих в органах та підрозділах ДСНС, які скористалися цією можливістю, становить 5,9% (або 45 чоловіків). У той час, як кількість жінок, які перебувають у відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку становить 94,1% (або 769 жінок).

Найбільша кількість чоловіків, які перебувають у відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку спостерігається в Управлінні ДСНС у Закарпатській області 28,1% та Головному управлінні ДСНС у Львівській області – 13,3% . Натомість найбільша кількість жінок, які перебувають у відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку спостерігається у Головному управлінні ДСНС у Дніпропетровській області 96,6%, Головному управлінні ДСНС у Донецькій області – 100%, Головному управлінні ДСНС у Одеській області – 92% та Головному управлінні ДСНС у Львівській області –86,7%.

Таб. 4. Розподіл жінок і чоловіків серед керівного складу, в т. ч. факультетів, кафедр навчальних закладів безпеки життєдіяльності у 2021 році

Розподіл жінок і чоловіків серед вищого керівного складу ЗОЦЗ			
	Всього	із них жінки	із них: чоловіки
Національний університет цивільного захисту України	6	0	6
Львівський державний університет безпеки життєдіяльності	8	0	8
Розподіл серед начальників факультетів ЗОЦЗ			
	Всього проаналізовано факультетів	із них очолюють жінки	із них очолюють чоловіки
Національний університет цивільного захисту України	5	0	5
Львівський державний університет безпеки життєдіяльності	-	-	-
Розподіл серед начальників/завідувачів кафедр ЗОЦЗ			
	Всього проаналізовано кафедр	із них очолюють жінки	із них очолюють чоловіки
Національний університет цивільного захисту України	21	5 ¹⁹	16
Львівський державний університет безпеки життєдіяльності	17	4 ²⁰	13

Забезпечення рівних можливостей жінкам і чоловікам щодо поєднання трудової діяльності із сімейними обов'язками передбачає також розширення залучення до виховання дітей чоловіків, у тому числі й шляхом їх заохочення до використання відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку. Наразі частка чоловіків, працюючих ТО ДСНС, які скористалися цією можливістю, становить 5,9% (або 45 чоловіків). У той час, як кількість жінок, які перебувають у відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку становить 94,1% (або 769 жінок).

Найбільша кількість чоловіків, які перебувають у відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку спостерігається в Управлінні ДСНС у Закарпатській області 28,1% та Головному управлінні ДСНС у Львівській області – 13,3%. Натомість найбільша кількість жінок, які перебувають у відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку спостерігається у Головному управлінні ДСНС у Дніпропетровській області 96,6%, Головному управлінні ДСНС у Донецькій області – 100%, Головному управлінні ДСНС у Одеській області – 92% та Головному управлінні ДСНС у Львівській області – 86,7%.

¹⁹ Кафедра спеціальної хімії та хімічної технології; Кафедра психології діяльності в особливих умовах; Кафедра соціальних і гуманітарних дисциплін; Кафедра мовної підготовки; Кафедра менеджменту Національного університету цивільного захисту України

²⁰ Кафедра права та менеджменту у сфері цивільного захисту; Кафедра соціальної роботи, управління та суспільних наук; Кафедра практичної психології та педагогіки; Кафедра українознавства Львівського державного університету безпеки життєдіяльності

Крім цього, в ТО ДСНС, обраних для гендерної оцінки, частка чоловіків, які перебувають у відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку не перевищує 20% (або по 1 чоловіку у Головному управлінні ДСНС у Рівненській області, Управлінні ДСНС у Чернігівській області та Львівському державному університеті безпеки життєдіяльності).

У той час, як частка жінок коливається від 80 до 100% (або 34 жінки у Головному управлінні ДСНС у Київській області, 21 жінка у Львівському державному університеті безпеки життєдіяльності, 18 жінок у Головному управлінні ДСНС у Миколаївській області, 17 жінок у Головному управлінні ДСНС у Рівненській області, 11 жінок у Національному університеті цивільного захисту України, 9 жінок у Головному управлінні ДСНС у Полтавській області, 8 жінок у ДСНС та 4 жінки в Управлінні ДСНС у Чернігівській області) (див. Рис. 1).

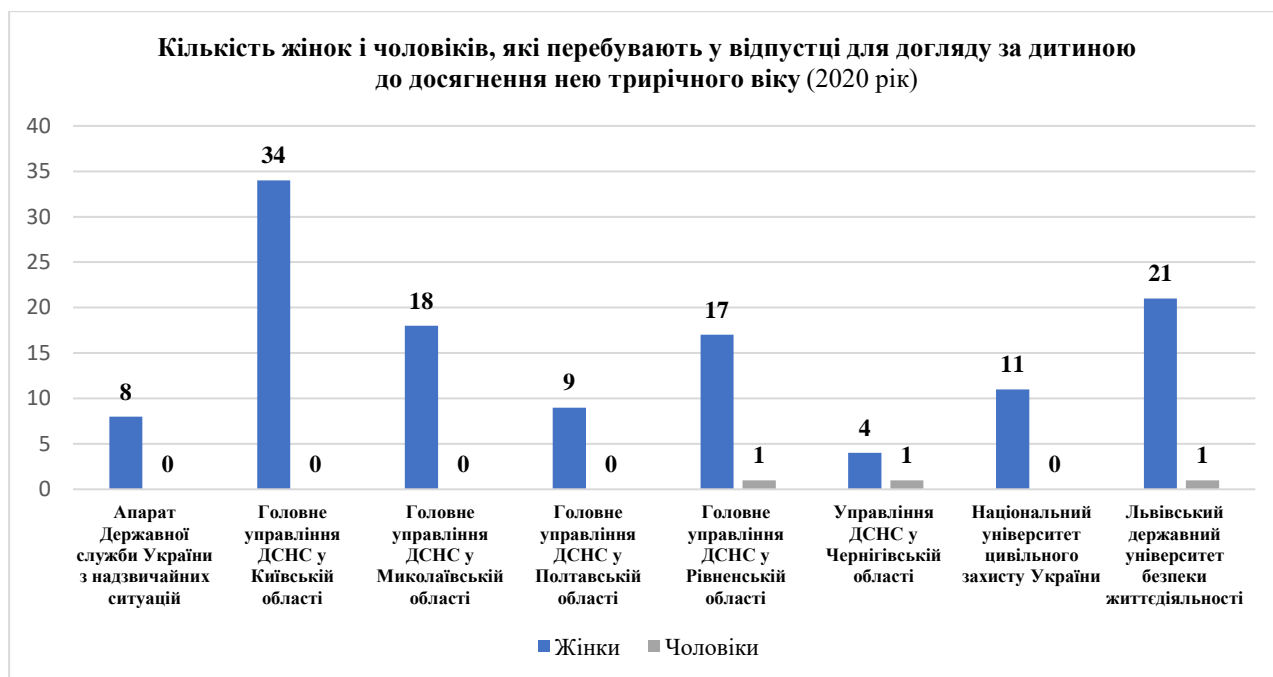


Рис. 1 Кількість жінок і чоловіків, які перебувають у відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку

Звертаємо увагу, що 15 квітня 2021 року Верховною Радою України прийнято Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо забезпечення рівних можливостей матері та батька на догляд за дитиною»²¹.

Законом доповнено Кодекс законів про працю України та Закон України «Про відпустки» новим видом відпустки – відпусткою при народженні дитини тривалістю до 14 календарних днів, що оплачується за рахунок роботодавця. Така відпустка надаватиметься одній із перелічених осіб:

- 1) чоловіку, дружина якого народила дитину;
- 2) батьку дитини, який не перебуває у зареєстрованому шлюбі з матір'ю дитини, за умови що вони спільно проживають, пов'язані спільним побутом, мають взаємні права та обов'язки;
- 3) бабі або діду, або іншому повнолітньому родичу дитини, які фактично здійснюють догляд за дитиною, мати чи батько якої є одинокою матір'ю (одиноким батьком).

Законом також доповнено положення статті 182-1 Кодексу законів про працю України та статті 19 Закону України «Про відпустки» щодо права працівників обох статей, які мають дітей або повнолітню дитину – особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, на додаткову відпустку.

Окрім цього, частину четверту статті 51 Кодексу законів про працю України

²¹<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1401-20#Text>

викладено у новій редакції, що передбачає можливість встановлення скороченої тривалості робочого часу для працівників, які мають дітей віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю, а також для одиноких матерів та батьків, які виховують дитину без батька (матері), у тому числі у разі тривалого перебування матері в лікарняному закладі.

З огляду на зазначене, Закон створює необхідні умови для забезпечення рівних можливостей матері та батька на догляд за дитиною та поєднання трудової діяльності із сімейними обов'язками.

Частиною другою статті 17 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні»²² передбачено, що підприємства, установи і організації за рахунок коштів Фонду соціального захисту інвалідів або за рішенням місцевої ради за рахунок власних коштів у разі потреби створюють спеціальні робочі місця для працевлаштування осіб з інвалідністю, здійснюючи для цього адаптацію основного і додаткового обладнання, технічного оснащення і пристосування тощо з урахуванням обмежених можливостей осіб з інвалідністю.

Кількість осіб з інвалідністю, які працюють в ТО ДСНС у 2020 році становила 533 особи (або 0,98% від загальної чисельності працюючих). Із них 31,9% - жінки та 68,1% - чоловіки. Найбільша кількість жінок та чоловіків з інвалідністю працюють у Спеціальному авіаційному загоні оперативно-рятувальної служби цивільного захисту ДСНС – 31 особа, із них 2 жінки (6,5%) та 29 чоловіків (93,5%), Національному університеті цивільного захисту України – 29 осіб, із них 13 жінок (44,8%) та 16 чоловіків (55,2%), Головному управлінні ДСНС у Кіровоградській області – 27 осіб, із них 7 жінок (25,9%) та 20 чоловіків (74,1%), Головному управлінні ДСНС у Полтавській області – 27 осіб, із них 11 жінок (40,7%) та 16 чоловіків (59,3%), Головному управлінні ДСНС у Одеській області – 24 особи, із них 9 жінок (37,5%) та 15 чоловіків (62,5%).

Жінок і чоловіків з інвалідністю немає серед працюючих осіб у Державному воєнізованому гірничорятувальному (аварійно-рятувальному) загоні, Дніпропетровському воєнізованому гірничорятувальному (аварійно-рятувальному) загоні, Навчально-методичному центрі цивільного захисту та безпеки життєдіяльності Миколаївської області та Державному центрі сертифікації ДСНС.

Водночас, ТО ДСНС, обраних для гендерної оцінки, частка працюючих чоловіків з інвалідністю переважає частку працюючих жінок з інвалідністю, а саме у Національному університеті цивільного захисту України – 55,2% чоловіків і 44,8% жінок, Головному управлінні ДСНС у Полтавській області – 59,3% чоловіків та 40,7% жінок, Львівському державному університеті безпеки життєдіяльності – 64,7% чоловіків і 35,3% жінок, Управлінні ДСНС у Чернігівській області – 68,8% чоловіків та 31,3% жінок, ДСНС – 72,7% чоловіків і 27,3% жінок, Головному управлінні ДСНС у Рівненській області – 100% чоловіків та жодної жінки. Лише у Головному управлінні ДСНС у Київській області частка працюючих жінок з інвалідністю хоч і незначно, але переважає частку працюючих чоловіків з інвалідністю – 54,5% жінок і 45,5% чоловіків (Див. Рис. 2).

Як свідчить судова практика для набуття статусу «одинокі матері», «одинокі батьки», необхідні два факти – не перебування у шлюбі, а також виховання і утримання дитини самими матір'ю чи батьком відповідно, тобто без участі іншого з подружжя у житті дитини.

У 2020 році кількість одиноких матерів і батьків, які працюють в ТО ДСНС становила 492 особи (або 0,90% від загальної чисельності працюючих). Із них 86,6% одиноких матерів та 13,4% одиноких батьків. Найбільша кількість працює у Головному управлінні ДСНС у Дніпропетровській області – 95,8% одиноких матерів та 4,2% одиноких батьків, Головному управлінні ДСНС у Харківській області – 71,7% одиноких матерів та 28,3% одиноких батьків та Головному управлінні у Миколаївській області – 81,8% одиноких матерів та 18,2% одиноких батьків.

²²<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12#Text>

Жодної самотньої матері та самотнього батька немає серед працюючих у Спеціальному центрі швидкого реагування, Головному управлінні ДСНС у Запорізькій області, Дніпропетровському воєнізованому гірничорятувальному (аварійно-рятувальному) загоні, Медичному реабілітаційному центрі «Одеський», Навчально-методичних центрах цивільного захисту та безпеки життєдіяльності Волинської, Дніпропетровської, Донецької, Закарпатської, Івано-Франківської, Київської, Миколаївської, Одеської, Полтавської, Сумської, Тернопільської, Харківської, Чернівецької та Чернігівської областей, а також у Державному центрі сертифікації.

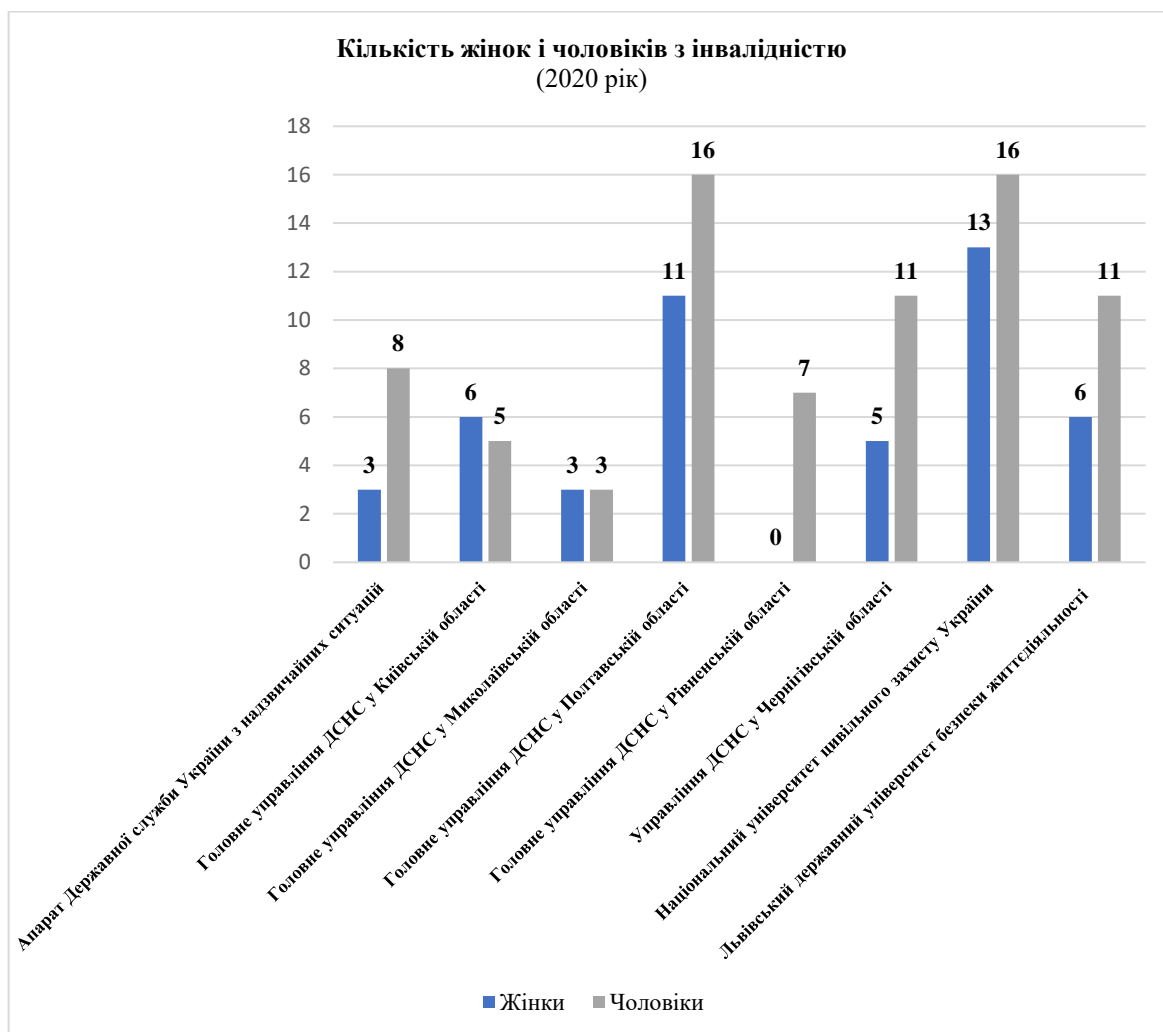


Рис. 2 Кількість працюючих жінок і чоловіків з інвалідністю

Водночас, спостерігається суттєва кількісна перевага самотніх матерів над самотніми батьками, які працюють в ТО ДСНС обраних для гендерного аналізу, що наглядно продемонстровано на діаграмі 3 (Рис. 3).

Відповідно до абзацу першого частини першої статті 1 Закону України «Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб» внутрішньо переміщеною особою є громадянин України, іноземець або особа без громадянства, яка перебуває на території України на законних підставах та має право на постійне проживання в Україні, яку змусили залишити або покинути своє місце проживання у результаті або з метою уникнення негативних наслідків збройного конфлікту, тимчасової окупації, повсюдних проявів насильства, порушень прав людини та надзвичайних ситуацій природного чи техногенного характеру.

Станом на 2020 рік кількість осіб, які працюють в ТО ДСНС та мають статус внутрішньо-переміщеної особи, становила 0,89% від загальної чисельності працюючих. Із них – 17% жінок та 73% чоловіків. Найбільше внутрішньо переміщених осіб працює у Головному управлінні ДСНС у Донецькій області – 33,7% жінок і 66,3% чоловіків та Головному управлінні ДСНС у Луганській області – 15,4% жінок і 84,6% чоловіків. Втім слід зауважити, що за даними Міністерства соціальної політики України станом на 30 березня 2021 року саме у Донецькій та Луганській областях проживає найбільше внутрішньо переміщених осіб – 512 тис. 244 особи та 282 тис. 495 осіб відповідно.

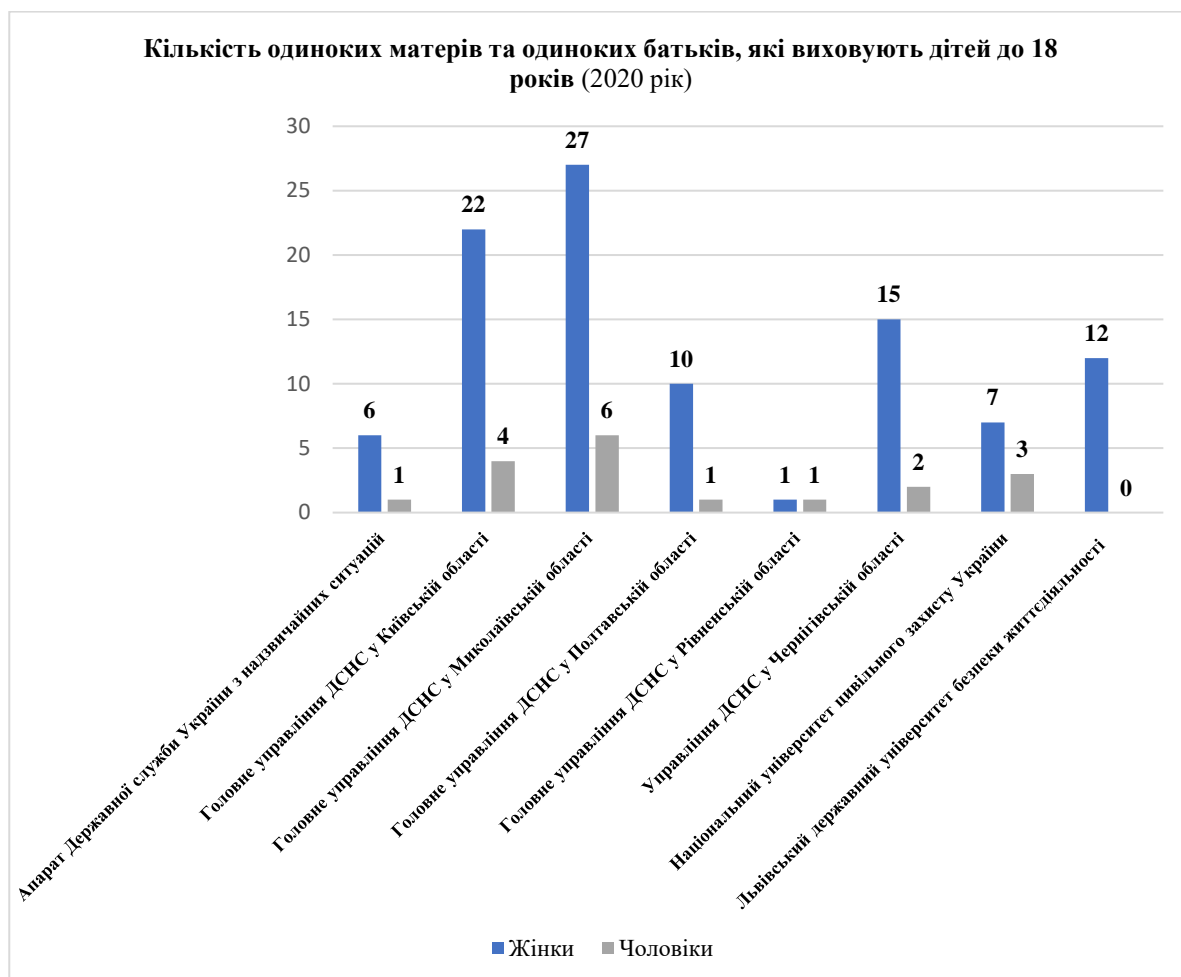


Рис. 3 Кількість одиноких матерів та одиноких батьків, які виховують дітей до 18 років



Рис. 4 Кількість жінок і чоловіків, які отримали статус внутрішньо переміщеної особи

Окрім цього, невеликою є чисельність чоловіків та жінок, які мають статус внутрішньо переміщеної особи та працюють в ТО ДСНС, що продемонстровано на діаграмі 4 (Рис. 4).

Особам, які захищали незалежність, суверенітет та територіальну цілісність України і брали безпосередню участь в антитерористичній операції, забезпеченні її проведення чи у здійсненні заходів із забезпечення національної безпеки і оборони, відсічі і стримування збройної агресії Російської Федерації в Донецькій та Луганській областях відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 20 серпня 2014 року № 413 надається статус учасника бойових дій.

Кількість осіб, які працюють в ТО ДСНС та мають статус учасника бойових дій у 2020 році становила 3871 особу (або 7,02% від загальної чисельності). Із них – 5% жінок та 95% чоловіків. Варто зауважити, що найбільше працевлаштованих учасників/-ниць бойових дій у Головному управлінні ДСНС у Луганській області – 87,8% чоловіків та 12,2% жінок, Міжрегіональному центрі швидкого реагування ДСНС – 99,7% чоловіків та 0,3% жінок, Головному управлінні ДСНС у Харківській області – 98,8% чоловіків та 1,2% жінок.

Разом з цим, дані представлені на діаграмі 5 демонструють суттєвий розрив у кількісному представництві жінок і чоловіків, які отримали статус учасника/-ниці бойових дій та працюють в органах та підрозділах ДСНС обраних для гендерної оцінки (Рис. 5).

У 2020 році частка осіб, які отримують пенсію і продовжують працювати в ТО ДСНС становила 5,9%. Із них – 20,5% жінок та 79,5% чоловіків.

У 2020 році частка осіб, які отримують пенсію і продовжують працювати в ТО ДСНС становила 5,9%. Із них – 20,5% жінок та 79,5% чоловіків.

Водночас, спостерігається суттєвий гендерний розрив у кількісному представництві жінок і чоловіків, які отримують пенсію і продовжують працювати в ТО ДСНС, обраних для гендерного аналізу, що відображає діаграма 6 (Рис. 6).

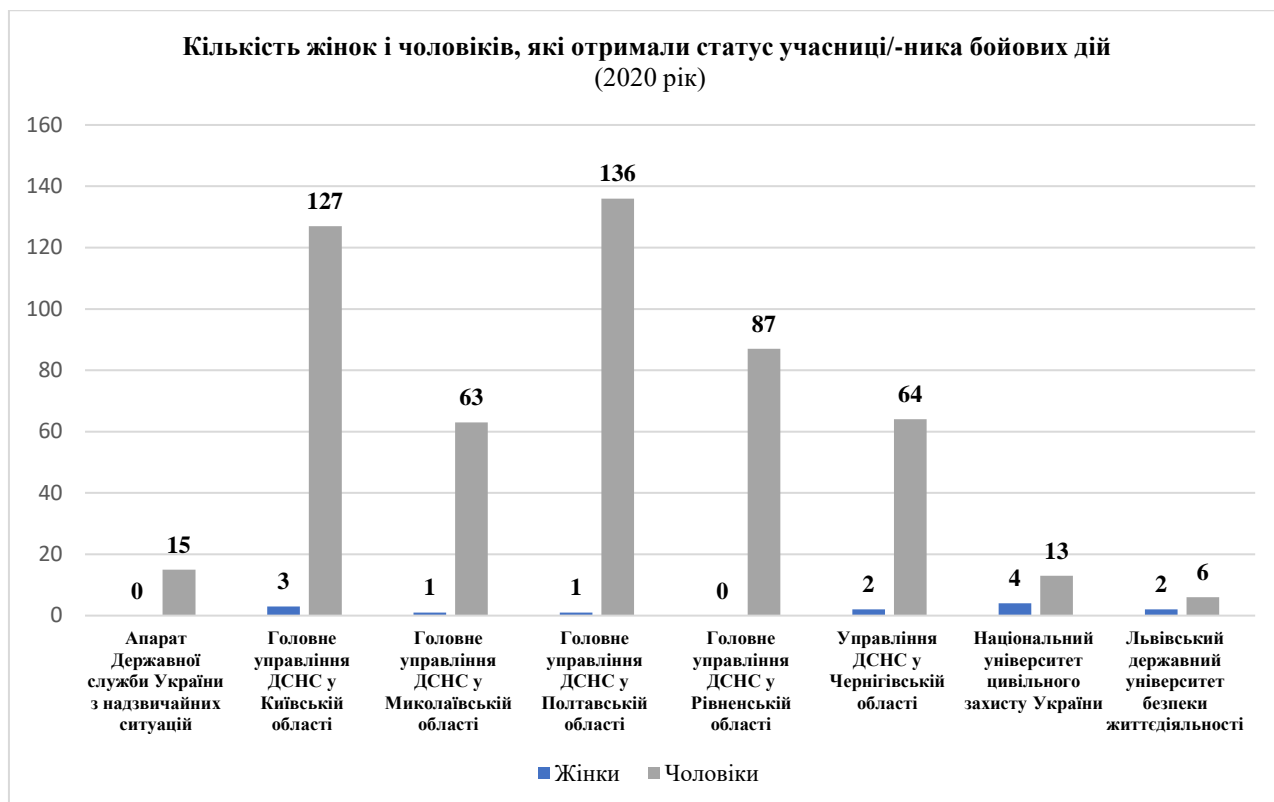


Рис. 5 Кількість жінок і чоловіків, які отримали статус учасника/-ниці бойових дій

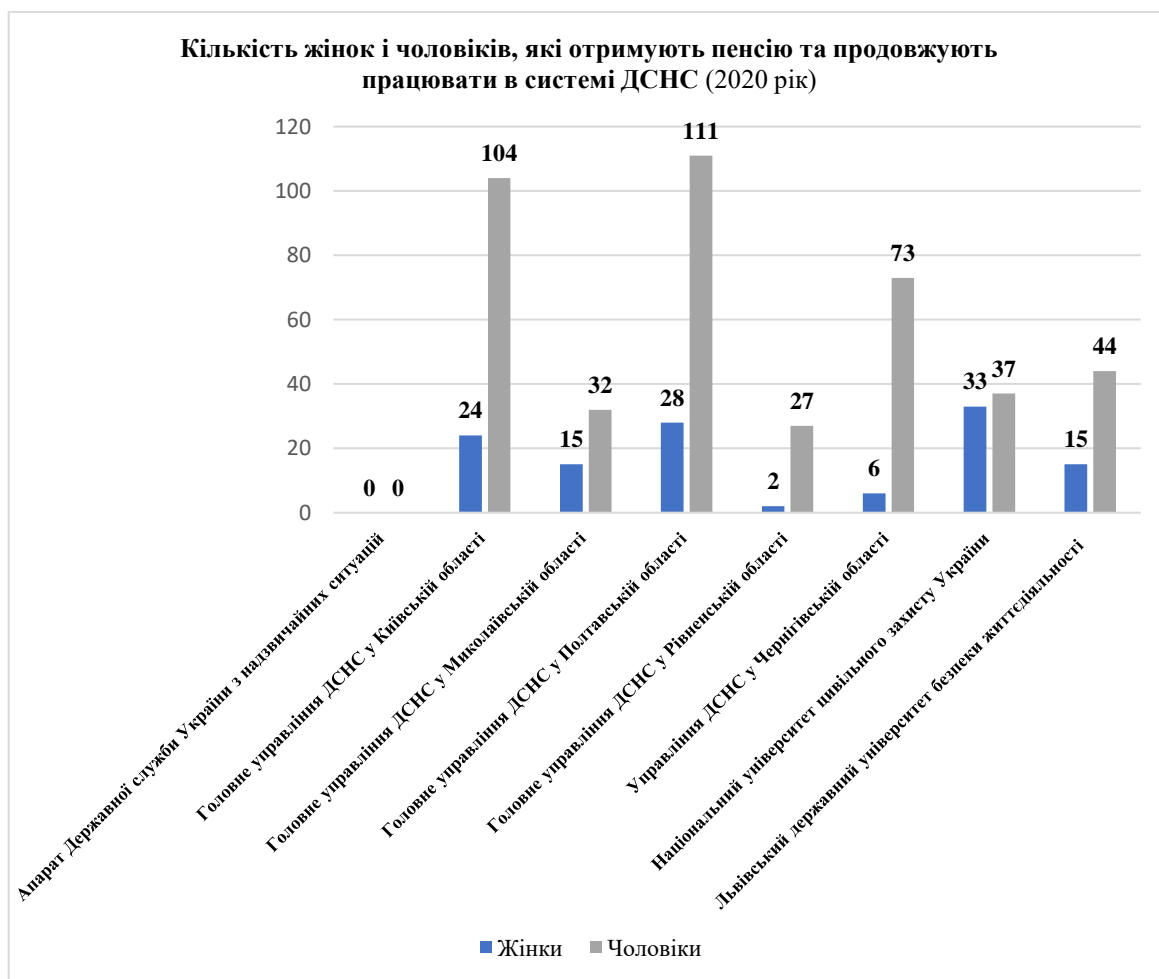


Рис. 6 Кількість жінок і чоловіків, які отримують пенсію та продовжують працювати в системі ДСНС

Висновки

1. Упродовж 2018-2020 років спостерігається позитивна динаміка поступового збільшення частки працюючих жінок у системі ДСНС на 0,5%. Загальна кількість особового складу ДСНС у 2020 році становила 54 403 особи, з них 16,5% жінок та 83,5% чоловіків.

У апараті ДСНС працює лише 32,7% жінок, у той час, як відсоток працюючих чоловіків сягає 67,3%. При цьому, суттєвий гендерний розрив у кількісному представництві жінок і чоловіків спостерігається у Головному управлінні ДСНС у Рівненській області, де працює 8,4% жінок та 91,6% чоловіків, Управлінні ДСНС у Сумській області – 10,5% жінок та 89,5% чоловіків, Головному управлінні ДСНС Харківської області – 11,2% жінок та 88,8% чоловіків, Головному управлінні ДСНС у Львівській області – 12,2% жінок та 87,8% чоловіків, Управлінні ДСНС в Івано-Франківській області 11,6% жінок та 88,4% чоловіків, Головному управлінні ДСНС у Херсонській області – 11,6% жінок, 88,4% чоловіків Головному управлінні ДСНС у Хмельницькій області – 12,1% жінок та 87,9% чоловіків, Управлінні ДСНС у Чернігівській області – 12,1% жінок та 87,9% чоловіків, Головному управлінні ДСНС у Київській області – 13% жінок та 87% чоловіків, Головному управлінні ДСНС у Полтавській області – 12,5% жінок та 87,5% чоловіків.

Найменший гендерний розрив спостерігається у Головному управлінні ДСНС у Дніпропетровській області – 20,7% жінок та Головному управлінні ДСНС у Одеській області – 20,8 % жінок.

У Національному університеті цивільного захисту України чисельність працюючих жінок становила 37,3% та 62,7% чоловіків, у Львівському державному університеті безпеки життєдіяльності – 37,1% жінок та 62,9% чоловіків. При цьому, у 2020 році у Національному університеті цивільного захисту України кількість працюючих жінок зменшилася на 0,9% на користь чоловіків, а у Львівському державному університеті безпеки життєдіяльності – на 6,1%.

3. Гендерний дисбаланс спостерігається серед осіб рядового та начальницького складу, адже у 2020 році кількість жінок становила лише 11,1% та 88,9% чоловіків.

4. Загальна кількість осіб з начальницького складу у ДСНС у 2020 році становила 4 701 особу, з них 13,5% жінок та 86,5% чоловіків.

Серед вищого керівного складу ДСНС 100% складають чоловіки, а серед Головних управлінь ДСНС в областях лише 1,6% складають жінки та 98,4% чоловіки.

Разом із цим, порівняльний аналіз даних 2018-2020 років продемонстрував, що зі збільшенням штатної чисельності працівників апарату ДСНС на 178 осіб (або на 29 жінок та 149 чоловіків) відсоток жінок на керівних посадах зменшився на 8% на користь чоловіків. Так, у 2020 році керівні посади в апараті ДСНС обіймали 16% жінок та 84% чоловіків.

У ТОДСНС, обраних для гендерної оцінки, відсоток чоловіків, які обіймають керівні посади значно переважає відсоток жінок на керівних посадах та коливається у межах від 78,1% до 95,8%.

Переважають чоловіки й серед вищого керівного складу Національного університету цивільного захисту України та Львівського державного університету безпеки життєдіяльності. При цьому, жодна жінка не очолює факультет у Національному університеті цивільного захисту України.

Із 21 кафедри Національного університету цивільного захисту України жінки завідують лише 5 кафедрами, а саме кафедрою спеціальної хімії та хімічної технології, кафедрою психології діяльності в особливих умовах, кафедрою соціальних і гуманітарних дисциплін, кафедрою мовної підготовки та кафедрою менеджменту.

Аналогічна ситуація спостерігається у Львівському державному університеті безпеки життєдіяльності. Із 17 кафедр жінки завідують лише 4, а саме кафедрою права та менеджменту у сфері цивільного захисту, кафедрою соціальної роботи, управління та суспільних наук, кафедрою практичної психології та педагогіки, кафедрою українознавства.

Зазначене дає підстави стверджувати про наявність вертикальної гендерної сегрегації у Національному університеті цивільного захисту України та Львівському державному

університеті безпеки життєдіяльності, що характеризується низьким представництвом жінок серед керівного складу, в т.ч. й кафедр.

5. У відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку перебуває лише 5,9% чоловіків (із числа працюючих в ТО ДСНС). Найбільша кількість чоловіків, які перебувають у відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку спостерігається в Управлінні ДСНС у Закарпатській області 28,1% та Головному управлінні ДСНС у Львівській області – 13,3%.

6. Частка жінок і чоловіків із числа вразливих груп, які працюють в ТО ДСНС не перевищує 7% від загальної чисельності працюючих та становить:

533 особи (або 0,98% від загальної чисельності працюючих), із них – 363 чоловіків з інвалідністю (або 68,1%) та 170 жінок з інвалідністю (або 31,9%);

492 особи (або 0,90% від загальної чисельності працюючих), із них – 426 одиноких матерів (або 86,6%) та 66 одиноких батьків (або 13,4%);

485 осіб, які мають статус внутрішньо-переміщеної особи (або 0,89% від загальної чисельності працюючих), із них – 131 жінка (27%) та 354 чоловіка (73%);

3871 особа, яка має статус учасника бойових дій (або 7,02% від загальної чисельності), із них – 191 жінка (5%) і 3626 чоловіків (95%).

Рекомендації

Тематика В. Законодавство, політики та планування

Напрямок 5. Інституційна політика, процедури та координація

1. Розглянути можливість внесення змін до Положення про порядок проходження служби цивільного захисту особами рядового і начальницького складу, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 11.07.2013 р. № 593²³, а саме:

- пункт 23 викласти у такій редакції «Особа начальницького складу зобов'язана сприяти створенню безпечних і здорових умов для несення служби підлеглими, надавати їм можливість для просування по службі з урахуванням досвіду, кваліфікації, професійної майстерності та здібностей, а також створювати належні умови для відпочинку без будь-якої дискримінації, у тому числі і за ознакою статі»;

- доповнити пункт 31 новим абзацом наступного змісту «Особа рядового і начальницького складу зобов'язана: утримуватися від образ, зауважень та жартів по відношенню до своїх колег, що ставлять у незручне становище та інших вербальних домагань, похитливих поглядів та жестів, що асоціюються із сексуальністю, а також недоречних коментарів щодо зовнішнього вигляду, віку або сімейного стану колег по службі»;

- пункт 34 викласти у такій редакції «Прийняття на службу цивільного захисту здійснюється з урахуванням кваліфікаційних вимог, критеріїв професійної придатності та фахової підготовленості. Забороняються всі форми та прояви дискримінації, відсутність необґрунтованих обмежень або надання необґрунтованих переваг певним категоріям громадян під час прийняття на службу цивільного захисту»;

- підпункт 5 пункту 137 доповнити новим видом відпустки «Одноразова відпустка при народженні дитини тривалістю до 14 календарних днів»;

- у абзаці першому пункту 200 слова «сімейного стану» виключити²⁴.

2. Під час розробки нових або перегляду чинних колективних договорів керуватися положеннями Розділу III Методичних рекомендацій, затверджених наказом Міністерства

²³<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/593-2013-п#Text>

²⁴Звертаємо увагу, що відповідно до частини третьої статті 17 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» **роботодавцем забороняється** в оголошеннях (рекламі) про вакансії пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі, висувати різні вимоги, даючи перевагу одній із статей, **вимагати від осіб, які влаштовуються на роботу, відомості про їхнє особисте життя, плани щодо народження дітей.**

соціальної політики України 29.01.2020 № 56²⁵, зокрема передбачити окремий Розділ «Рівність та недискримінація» до якого включити такі домовленості сторін:

- про комплектування кадрами і просування працівників по службі (при рівних професійних компетенціях претендентів) з дотриманням принципу надання переваги особам тієї статі, щодо якої існує дисбаланс;
- про дотримання принципу гендерного паритету в представництві з метою забезпечення фактичної рівності жінок та чоловіків і щодо роботи на керівних посадах;
- забезпечення умов праці відповідно до потреб жінок і чоловіків;
- здійснення рівної оплати праці жінок і чоловіків при однаковій кваліфікації та однакових умовах праці;
- впровадження гнучких режимів роботи, періодів відпусток для працівників із сімейними обов'язками з метою забезпечення рівної участі обох батьків у вихованні дитини;
- забезпечення умов для поєднання працівниками роботи з навчанням;
- проведення гендерного аудиту (перевірки стану забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків в установі при формуванні та реалізації політики, програм, проектів, наданні послуг, у фінансовій діяльності) і підготовки за його результатами плану дій установи, спрямованого на гендерне вирівнювання;
- інших доцільних заходів.

Тематика Е. Управління персоналом

3. Удосконалити статистичний (кількісний) облік персоналу (кадрів) органів і підрозділів цивільного захисту, у частині ведення обліку осіб рядового і начальницького складу із розподілом за статтю та окремо рядовий і начальницький склад, а саме:

- рядовий склад (із них: жінок/чоловіків);
- молодший начальницький склад (із них: жінок/чоловіків);
- середній начальницький склад (із них: жінок/чоловіків);
- старший начальницький склад (із них: жінок/чоловіків);
- вищий начальницький склад (із них: жінок/чоловіків).

4. Провести інформаційно-роз'яснювальні заходи серед персоналу стосовно законодавчих змін у частині забезпечення рівних можливостей матері та батька у догляді за дитиною, а саме можливості отримання відпустки при народженні дитини тривалістю до 14 календарних днів; права працівників обох статей, які мають дітей або повнолітню дитину – особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, на додаткову відпустку; можливості встановлення скороченої тривалості робочого часу для працівників, які мають дітей віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю, а також для одиноких матерів та батьків, які виховують дитину без батька (матері), у тому числі у разі тривалого перебування матері в лікарняному закладі.

Тематика А. Виконавча ефективність

Напрямок 1. Можливості й навчання

5. ЗОЦЗ розглянути можливість проведення гендерного аудиту(перевірки стану забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків у ЗОЦЗ ДСНС, зокрема при формуванні та реалізації освітніх програм, проектів освітніх програм, у фінансовій діяльності) і підготовки за його результатами плану дій, спрямованого на гендерне вирівнювання.

6. ЗОЦЗ рекомендувати розглянути можливість:

- проводити інформаційно-роз'яснювальну роботу щодо популяризації спеціальностей для цивільного захисту України серед дівчат та жінок, у т.ч. проведення інформаційних заходів стосовно підвищення зацікавленості дівчат та жінок у виборі спеціальностей для цивільного захисту України, які традиційно вважаються «чоловічими»;
- вивчити попит серед дівчат та жінок на спеціальності для цивільного захисту України та визначити потребу у створенні відповідних умов для їх перебування у ЗОЦЗ, зокрема щодо навчання хлопців та дівчат з міських поселень та сільської місцевості, забезпечення рівних умов проживання з урахуванням потреб для хлопців та дівчат у гуртожитках закладів, а також

²⁵<https://www.msp.gov.ua/documents/5627.html?PrintVersion>

забезпечення дозвілля (гуртки, студентські клуби, спортивні секції, тощо), які б задовольняли інтереси і дівчат, і хлопців.

Тематика F. Організаційна культура

7. Інтегрувати принцип дотримання гендерної чутливості та толерантності в інформаційні повідомлення про діяльність системи ДСНС на офіційних веб-сайтах.

8. Під час створення фото- та друкованих матеріалів з популяризації дій представників системи ДСНС уникати використання зображень, які підтримують/посилують стереотипи щодо соціальних ролей та обов'язків жінок і чоловіків;

9. Використовувати гендерно-чутливу мову, фемінітиви, зокрема, при зверненнях, привітаннях з нагоди державних свят та річниць, відзначаючи внесок як чоловіків, так і жінок;

10. Систематично наповнювати підрозділ «Гендерна політика» розділу «Діяльність» офіційних веб-сайтів ДСНС, ТО ДСНС в областях актуальною аналітичною інформацією з гендерної тематики.

У. РЕЗУЛЬТАТИ АНАЛІЗУ НОРМАТИВНО-ПРАВОВОЇ БАЗИ ЗА ОСНОВНИМИ НАПРЯМАМИ ГЕНДЕРНОГО ОЦІНЮВАННЯ

5.1 Загальні результати аналізу нормативно-правової бази за основними напрямками гендерного оцінювання

Проаналізовані в рамках гендерного оцінювання нормативні документи є керівними у забезпеченні діяльності ДСНС і включають документи національного рівня (наприклад, Конституція, Кодекс законів про працю України тощо) та відомчого рівня - регулюють внутрішню діяльність ДСНС, окремих структурних підрозділів та посадовців в апараті ДСНС, ТО ДСНС та ЗОЦЗ.

В рамках цього етапу ГО ДСНС було проаналізовано – 400 документів (Додаток 6-7), серед яких в:

апараті ДСНС та ТОДСНС – 91 документ,
ЗОЦЗ – 309 документів.



Рис.7 Кількісний розподіл проаналізованих документів в рамках ГО ДСНС

Кількісний аналіз проаналізованих документів за критеріями ГО показав, що переважна більшість (87,5%) проаналізованих документів в апараті ДСНС, в ТО ДСНС та ЗОЦЗ стосується Тематики В. Законодавство, політика та планування. Жодного документу за Тематикою С. Взаємодія з громадськістю та Тематикою F. Організаційна культура (Рис.8).



Рис.8 Кількісний розподіл проаналізованих документів за критеріями ГО ДСНС

Такий результат також певним чином пов'язаний з тим, що фокус аналізу нормативно-правових актів здебільшого був направлений на внутрішню організацію діяльності апарату ДСНС, ТОДСНС та ЗОЦЗ. Свідченням цього є і кількісні дані за напрямками ГО ДСНС (Рис.9) – 332 документи проаналізовані робочими групами стосуються інституційної політики, процедур та координації²⁶.

Відповідно до результатів аналізу було виявлено, що переважна більшість проаналізованих документів в апараті ДСНС, ТО ДСНС та ЗОЦЗ є гендерно-нейтральними, тобто окремі норми та акти в цілому не містять положень з поділом за ознакою статі. Це може бути свідченням того, що а) певна частина документів стосується специфічних сфер діяльності ДСНС; б) певна частина актів потребує подальшого додаткового аналізу - для визначення конкретних напрямів інтегрування принципу гендерної рівності та забезпечення дійсної рівності в діяльності ДСНС.

²⁶ Деякі з проаналізованих актів регулюють питання, які відповідають декільком тематикам ГО, тому кількісний розподіл за тематиками та напрямками дещо відрізняється від узагальненої кількості документів, зазначених у Додатках 2-3.

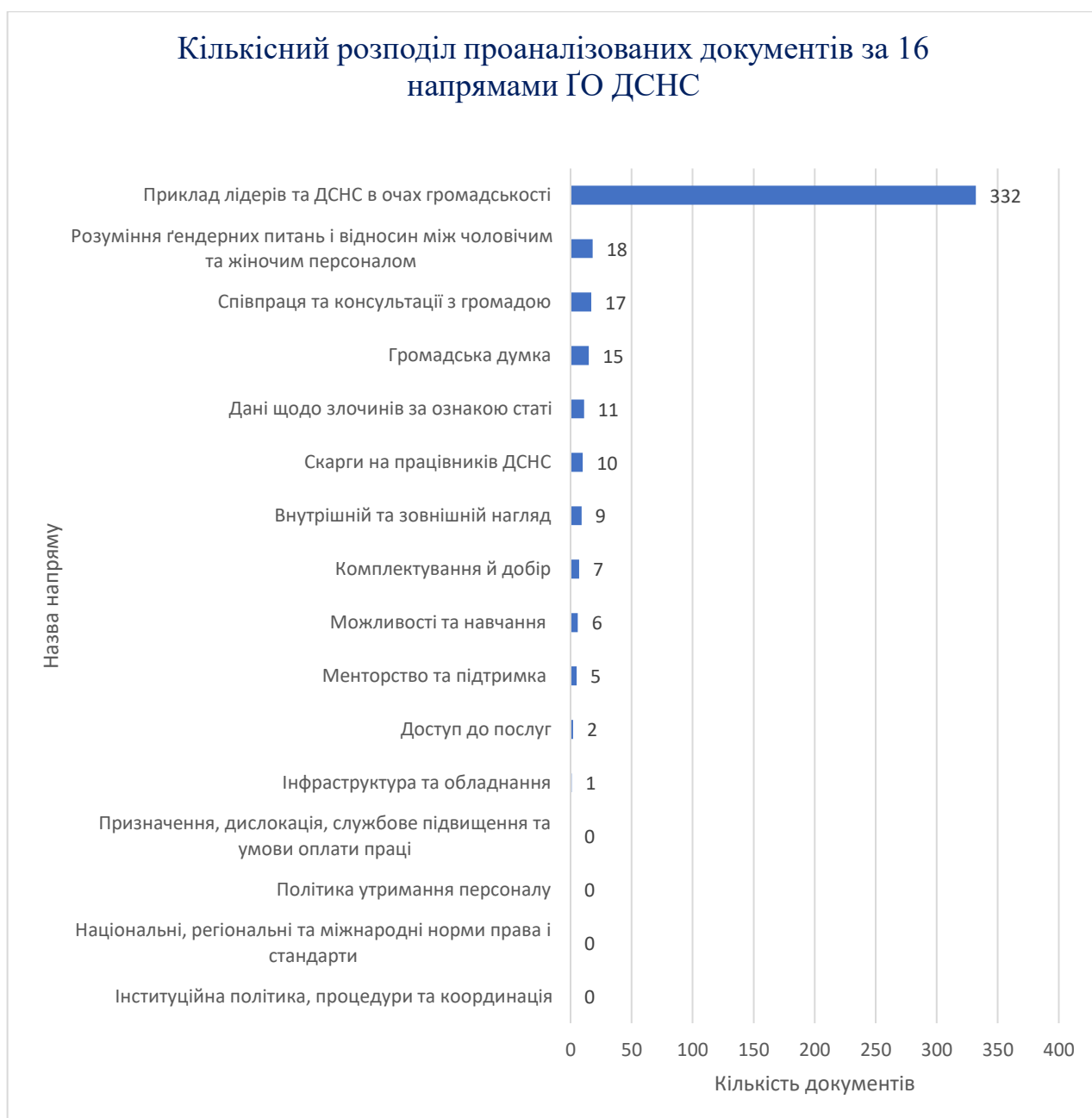


Рис.9 Кількісний розподіл проаналізованих документів за 16 показниками ГО ДСНС

В свою чергу, серед документів, які містять конкретні норми, які враховують особливі потреби жінок та чоловіків або направлені на реалізацію принципу рівних прав та можливостей та недискримінації - переважають посадові інструкції та норми щодо забезпечення форменим одягом.

Представники робочих груп в апараті ДСНС, ТО ДСНС та ЗОЦЗ в ході аналізу зазначили пропозиції щодо внесення змін чи доповнень до нормативно-правових актів з метою забезпечення принципу гендерної рівності та недискримінації в ДСНС. Важливо врахувати це при плануванні подальшої діяльності з інтегрування гендерної рівності та реалізації гендерної політики в ДСНС.

5.2 Тематика А. Виконавча ефективність

Відповідно до результатів аналізу нормативно-правових актів, в ДСНС забезпечений рівний доступ жінок та чоловіків до підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації. Окремі регуляції також стосуються організації службової підготовки в апараті ДСНС, ТО

ДСНС та ЗОЦЗ. В частині нормативів виконання навчальних вправ з підготовки осіб рядового і начальницького передбачене різне оцінювання нормативів для жінок і чоловіків.

Щодо доступу до послуг, то варто зазначити, що здебільшого проаналізовані документи в цій сфері стосуються доступу до внутрішніх послуг в ДСНС – такі як продовольче, матеріально-технічне забезпечення тощо особового складу і переважно є гендерно-нейтральними. Документи, які спрямовані на надання зовнішніх послуг в рамках цього аналізу стосуються доступу громадян до публічної інформації в ДСНС та роботи приймальні громадян в ДСНС. Доцільно в подальшій роботі провести гендерний аналіз актів, які регулюють надання послуг для населення (різних груп жінок, чоловіків, хлопчиків та дівчаток) для вдосконалення системи надання гендерно-чутливих послуг в ДСНС.

В подальшій діяльності варто поглибити роботу у напрямі нормативного регулювання злочинів за ознакою статі в ДСНС (це також є частиною Тематики D. Відповідальність і нагляд). В рамках ГО ДСНС був проаналізований тільки наказ МВС України №725 від 27.07.2016 «Про затвердження Інструкції з оформлення матеріалів про адміністративні правопорушення та визнання такими, що втратили чинність, деяких наказів МНС України»²⁷.

До уваги треба взяти той факт, що злочини за ознакою статі можуть бути здійснені щодо працівників або працівниками, тому нормативне регулювання є необхідною умовою для своєчасного попередження, реагування (в тому числі і спрямування постраждалих осіб до відповідних відповідальних органів) та протидії таким випадкам. Цей напрям має розглядатися як частина діяльності ДСНС, а не тільки в площині діяльності правоохоронних органів.

Одним з керівних документів щодо питань реагування та притягнення до відповідальності злочини за ознакою статі є Методичні рекомендації з організації роботи з повідомленнями про випадки сексуальних домагань на робочому місці та прояви дискримінації у ДСНС від 19.02.2021 року, які визначають рекомендовану послідовність дій посадових осіб під час отримання, реєстрації, розгляду та обліку повідомлень про випадки сексуальних домагань на робочому місці та прояви дискримінації, що надходять на «телефон звернення», офіційні вебсайти, засобами поштового чи електронного зв'язку ДСНС тощо територіальних органів, підприємств, установ, організацій сфери управління ДСНС, а також на особистому прийомі громадян.

5.3 Тематика В. Законодавство, політики та планування

В ході роботи над аналізом членами робочих груп в апараті ДСНС, ТО ДСНС та ЗОЦЗ був проаналізований значний перелік документів, які регулюють діяльність ДСНС в цілому та конкретних напрямів діяльності, в тому числі положень про структурні підрозділи/кафедри та посадові інструкції, регулювання питань організації роботи, в тому числі і щодо реалізації гендерної політики.

Результати аналізу нормативно-правових актів показали, що інституціоналізація гендерної політики в ДСНС на рівні регулювання діяльності структурних підрозділів поступово здійснюється всіх рівнях, так відповідні зобов'язання щодо дотримання та сприяння дотриманню гендерної рівності та протидії дискримінації включені до обов'язків як керівників, так і посад виконавчої ланки як в апараті ДСНС, в ТО ДСНС, так і ЗОЦЗ. Для ілюстрації рівневої інституціоналізації можна навести приклад НУЦЗ, відповідно до даних аналізу актів в університеті 1) проректор Національного університету цивільного захисту України з персоналу є уповноваженою особою (координатором) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в університеті та в межах своїх завдань та обов'язків дотримується та забезпечує, у межах компетенції, виконання нормативно-правових актів з питань дотримання рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії дискримінації за ознакою статі; 2) посадова інструкція доцента кафедри іноземних мов передбачає, що відповідно до

²⁷<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1162-16#Text>

пункту 2.2 доцент забезпечує інтегрування гендерних аспектів у діяльність кафедри, комплексний підхід до реалізації гендерної політики під час освітнього процесу НПП кафедри. З урахуванням того, що відповідно до результатів аналізу нормативно-правових актів представники робочих груп в апараті ДСНС, ТО ДСНС та ЗОЦЗ зазначили про запит на перегляд та розширення функціональних обов'язків на рівні різних посад – наведені вище практики можуть бути враховані у роботі щодо удосконалення інституційного механізму реалізації гендерної політики в ДСНС.

Також гарним прикладом нормативного регулювання реалізації гендерної політики в ЗОЦЗ є затверджені спеціалізовані акти у Національному університеті цивільного захисту та Черкаському інституті пожежної безпеки імені Героїв Чорнобиля, а саме:

- План заходів з гендерної інтеграції в Національному університеті цивільного захисту України на 2021 рік - відповідно до якого в університеті 1) має проводитися аналіз навчальних програм на відповідність принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків відповідно до рекомендацій ООН; 2) має готуватися опис кадрової структури ЗОЦЗ, диференційований за статтю (співвідношення жінок і чоловіків; співвідношення жінок і чоловіків, зарахованих на навчання; співвідношення кількості чоловіків і жінок на керівних посадах) та інші.

- Положення про центр гендерної освіти університету – згідно якого гендерний центр університету має надавати практичну допомогу працівникам усіх структурних підрозділів університету, здобувачам вищої освіти та іншим особам, які навчаються в університеті, щодо впровадження ідей гендерної рівності в усіх напрямках діяльності: в навчально-виховному процесі шляхом посилення гендерного аспекту в змісті навчальних дисциплін; в проведенні виховних заходів; в організації науково-дослідної роботи для забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків; ліквідації в повсякденному побуті всіх форм дискримінації; запобігання насильству в усіх сферах життя суспільства, протидії торгівлі людьми.

- План заходів з гендерної інтеграції у Черкаському інституті пожежної безпеки імені Героїв Чорнобиля на 2021 рік.

- посадова інструкція фахівця з гендерної рівності у Черкаському інституті пожежної безпеки імені Героїв Чорнобиля, відповідно до пункту 1.3 якої фахівець має право контролювати виконання заходів в інституті з питань дотримання рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, протидії дискримінації, запобігання сексуальним домаганням.

В ДСНС відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України від 11.07.2013 №593 «Про затвердження Положення про порядок проходження служби цивільного захисту особами рядового і начальницького складу та визнання такими, що втратили чинність, деяких постанов Кабінету Міністрів України»²⁸ врегульовано питання отримання додаткових відпусток або врахування урегулювання відпустки подружжя. До прикладу: 1) право на відпустку за сімейними обставинами надається у разі використання особою рядового і начальницького складу щорічної основної та інших додаткових відпусток. Відпустка за сімейними обставинами надається у разі використання особою рядового і начальницького складу щорічної основної та інших додаткових відпусток; 2) дружині (чоловіку) особи рядового і начальницького складу щорічна основна відпустка за її (його) бажанням надається у зручний для неї (нього) час одночасно із щорічною основною відпусткою особи рядового і начальницького складу. Для моніторингу реалізації гарантованих прав – було б доцільно проводити аналіз даних щодо того, яка кількість жінок та чоловіків користуються цими можливостями, включно з відпустками при народженні дитини або відпустками з догляду за дитиною, особливо з урахуванням:

- набуття чинністю Закону України від 15 квітня 2021 року №1401-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо забезпечення рівних можливостей матері та батька у догляді за дитиною».

- обов'язковістю виконанням ДСНС розпорядження Кабінету Міністрів України №1517-р від 02.12.2020 року щодо збору статистики відповідно до Переліку індикаторів, у розрізі яких здійснюється збір даних для моніторингу гендерної рівності²⁹.

²⁸<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/593-2013-n#Text>

²⁹<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1517-2020-p#Text>

5.4 Тематика С. Взаємодія з громадськістю

В ході проведення аналізу за цією тематикою та напрямками, які передбачені в ній щодо громадської думки та співпраці та консультації з громадськістю, конкретні акти не були включені до загального переліку. Разом з тим, з урахуванням важливості постійної співпраці з громадськістю та ключової ролі такої кооперації в посиленні ефективності діяльності ДСНС щодо безпекових викликів в подальшій роботі ДСНС з питань удосконалення діяльності – необхідно в подальшому провести аналіз наявних практик та процедур співпраці, включно з питаннями потреб та запитів різних груп жінок та чоловіків, а у разі їх відсутності – розробляти відповідні регуляції.

5.5 Тематика D. Відповідальність і нагляд

Внутрішній і зовнішній контроль разом з ефективною системою реагування на порушення встановлених законодавством принципів та вимог діяльності осіб рядового та начальницького складу ДСНС – є важливим аспектом ефективної зовнішньої та внутрішньої діяльності відомства та сприяє розвитку інституційної культури рівності та недискримінації. В рамках аналізу цієї тематики робочими групами були проаналізовані:

- Закон України «Про Дисциплінарний статут служби цивільного захисту» від 05.03 2009 № 1068-VI, який є гендерно-нейтральним і не містить положень, які б регулювали питання притягнення осіб рядового і начальницького складу ДСНС до відповідальності за вчинення дискримінаційних дій або сексуальних домагань на робочому місці тощо;

- Інструкція про порядок проведення службових розслідувань в органах і підрозділах цивільного захисту, затвердженої наказом МВС від 05.05.2015 № 515, зареєстрованим у Міністерстві юстиції України 20 травня 2015 р. за № 582/27027³⁰ – в якій також відсутня процедура розгляду скарг щодо фактів дискримінації або сексуальних домагань на робочому місці.

ДСНС проводить заходи щодо внесення змін до вищезазначених нормативних актів.

Одним з проміжних підходів врегулювання вищезазначених питань, до внесення відповідних змін в законодавчі акти, є прийняття внутрішніх політик. Таким прикладом є Методичні рекомендації з організації роботи з повідомленнями про випадки сексуальних домагань на робочому місці та прояви дискримінації у ДСНС від 19.02.2021 року (детальніше - у Тематиці А. Виконавча ефективність) та практика внутрішнього регулювання питань попередження і протидії сексуальними домаганням та дискримінацією, яка застосовується у Національному університеті цивільного захисту України. Так, в НУЦЗ діє «Політика попередження і боротьби з переслідуванням, сексуальними домаганням, дискримінацією та зловживання владою в Національному університеті цивільного захисту України», відповідно в якій закріплена процедура подання та розгляду скарг:

- Процедура подання скарг щодо переслідування, сексуальних домагань, проявів дискримінації та зловживання владою:

Якщо працівник(ця)/здобувач(ка) вважає, що в Університеті мали(ють) місце прояви переслідування, сексуальних домагань, дискримінації та зловживання владою, він/вона може подати скаргу. Також задля дотримання власних прав особа, яка вважає, що стосовно неї здійснюються переслідування, сексуальні домагання, прояви дискримінації та зловживання владою безпосередньо та невідкладно повідомляє особу, яка вчиняє відповідні дії про необхідність їх негайного припинення.

- Порядок розгляду скарг щодо переслідування, сексуальних домагань, проявів дискримінації та зловживання владою.

³⁰<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0582-15#Text>

Після отримання скарги Комісією проводяться попередні консультації зі скаржником/скаржницею. Члени Комісії не мають права розголошувати ПІБ особи, яка звернулася зі скаргою без її згоди.

Скаржник/скаржниця може обрати спосіб вирішення ситуації щодо переслідування, сексуальних домагань, проявів дискримінації та зловживання владою, а саме:

- неформальна процедура. За неформальною процедурою Комісія або її представник отримує від скаржника/-ниці в письмовій формі уточнюючі та додаткові деталі пов'язані із порушенням (дата, час, місце, свідки тощо). Протягом 10 робочих днів Комісія зустрічається із з особою, на дії якої було подано скаргу, та ознайомлює її зі змістом скарги. При цьому, Комісія надає консультації обом особам, пропонує способи вирішення ситуації, що виникла у зв'язку з сексуальними домаганнями та дискримінацією, які не передбачають ухвалення адміністративних, дисциплінарних рішень керівництва;

- формальна процедура передбачає, що протягом 30 днів (але не більше 45 днів) Комісія проводить зустрічі із скаржником/-ницею, відповідачем/-чкою, свідками, іншими особами, які можуть надати додаткову інформацію. Комісія готує висновок на підставі якого керівництво Університету приймає відповідні рішення, передбачені чинним законодавством. У разі, якщо це виходить за рамки повноважень Університету здійснюється перенаправлення до Національної поліції для розгляду та прийняття ними відповідного рішення.

Варто зауважити, щодо наявності неформальних процедур реагування на випадків вчинення дискримінації та/або сексуальних домагань на робочому місці, яка не передбачає винесення за результатами розгляду скарг рішень, якими підтверджуються чи спростовуються викладені у скарзі обставини створює умови для зловживань як зі сторони скаржників, так і зі сторони осіб проти, яких подано скаргу на випадок сексуальних домагань, дискримінації. Існування неформальної процедури поруч із формальною фактично може стати способом тиску на скаржника з метою схилання його/її до вибору саме неформальної процедури, яка по своїй природі є відмовою від захисту своїх прав.

Вирішення скарг в порядку неформальної процедури також зменшує ймовірність розгляду доказової інформації у рамках розгляду скарг, що потенційно може мати негативні наслідки у разі звернення скаржника із позовом до суду в аспекті доведення обставин викладених у скарзі, а в подальшому у позові. Неформальна процедура не тягне за собою елемент покарання, як спосіб запобігання вчиненню аналогічних дій (сексуальних домагань на робочому місці, дискримінації) в майбутньому як особою проти якої подано скаргу, так і іншими особами.

Додатково звертаємо увагу, що альтернативні методи врегулювання спорів у випадках, коли було вчинене насильство за ознакою статі, заборонені, бо процес посередництва між потерпілою особою та порушником/-ницею ніколи не може бути рівноправний. Зазначене підтверджується частиною першою статті 48 Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами (Стамбульська конвенція) якою передбачено, що сторони вживають необхідних законодавчих або інших заходів для заборони на обов'язкові альтернативні процеси з вирішення спорів, у тому числі посередництво та примирення, стосовно всіх форм насильства.

Важливим в рамках діяльності ДСНС є зовнішній контроль безпеки громадян, так робочими групами були проаналізовані керівні документи структурних підрозділів, які реагують на надзвичайні ситуації, організовують заходи цивільного захисту. Положення проаналізованих документів є гендерно-нейтральними і потребуватимуть подальшого аналізу для визначення можливих релевантних сфер для включення принципу забезпечення рівних прав та можливостей.

5.6. Тематика Е. Управління персоналом

Рівноправний доступ жінок та чоловіків до служби, кар'єрного розвитку та заохочень є важливим принципом діяльності для ДСНС. В ході аналізу в рамках ГО в апараті ДСНС, ТО та ЗОЦЗ було проаналізовано керівний документ - Постанова КМУ від 11.07.2013 № 593 «Положення про порядок проходження служби цивільного захисту особами рядового і начальницького складу». Представниками робочої групи було привернуто увагу щодо унеможливлення виконання пункту 38 Постанови, відповідно до якого «Жінки, які відповідають умовам прийняття на службу цивільного захисту, встановленим цим Положенням, можуть бути прийняті на таку службу за наявності вакантних штатних посад, не пов'язаних з ризиком для життя, що можуть бути заміщені особами рядового і начальницького складу — жінками. Перелік зазначених посад визначається ДСНС», оскільки перелік зазначених посад, які можуть бути заміщені особами рядового і начальницького складу — жінками, — наразі відсутній. Це положення є дискримінаційним і потребує вдосконалення задля усунення перепон у доступі жінок до вакантних посад.

Відповідно до результатів аналізу нормативних актів, які регулюють політику утримання персоналу – передбачені норми щодо умов оплати праці, виплат, відпусток, преміювання осіб рядового і начальницького складу тощо є гендерно-нейтральними. Для оцінки реалізації нормативних положень варто впроваджувати систему моніторингу та оцінки, одне з таких завдань є частиною Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року, затвердженого розпорядженням КМУ від 28.10.2020 – «пункт 11.3 запровадження системи індикаторів кар'єрного зростання жінок сектору безпеки і оборони».

Аналіз нормативно-правових актів в контексті менторства та підтримки здебільшого направлений на психологічне забезпечення особового складу ДСНС, проте деякі документи регулюють і надання психологічної допомоги населенню. Таким актом є наказ МВС України від 31.08.2017 року № 747 «Про затвердження Порядку психологічного забезпечення в Державній службі України з надзвичайних ситуацій»³¹.

Ще одним документом, який направлений на вивчення потреб підтримки особового складу є наказ МНС України №177 від 06.03.2008 року «Про затвердження Настанови організації соціально-гуманітарної роботи з особами рядового і начальницького складу та працівниками органів і підрозділів цивільного захисту»³², відповідно до пункту Пункт 6.1. вивчення та аналіз соціальних проблем, матеріальних і духовних потреб особового складу органів і підрозділів цивільного захисту та членів їх сімей, визначення шляхів їх вирішення з метою зняття соціальної напруги в колективах та попередження негативних проявів. Робоча група ЛДУБЖ запропонувала внести в цей гендерно-нейтральний акт положення щодо соціального супроводу вагітних жінок та жінок, які нещодавно народили.

Робочими групами Вищого професійного училища Львівського державного університету безпеки життєдіяльності (м. Вінниця) та Черкаського інституту пожежної безпеки імені Героїв Чорнобиля Національного університету цивільного захисту України (м. Черкаси) також були проаналізовані Плани роботи відділення психологічного забезпечення на рік. Подібні документи – є позитивною практикою підтримка особового складу, але потребують планування з врахуванням потреб жінок та чоловіків зі складу осіб рядового та начальницького складу ДСНС.

В ході аналізу документів у сфері інфраструктури та обладнання в ДСНС були проаналізовані керівні акти щодо забезпечення осіб рядового та начальницького складу форменим одягом, облаштуванням приміщень та територій підрозділів цивільного захисту. В переважній більшості проаналізовані акти є гендерно-нейтральними. Так, Постанова КМУ № 81 від 14 лютого 2018 року «Про затвердження опису та зразків форменого одягу і відповідних знаків розрізнення осіб рядового і начальницького складу служби цивільного захисту та норм

³¹<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1390-17#Text>

³²https://zakononline.com.ua/documents/show/97375___97375

забезпечення форменим одягом»³³ в цілому є гендерно-нейтральною та містить тільки певні зразки жіночого форменого одягу, проте в цілому сам акт та передбачені ним зразки орієнтовані на чоловічий персонал. І тому з урахуванням систематичного збільшення жінок в ДСНС та впровадження гендерного комплексного підходу щодо забезпечення особового складу відповідно до потреб необхідно проводити (за участю підрозділів за напрямками діяльності) аналіз наявних інфраструктурних об'єктів та матеріально-технічних умов для служби жінок та чоловіків у ДСНС, проводити опитування та консультації з жінками та чоловіками тощо.

Висновки

Аналіз 400 нормативно-правових актів за тематиками та напрямами проведення ГО ДСНС дав можливість побачити наскрізний підхід в реалізації рівних прав та можливостей жінок та чоловіків в діяльності ДСНС. Розподіл проаналізованих нормативно-правових актів за тематиками також є підтвердженням взаємозв'язку важливості реалізації принципу гендерної рівності у всіх сферах діяльності ДСНС, оскільки відсутність реалізації гендерної політики або її часткове виконання має негативний вплив на сталий розвиток всієї системи та створення комфортних умов служби та отримання послуг у випадку з клієнтами.

Варто відзначити, що в апараті ДСНС, ТО ДСНС та ЗОЦЗ є позитивні практики щодо реалізації принципу гендерної рівності, які можуть бути прийняті за приклад в ДСНС в рамках реалізації політики гендерної рівності. Доволі активно проходить інституціоналізація принципу гендерної рівності та недискримінації на різних рівнях, впроваджуються спеціальні політики та заходи, які сприятимуть повноцінній та рівноправній участі чоловіків і жінок у діяльності служби.

Важливим результатом проведеного аналізу також стала можливість виявити ті напрямки діяльності, які потребують подальшого удосконалення, підтримки та спільної координації. Формальний підхід щодо тлумачення рівності прав та можливостей жінок та чоловіків є перепорою до реалізації дійсної рівності і тому необхідно зосереджувати зусилля першочергово на підвищення рівня обізнаності жінок та чоловіків з загальних концепцій гендерної рівності та їхньої імплементації за сферами. Треба наголосити і на значимості розширення співпраці ДСНС з громадськістю та з питань розвитку організаційної культури.

Рекомендації

1. Попри те, що дійсно дія певної частки проаналізованих документів стосуються специфічних напрямів діяльності - варто звернути увагу на формальний підхід щодо тлумачення забезпечення рівних прав та можливостей в нормативних актах, оскільки висновки щодо врахування принципу гендерної рівності при аналізі деяких документів були обґрунтовані виключно прив'язкою до конституційних положень щодо рівності жінок та чоловіків чи Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей», а не з точки зору рівності можливостей та результатів, які можуть отримати особи рядового і начальницького складу ДСНС. Тому важливо продовжити роботу над проведенням гендерно-правової експертизи та оцінюванням впливу галузевих реформ на становище різних груп жінок та чоловіків як зі складу осіб рядового і начальницького складу ДСНС, так і клієнтів служби.

2. Розглянути пропозиції, які були запропоновані представниками робочих груп в апараті ДСНС, ТО ДСНС та ЗОЦЗ щодо необхідності внесення змін до нормативно-правових актів задля забезпечення принципу гендерної рівності в ДСНС (Додаток 8-9).

3. В подальшому варто провести аналіз актів, які регулюють доступ громадян до послуг та яким чином проводиться збір та фіксація інформації про надані послуги та чи враховується при їх здійсненні гендерний підхід (наприклад, фіксація звернень з розподілом за статтю).

³³<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/81-2018-п#Text>

4. Варто продовжувати роботу над включенням до завдань різних структурних підрозділів положень щодо забезпечення, дотримання та сприяння реалізації гендерної рівності та недискримінації у власній діяльності.

5. Обов'язковою складовою дії будь-яких нормативно-правових актів є постійний моніторинг та оцінка результатів їхнього виконання, тому в подальшому необхідно на постійній основі провадити цей напрям роботи в ДСНС із застосуванням наявних поміжних інструментів та підходів.

6. Необхідно врегулювати на нормативному та практичному рівні співпрацю ДСНС з громадськістю, оскільки така взаємодія є шляхом до підвищення ефективності відомства та сталості безпеки на державному та локальному рівнях.

7. Необхідно проводити подальший глибокий аналіз нормативної бази щодо інфраструктурного та матеріально-технічного забезпечення, оскільки ці сфери потребують врахування дійсних потреб жінок та чоловіків зі складу осіб рядового та начальницького складу.

8. Рекомендовано переглянути діяльність структурних підрозділів ДСНС щодо застосування гендерно-орієнтованого підходу на всіх етапах бюджетного процесу та висвітлення у відповідних документах.

9. Враховувати в діяльності наявні позитивні практики реалізації гендерної політики та налагоджувати координацію в імплементації цієї діяльності в діяльності самої ДСНС, з іншими органами влади (в тому числі і органами місцевого самоврядування) та громадськими об'єднанням тощо.

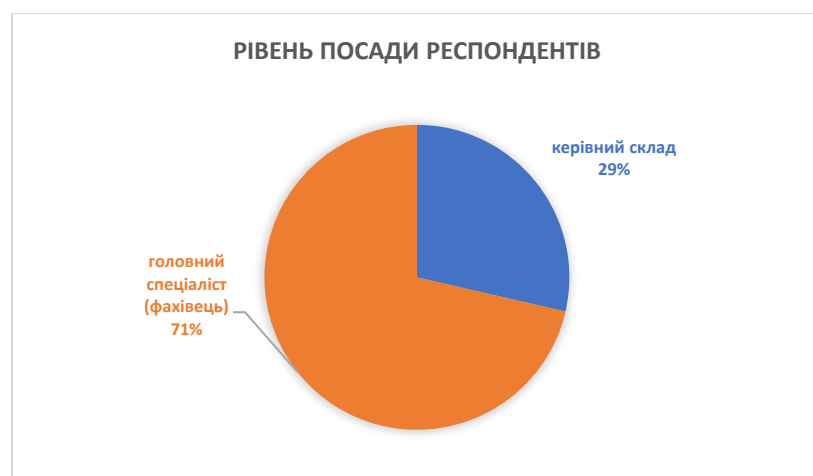
10. Варто провести поглиблене вивчення процедур добору та утримання персоналу, включно з дотриманням принципу гендерної рівності у діяльності комісій з відбору/атестаційних комісій, подачі скарг щодо дискримінації під час проведення добору тощо. Обов'язково необхідно переглянути пункт 38 Постанови КМУ від 11.07.2013 № 593 «Положення про порядок проходження служби цивільного захисту особами рядового і начальницького складу», задля усунення дискримінації щодо жінок при прийнятті на службу в ДСНС.

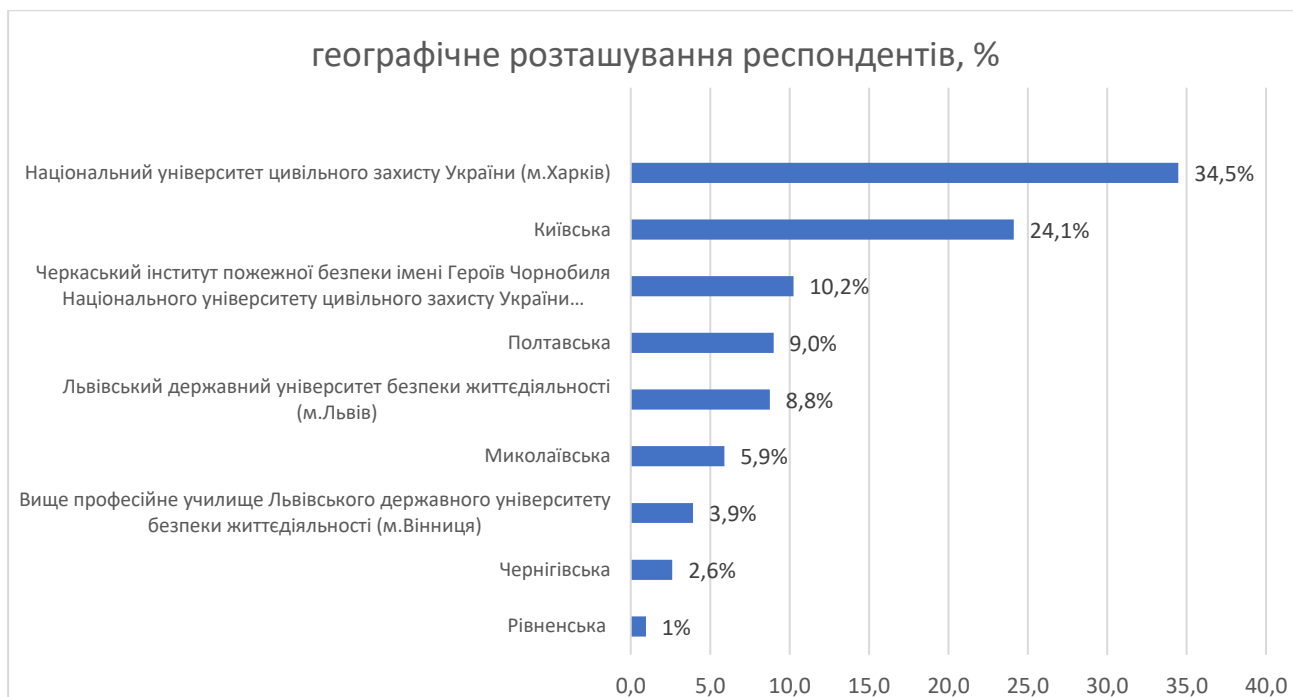
11. Переглянути Політику попередження і боротьби з переслідуванням, сексуальними домаганням, дискримінацією та зловживання владою в Національному університеті цивільного захисту України на предмет застосування однієї формальної процедури розгляду відповідних скарг у рамках, якої буде відбуватись повний та всебічний розгляд обставин вчинення сексуальних домагань, дискримінації, що викладені у скарзі, а також можливі види впливу як на порушника, так і на скаржника за подання завідомо неправдивої скарги.

VI. РЕЗУЛЬТАТИ АНКЕТУВАННЯ ПЕРСОНАЛУ ДСНС ТА ВИКЛАДАЧІВ/ЧОК ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ ЦИВІЛЬНОГО ЗАХИСТУ

6.1 Загальні дані щодо респондентів, які взяли участь в анкетуванні в рамках ГО ДСНС

Анкету заповнили 1679 осіб. Більшість респондентів – чоловіки (63%), головні спеціалісти (71%), віком 30- 50 років (65%).





Анкетування не є репрезентативним для кожного окремого ТО ДСНС, ЗОЦЗ або категорій за віком чи статтю. Анкетування ставить за мету дізнатися про тенденції щодо обізнаності з приводу забезпечення гендерної рівності в ДСНС та особистого досвіду (не)дискримінації під час роботи/служби в ДСНС. Результати анкетування будуть використані для розробки політик спрямованих на підвищення толерантності, гендерної рівності та захисту прав чоловіків й жінок в ДСНС.

6.2 Тематика А. Виконавча ефективність

Відповідно до результатів анкетування, більшість респондентів вважають, що інфраструктура забезпечення гендерної рівності здебільшого присутня в ДСНС. У більшості підрозділів є радник/радниця з гендерних питань.

Чи є у Вашому підрозділі радник/радниця з гендерних питань?	Відсотки
так	60.2
ні	26.1
важко відповісти	13.7
Загалом	100.0

40% опитаних знають з якими питаннями звертатися до радниці/радника з гендерних питань, вагаються чи знають – 24,8% опитаних, решта – не знають. Поінформованість серед жінок вища (69,7%), ніж серед чоловіків (64,6%).

Чи Ви знаєте, з якими питаннями звертатися до радниці/радника з гендерних питань?	Відсотки
так	41.7
скоріше так	24.8
скоріше ні	7.8
ні	14.5
важко відповісти	11.2
Загалом	100.0

Серед тих, хто вказав з яких питань вони зверталися до радниці/радника, уповноваженої особи чи фахівців/чинь відповідального підрозділу з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, найпопулярнішими причинами звернення були:

- надання консультацій для роботи з юридичними документами («опрацювання проєкту Закону», «опрацювання проєктів нормативно-правових актів», «підготовка звітних документів»);

- підготовка матеріалів для викладання дисциплін;

- особисті питання («1. Вихід в декретну відпустку особами чоловічої статі. 2. Можливість улаштування осіб жіночої статі на посаду пожежного-рятувальника або командира відділення підрозділу Оперативно-рятувальної служби цивільного захисту. 3. Максимальне залучення осіб жіночої статі до рятувальних робіт, гасіння пожеж тощо, виконання господарчих робіт по підрозділу (для надання рівних прав і можливостей жінок та чоловіків). 4. Запровадження обов'язкової військової служби осіб жіночої статі. 5. Інші питання із забезпечення рівних прав та можливостей жінок/чоловіків», «чого чоловіків не випускають раніше додому на Пасху, а тільки жінок?», «з питань добових чергувань»). Половина опитаних (49,2%) не відвідували тренінги з: 1) прав людини, включно з правами жінок; 2) гендерного аналізу та/чи комплексного гендерного підходу; 3) національного законодавства з гендерних питань; 4) будь-яких підходів ДСНС до гендерних питань; 5) протидії сексуальним домаганням і дискримінації; 6) запобігання й протидія насильству за ознакою статі та реагування на нього; 7) резолюцій Ради Безпеки ООН 1325 та інших резолюцій, що формують порядок денний «Жінки, мир, безпека». А саме: 33% вказали, що не відвідували жодних тренінгів із зазначених тематик, а 16,3% респондентам було важко відповісти на це питання, що вказує на те, що вони або їх не відвідували, або відвідували та не запам'ятали ні назви, ні змісту тренінгу, тому така відповідь також інтерпретується в даному дослідженні як невідвідування тренінгів (49,2%).

Тематики тренінгів	%
прав людини, включно з правами жінок	34,7%
будь-яких підходів ДСНС до гендерних питань; протидії сексуальним домаганням і дискримінації	30,7%
національного законодавства з гендерних питань	30,6%
гендерного аналізу та/чи комплексного гендерного підходу	29,8%
протидії сексуальним домаганням і дискримінації	26,0%
запобігання й протидія насильству за ознакою статі та реагування на нього	24,8%
резолюцій Ради Безпеки ООН 1325, що формують порядок денний "Жінки, мир, безпека"	22,6%
важко сказати	16,3%
жодного	33%

Найбільш відвідуваними були тренінги з «прав людини, включно з правами жінок» (34,7%), найменш – тренінги з «резолюцій Ради Безпеки ООН 1325, що формують порядок денний «Жінки, мир, безпека» (16,3%).

Серед 1679 опитаних працівників і працівниць ДСНС, 1327 відповіли на питання про те, скільки заходів із зазначених вище тематик вони відвідали протягом 2019-2020 років. 493 зазначили, що не відвідали жодного заходу. Середня кількість відвіданих тренінгів – 2,9, проте ця цифра дещо завищена за рахунок декількох осіб, які вказали що відвідали 7 і більше заходів.

За результатами анкетування, тематики гендерної рівності і прав жінок (перераховані вище) розглядалися в рамках таких дисциплін та заходів:

- гендерний аналіз

- он-лайн модулі з питань рівності між чоловіками і жінками, що проводилися Національним демократичним інститутом за підтримки Урядового офісу координації європейської та євроатлантичної інтеграції СКМУ,

- протидія сексуальним домаганням і дискримінації,
- законодавство з гендерних питань,
- конференції,
- підвищення кваліфікації,
- удосконалення операційної ефективності ДСНС,
- гендерне бюджетування та оцінювання,
- підготовка до гендерного оцінювання,
- «Основні засади державної гендерної політики»
- «Гендерна оцінка в системі Державної служби надзвичайних ситуацій»,
- «Лідерство та стилі керівництва»,
- опитування працівників та працівниць ДСНС в рамках гендерного оцінювання Державної служби України з надзвичайних ситуацій,
- запобігання й протидія насильству за ознакою статі та реагування на нього,
- навчання за програмою «Гендерний підхід в управлінні людськими ресурсами на державній службі» в Українській школі урядування,
- гендерне оцінювання в ДСНС на виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року та Плану заходів ДСНС з реалізації гендерної політики,
- психологія статі та гендеру
- гендерні аспекти в соціальній роботі,
- гендерні студії (вибіркова дисципліна),
- гендерна рівність в ДСНС,
- методичний збір за профільним напрямком,
- програма гендерної рівності,
- професійна підготовка,
- гендерна політика,
- гендерна рівність на службі а ДСНС,
- гендерний аналіз та комплексний гендерний підхід,
- соціальні проекти,
- додаткові заняття,
- гендерний квест між навчальними закладами силового блоку,
- засідання ради трудового колективу,
- конкурс гендерної рівності,
- психопедагогіка безпеки,
- соціологія,
- соціальна геронтологія,
- екологія,
- туризм,
- гуманітарна підготовка в рамках службової підготовки,
- виконання пунктів Плану заходів щодо реалізації Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека»,
- правознавство,
- права людини,
- психологія,
- основи пожежної тактики,
- організація експлуатації протипожежної техніки,
- теорія розвитку та припинення горіння,
- історія,
- основи пожежно-рятувальної справи,
- організація аварійно-рятувальних робіт,
- самоосвіта,
- розширене засідання кафедри,
- «технології захисту навколишнього середовища»,

- «цивільний захист»,
- щодо появи в професійному напрямку нових слів в жіночому роді.

Наведений перелік заходів і дисциплін вказує на брак курсів суто з гендерної тематики. Широкий перелік навчальних курсів названий у відповідь на питання «В рамках якого предмету/програми/курсу розглядалися ці питання?» може свідчити про частковий мейнстрімінг гендерних питань в інші дисципліни. Особливо зважаючи на те, що респонденти часто відповідали «в рамках службової підготовки». Проте, це також може вказувати на спробу надати якусь загальну відповідь замість негативної – що такі тематики не розглядалися. Варто проаналізувати, чи справді гендерні питання розглядаються у широкому списку загальних дисциплін, названих респондентами, а також, які саме аспекти розглядаються.

6.3 Тематика В. Законодавство, політики та планування

Обізнаність працівників та службовців ДСНС щодо нормативної бази і плану завдань і цілей щодо гендерної рівності неоднозначна. До прикладу, трохи більше половини працівників та службовців ДСНС вважають, в ДСНС існує відомчий план заходів із гендерних питань, і майже стільки ж – що ні.

Чи є в ДСНС відомчий план заходів із гендерних питань?	Відсотки
так	48.1
скоріше так	4.1
скоріше ні	47.8
Загалом	100.0

На думку опитаних, обмеження щодо відсотку жіночого персоналу чи новобранок в ДСНС радше відсутні.

Чи в ДСНС є певні обмеження щодо відсотку жіночого персоналу чи новобранок?	Відсотки
так	1.8
скоріше так	5.4
скоріше ні	16.5
ні	55.4
важко відповісти	20.9
Загалом	100.0

Проте, є твердження про наявність неформальних обмежень щодо відсотку жіночого персоналу чи новобранок в ДСНС спричинених такими факторами як: ймовірність материнства і тривалого декрету, нижчий рівень фізичної підготовки, вік, заборона обіймати жінками посади, що пов'язані із шкідливими умовами праці та особисте упереджене ставлення: «приміром, в одному з ключових департаментів це особисте ставлення керівника і впевненість у тому, що жінка має сидіти із папірцями».

Менше половини респондентів зазначають наявність відмінностей між критеріями та процедурами добору чоловіків та жінок (наприклад, різні вимоги до фізичної підготовленості):

Чи в ДСНС є відмінності між критеріями та процедурами добору чоловіків та жінок (наприклад, різні вимоги до фізичної підготовленості)?	Відсотки
так	15.4
скоріше так	13.8
скоріше ні	9.2
ні	41.7

важко відповісти	19.9
Загалом	100.0

Основні відмінності між критеріями та процедурами найму чоловіків та жінок, на думку респондентів, полягають у різних вимогах щодо фізичної підготовки, юридичній забороні жінкам займати певні посади, більш поблажливе ставлення до жінок.

Це підтверджують і відповіді на питання про основні перешкоди прийняття на роботу жінок. 516 осіб, або 30,7% вказали, що такою основною причиною є юридичні заборони жінкам займати певні посади:

На Вашу думку, що стає на заваді при прийнятті жінок на роботу в ДСНС?	Жінки	Чоловіки
	Відсотки	Відсотки
високі вимоги до фізичної підготовленості	24.9	18.5
домашні обов'язки	10.2	1.4
упереджене ставлення до жінок серед працівників і працівниць ДСНС, зокрема серед начальства	4.2	1.0
невпевненість в собі	7.3	9.5
рівень заробітної плати	4.6	18.2
юридичні заборони жінкам займати певні посади	30.7	1.6
неформальні заборони жінкам займати певні посади	7.7	0.6
відсутність жіночого форменого одягу	1.2	1.0
брак спеціалізованої освіти	16.6	23.6
інше	15.9	42.3

Натомість, основною перешкодою для чоловіків назвали брак спеціалізованої освіти (23,6%).

Також варто звернути увагу на ставлення до вимог щодо фізичної підготовленості для служби в ДСНС. ¼ вважають високі вимоги до фізичної підготовленості перешкодою при прийнятті жінок на роботу в ДСНС. Проте, 79,3% опитаних вважають, що вимоги до фізичної підготовленості є такими, що відповідають фактичним умовам служби.

Чи є вимоги до фізичної підготовленості такими, що відповідають фактичним умовам служби?	Відсотки
так	58.2
скоріше так	21.1
скоріше ні	3.7
ні	4.1
важко відповісти	12.9
Загалом	100.0

Також деякі жінки зазначили, що стикалися з не зафіксованими письмово обмеженнями щодо вагітності: «коли мене приймали на службу, одна з умов була не вагітніти протягом 2 років», «вимагали обіцянку не йти в декретну відпустку протягом трьох років служби».

Більшість опитаних вважають, що жінкам і чоловікам забезпечено однаковий доступ до обладнання, техніки та інших ресурсів, потрібних для виконання службових обов'язків на належному рівні. Щоб визначити якість поінформованості з цього питання працівників ДСНС, варто перевірити регулювання доступу чоловіків і жінок до обладнання, техніки та інших ресурсів, потрібних для виконання службових обов'язків на законодавчому рівні та на рівні фінансування забезпечення цього доступу, що буде гарантувати реалізацію цих положень.

Чи надано жінкам і чоловікам однаковий доступ до обладнання, техніки та інших ресурсів, потрібних для виконання службових обов'язків на належному рівні?	Відсотки
так	65.5
скоріше так	16.7
скоріше ні	3.7
ні	2.4
важко відповісти	11.7
Загалом	100.0

Стосовно протидії сексуальним домаганням в ДСНС, більше половини опитаних вважають, що механізми протидії і реагування в ДСНС присутні і доступні для цивільного населення.

Чи може населення подати скаргу щодо насильства за ознакою статі, сексуальних домагань, дискримінації за ознакою статі чи інших порушень прав людини?	Відсотки
так	52.2
скоріше так	23.9
скоріше ні	1.3
ні	3.3
важко відповісти	19.2
Загалом	100.0

Чи передбачений механізм прийому таких скарг з боку населення?	Відсотки
так	51.8
ні	5.2
важко відповісти	43.0
Загалом	100.0

За словами опитаних, механізм подання скарги полягає в особистому зверненні громадян через громадську приймальню відповідно до Закону України Про звернення громадян, «на e-mail оперативного чергового», «особисте письмове звернення», звернення на гарячу лінію ДСНС, звернення через інтернет-приймальню ДСНС, на «скриньку довіри». Респонденти також наголошують на тому, що окрім процедури звернення, важлива поінформованість керівництва з тематики сексуальних домагань і сенситивність до цієї проблеми:

«Як на мене це звичайна процедура прийому скарг від громадян і розгляду їх. Інше питання на чий бік стане відповідач враховуючи що це переважно чоловіча структура які не зовсім розуміють глибину проблеми» (респондент(ка) онлайн опитування).

Крім цього, під час індивідуальних інтерв'ю респонденти зазначали, що на головній сторінці ДСНС внизу розміщено контактний номер телефон та адресу електронної пошти, куди постраждалі особи можуть повідомляти про випадки дискримінації за ознакою статі або сексуальних домагань. Зі слів більшості респонденток повідомлення приймаються працівниками сектору гендерної рівності ДСНС та реєструються у відповідному журналі.

Відповіді респонденток на запитання «Яким чином забезпечено реагування на повідомлення про випадки дискримінації за ознакою статі, сексуальних домагань отримані телефоном?» розділилися. Частина респонденток не змогли відповісти на це запитання, оскільки відверто зазначали, що не ознайомлені із детальною процедурою розгляду таких повідомлень. Друга частина респонденток відзначала, що розгляд письмового або усного повідомлення про випадок дискримінації за ознакою статі, сексуальних домагань на робочому місці здійснюється Комісією, що утворюється наказом Голови ДСНС, до складу якої входять

представники Департаменту персоналу, Управління власної безпеки, Управління медичного забезпечення, Сектору гендерної рівності.

Однак варто звернути увагу, що Методичні рекомендації з організації роботи з повідомленнями про випадки сексуальних домагань на робочому місці та прояви дискримінації у ДСНС не містять деталізованого порядку дій посадових осіб під час розгляду випадку повідомлень про випадки сексуальних домагань на робочому місці та прояви дискримінації, що надходять на «телефон звернення», офіційні вебсайти, засоби поштового чи електронного зв'язку ДСНС, територіальних органів, підприємств, установ, організацій сфери управління ДСНС. У той же час, пунктом 1 Розділу II вищезазначених Методичних рекомендацій передбачено, що організація роботи з повідомленнями ґрунтується, зокрема на засадах ефективності (реагування на випадки порушення вимог Законів) та прозорості (інформування заявників про те, як розглядаються їх повідомлення).

Поінформованість працівниць/працівників про нормативні та розпорядчі акти, які містять положення щодо дій працівників ДСНС із запобігання насильству за ознакою статі, зокрема сексуальним домаганням, домашньому насильству тощо, і реагування на них вища, ніж про те, з якими питаннями звертатися до радниці/радника з гендерних питань:

Чи Ви знайомі з нормативними та розпорядчими актами, які містять положення щодо дій працівників ДСНС щодо запобігання насильству за ознакою статі, зокрема щодо сексуальних домагань, домашнього насильства тощо, і реагування на них?	Відсотки
так	58.1
ні	21.3
важко відповісти	20.6
Загалом	100.0

Більшість опитаних (32,2%) самостійно ознайомилися з цими документами, а 15,1% дізналися про них зі слів колег. Результати вказують, що чоловіки дещо краще ознайомлені з процедурою подання скарг стосовно дій працівників/працівниць ДСНС щодо запобігання насильству за ознакою статі, зокрема щодо сексуальних домагань та домашнього насильства, і реагування на них, ніж жінки. Або ж чоловіки схильні бути більш впевненими в своїх знаннях і поінформованості.

Яким чином ви ознайомились з нормативними та розпорядчими актами, які містять положення щодо дій працівників ДСНС щодо запобігання насильству за ознакою статі, зокрема щодо сексуальних домагань, домашнього насильства тощо, і реагування на них?	Разом чоловіки і жінки, %	Чоловіки	Жінки
спеціальні тренінги	13.7	13.8	13.5
самостійне ознайомлення з документами	32.3	33.4	30.5
зі слів колег	15.1	14.6	16.0
не була/не був ознайомлений	24.5	22.7	27.7
інше	14.4	15.5	12.4
Загалом	100.0	100	100

62% вважають, що положення щодо дій працівників ДСНС із запобігання насильству за ознакою статі, зокрема щодо сексуальних домагань та домашнього насильства, і реагування на них впроваджуються або скоріше впроваджуються у практичній діяльності ДСНС. Тоді як ¼ не мають відповіді на це питання.

На Вашу думку, чи впроваджуються положення щодо дій працівників ДСНС із запобігання насильству за ознакою статі, зокрема щодо сексуальних домагань та домашнього насильства, і реагування на них у практичній діяльності ДСНС?	Відсотки
так	36.2
скоріше так	25.8
скоріше ні	4.7
ні	9.2
важко відповісти	24.2
Загалом	100.0

Інша ситуація спостерігалася під час проведення інтерв'ю. Переважна більшість респонденток на запитання «Які документи регулюють впровадження механізму реагування на випадки насильства за ознакою статі, сексуальних домагань, дискримінації за ознакою статі?» зазначали про те, що у лютому 2021 року були затверджені Методичні рекомендації з організації роботи з повідомленнями про випадки сексуальних домагань на робочому місці та прояви дискримінації у ДСНС. Деякі респондентки додатково зауважували, що заступником Голови ДСНС було підписано окреме доручення від 19.02.2021 В-43яким, зокрема доручено керівникам ТО ДСНС та підрозділів центрального підпорядкування, ЗОЦЗ, установ, підприємств та організацій системи ДСНС використовувати у своїй роботі Методичні рекомендації.

Під час індивідуальних інтерв'ю частина респонденток наголошувала, що механізм реагування на випадки сексуальних домагань на робочому місці та прояви дискримінації є новим інструментом для ДСНС (з моменту затвердження Методичних рекомендацій пройшло лише 3 місяці) та потребує апробації практикою.

21,6% стверджують, що в ДСНС не здійснюється збір і публікування статистичних даних щодо скарг на прояви дискримінації та/або насильства за ознакою статі з боку осіб рядового і начальницького складу ДСНС, поданих працівниками ДСНС, а майже 40% опитаних не знають відповідь на це питання.

Це може означати 1) недосконалість наявних положень, їх нормативний, а не практичний характер; 2) вузьку поінформованість працівників про механізми реагування на прояви дискримінації та/або насильства за ознакою статі з боку осіб рядового і начальницького складу ДСНС.

Чи здійснюється збір і публікування статистичних даних щодо скарг на прояви дискримінації та/або насильства за ознакою статі з боку осіб рядового і начальницького складу ДСНС, поданих працівниками ДСНС?	Відсотки
так	39.5
ні	21.6
важко відповісти	38.8
Загалом	100.0

Подібна тенденція зберігається і стосовно поінформованості щодо фіксування у статистичних даних статі і віку осіб, постраждалих від дискримінації та/або насильства за ознакою статі. Більше половини опитаних або не знають, чи така статистика ведеться або вважають що не ведеться. Відсутність поінформованості з цих питань може також вказувати й на брак розуміння необхідності ведення такої статистики для реагування на випадки дискримінації та/або насильства за ознакою статі серед керівництва і службовців ДСНС.

Чи фіксують у статистичних даних стать і вік осіб, постраждалих від дискримінації та/або насильства за ознакою статі?	Відсотки
так	32.8
ні	22.3
важко відповісти	44.9
Загалом	100.0

Разом з цим, результати інтерв'ю засвідчили, що респондентки не володіють інформацією про те, чи збираються дані про випадки дискримінації за ознакою статі, сексуальних домагань, чи дезагреговані вони за статтю та віком постраждалих осіб, а також яким структурним підрозділом збираються та у який спосіб зберігаються.

74,8% респондентів та респонденток зазначили, що особи рядового та начальницького складу ДСНС можуть, або скоріше можуть, подати скаргу на когось зі своїх колег або на своє керівництво, щодо дискримінації за ознакою статі, сексуальних домагань чи насильства за ознакою статі.

На думку опитаних, скарги можуть бути подані так:

В який спосіб особи рядового та начальницького складу ДСНС можуть подати скаргу на когось зі своїх колег або на своє відомство щодо насильства за ознакою статі, сексуальних домагань, дискримінації за ознакою статі чи інших порушень прав людини?	Відсотки
Письмове звернення з вказанням імені	24.2
Анонімне письмове звернення	18.8
Особисте звернення	17.9
Звернення на гарячу лінію	15.4
Звернення по телефону з вказанням імені	1.0
Анонімне звернення по телефону	7.4
інше	15.2
Загалом	100.0

В більшості випадків, це звернення з вказанням імені постраждалої чи постраждалого. Це може бути небезпечним для постраждалих, адже коли випадки домагання стають публічними, постраждалі стикаються з обвинуваченнями, упередженнями, тиском з боку керівництва. Це не сприяє ні вирішенню таких ситуацій, ні виявленню таких випадків в подальшому.

Переважна більшість респонденток під час інтерв'ю відповідали, що повідомити про випадок дискримінації за ознакою статі, сексуальних домагань постраждала особа може усно: під час особистого прийому керівництвом ДСНС; зателефонувавши на «гарячу лінію» розгляду звернення громадян та доступу до публічної інформації або на «гарячу лінію» розгляду випадків дискримінації за ознакою статі, сексуальних домагань.

Також особа може повідомити письмово про випадок дискримінації за ознакою статі, сексуальних домагань надіславши звернення чи скаргу на поштову або електронну адресу ДСНС.

Лише дві із восьми респонденток припускають, що повідомити про випадок дискримінації за ознакою статі, сексуальних домагань можна анонімно (як усно так і письмово). Решта респонденток зазначали, що відповідно до Закону України «Про звернення громадян» письмові звернення з яких неможливо встановити авторство (прізвище, ім'я, по батькові) не підлягають розгляду.

Пунктом 3 Методичних рекомендацій з організації роботи з повідомленнями про випадки сексуальних домагань на робочому місці та прояви дискримінації у ДСНС передбачено, що повідомлення має містити: прізвище, ім'я, по батькові особи, яка
--

ймовірно вчинила правопорушення, її місце роботи (проходження служби) та посаду; інформацію про факти вчинення порушення Законів, яка може бути перевірена; прізвище, ім'я, по батькові, місце проживання та підпис особи, яка надіслала повідомлення (заявника).

Повідомлення може подавати окрема особа (індивідуальне) або група осіб (колективне). Повідомлення може бути як письмовим, так і усним (пункт 4 Методичних рекомендацій з організації роботи з повідомленнями про випадки сексуальних домагань на робочому місці та прояви дискримінації у ДСНС).

Натомість із більшою впевненістю респондентки зауважували про те, що будь-яка особа може анонімно повідомити про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень зателефонувавши до ДСНС на телефон довіри (з питань протидії корупції та незаконному поглинанню та захопленню підприємств).

Серед опитаних спостерігається низька поінформованість про те, які дисциплінарні заходи вживаються за скаргою щодо насильства за ознакою статі, сексуальних домагань, дискримінації за ознакою статі чи інших порушень прав людини. Більшість респондентів не відповіли на це запитання, а серед тих хто відповіли – більшість вказали, що не знають. Проте, деякі респондент(к)и вказали, що у таких випадках до кривдників вживаються «попередження, догана, звільнення», «проводиться службове розслідування», «дисциплінарні стягнення у виді звільнення з посади, пониження в спеціальному званні на один ступінь та звільнення зі служби», або що для них передбачена адміністративна та кримінальна відповідальність. Відповіді опитаних здебільшого вказують на відсутність досвіду зіткнення з випадками вживання заходів щодо кривдників.

Окрім цього, під час проведення індивідуальних інтерв'ю більшість респонденток зазначали, що за порушення службової дисципліни до осіб рядового і начальницького складу накладаються дисциплінарні стягнення у вигляді «усного попередження», «догани», «суворої догани», «звільнення зі служби», «звільнення з посади», «пониження у спеціальному званні на один ступінь» відповідно до Закону України «Про Дисциплінарний статут цивільного захисту». У разі, якщо порушення службової дисципліни має ознаки адміністративного або кримінального правопорушення, начальник одночасно із накладенням на особу (порушника/-ниці) дисциплінарного стягнення подає відповідні матеріали до органу, уповноваженого розглядати справи про адміністративні правопорушення, або до органу досудового розслідування (слідчі підрозділи органів Національної поліції).

Двоє із восьми опитаних респонденток зауважили, що на сьогоднішній день у ДСНС здійснюється розробка пропозицій щодо внесення змін до Закону України «Про Дисциплінарний статут цивільного захисту» у частині включення насильства за ознакою статі, сексуальних домагань на робочому місці до переліку діянь, що є порушенням службової дисципліни. Зазначене врегулює питання притягнення до дисциплінарної відповідальності осіб рядового і начальницького складу, які вчинили насильство за ознакою статі, сексуальні домагання на робочому місці по відношенню до своїх колег або жінок і чоловіків із числа цивільних осіб.

На сьогоднішній день, згідно зі статтею 57 Закону України «Про Дисциплінарний статут служби цивільного захисту» дисциплінарні стягнення накладаються на осіб рядового і начальницького складу за порушення ними службової дисципліни.

Грубим дисциплінарним проступком вважається факт грубого порушення службової дисципліни, що не містить ознак кримінального правопорушення, а саме:

- невихід на службу без поважних причин;
- порушення встановленого керівником органу чи підрозділу цивільного захисту розпорядку дня;
- вживання алкогольних напоїв чи наркотичних засобів у службовий час, прибуття на службу в нетверезому стані чи стані наркотичного сп'яніння;

- порушення статутних правил несення служби;
- втрата службового посвідчення, службових документів;
- невиконання наказів та розпоряджень начальників, що призвело до неготовності до дій за призначенням та зриву виконання покладених на орган чи підрозділ цивільного захисту завдань;
- порушення вимог законів та інших нормативно-правових актів, що призвело до псування або втрати закріпленого майна, обладнання та техніки, інших матеріальних збитків, а також завдало шкоди здоров'ю особовому складу органу чи підрозділу цивільного захисту або іншим особам;
- самовільне відлучення курсантів (слухачів) з розташування ЗОЦЗ;
- невиконання індивідуальних планів роботи науковим, науково-педагогічним, педагогічним складом, ад'юнктами, докторантами (стаття 58 Закону України «Про Дисциплінарний статут служби цивільного захисту»).

Також до діянь, що є порушенням службової дисципліни належать: порушення вимог законодавства з питань діяльності органів і підрозділів цивільного захисту; брутальне або зневажливе ставлення до громадян, приниження їх честі та гідності під час виконання службових обов'язків; приховування або недостовірне надання відомостей про себе, що мають значення для проходження служби (зміна місця проживання, притягнення до адміністративної та кримінальної відповідальності) (стаття 58 Закону України «Про Дисциплінарний статут служби цивільного захисту»).

Поінформованість про положення щодо запобігання насильству за ознакою статі, сексуальних домагань або дискримінації за ознакою статі з боку працівників/осіб рядового і начальницького складу ДСНС також не дуже висока. Не всі опитані дали відповідь на запитання про відомі їм положення. Серед тих хто відповів на це запитання, найпоширенішою відповіддю було «політика попередження і боротьби з переслідуванням, сексуальним домаганням, дискримінацією та зловживання владою в Національному університеті цивільного захисту України (НУЦЗУ)», «політика попередження і боротьби з переслідуванням, сексуальним домаганням, дискримінацією та зловживання владою» та «про затвердження Порядку взаємодії суб'єктів, що здійснюють заходи у сфері запобігання та протидії домашньому насильству і насильству за ознакою статі». Також були популярні відповіді «Закони України» і «внутрішні положення», що може свідчити про недостатню поінформованість з даних питань. Серед усіх опитаних було лише 2 відповіді з детальним посиланням на чинне законодавство: «постанова КМУ від 11 квітня 2018 №273 «Про затвердження Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків та жінок» та «частина 3 статті 8, частини третьої статті 15 Закону України «Про запобігання та протидію домашньому насильству» та частина 2 статті 21-7 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» Кабінету Міністрів України».

Для порівняння, в той час, як не всі респонденти знають про політики протидії сексуальним домаганням і механізми подання скарг, поінформованість працівників/працівниць ДСНС про протидію корупції значно вища. Абсолютна більшість (82,9%) поінформовані, що в ДСНС є можливість офіційно повідомити про корупційні прояви з боку посадових осіб, або так вважають.

Чи існує в ДСНС можливість офіційно повідомити про корупційні прояви з боку посадових осіб?	Відсотки
так	71.6
скоріше так	11.3
скоріше ні	3.2
ні	3.6
важко відповісти	10.4
Загалом	100.0

Це може свідчити не лише про поінформованість і досвід зіткнення з такими випадками, але і про визнання цих явищ неприпустимими. Дослідження показують, що сексуальні домагання – поширене явище в усіх суспільствах і сферах, проте продовжує бути замовчуваним.

6.4 Тематика С. Взаємодія з громадськістю

Сприйняття взаємодії ДСНС з громадськістю є контроверсійним. Однакова кількість респондентів (майже половина) вважають, що ДСНС співпрацює з громадськістю, й тих, що не можуть визначитися з відповіддю. Це найвірогідніше свідчить про брак реальної або видимої співпраці.

Чи співпрацює ДСНС з жіночими громадськими організаціями/асоціаціями?	Відсотки
так	45.5
ні	7.9
важко відповісти	46.6
загалом	100.0

Серед способів залучення представників громадськості до нагляду і контролю над забезпеченням гендерної рівності в ДСНС, найбільш відомими серед опитаних є «через громадські об'єднання» та «через засоби масової інформації». Потенціал жіночих професійних асоціацій для нагляду і контролю над забезпеченням гендерної рівності в ДСНС мало визнаний (7%).

Крім того, одна з респонденток під час інтерв'ю зазначила, що для сприяння участі громадськості у формуванні та реалізації державної політики при ДСНС утворено Громадську раду, одним і завдань якої є здійснення громадського контролю за врахуванням ДСНС пропозицій та зауважень отриманих від громадськості.

Які є формальні й неформальні способи залучення представників громадськості до нагляду і контролю над забезпеченням гендерної рівності?	Відсотки
через громадські об'єднання	37.6
через жіночі професійні асоціації	7.0
через академічні та науково-дослідні установи	5.2
через засоби масової інформації	16.9
через місцевих і традиційних лідерів	1.0
інше	32.4
Загалом	100.0

Крім того, одна з респонденток під час інтерв'ю зазначила, що для сприяння участі громадськості у формуванні та реалізації державної політики при ДСНС утворено Громадську раду, одним і завдань якої є здійснення громадського контролю за врахуванням ДСНС пропозицій та зауважень отриманих від громадськості.

Аналіз складу Громадської ради при ДСНС, затверджений наказом ДСНС від 10.09.2019 р. № 519 засвідчив відсутність серед його членів представників/-ниць громадських організацій, які працюють у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків або репрезентують різні групи жінок і чоловіків (наприклад, з інвалідністю, внутрішньо переміщених, учасників/-ниць АТО/ООС). Всі 15 членів Громадської ради є особами чоловічої статі.

Більшості респонденток не відомо чи здійснюється співпраця ДСНС щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків із громадськими організаціями. Декілька респонденток із впевненістю називали ООН Жінки в Україні, оскільки у рамках співпраці були долучені до навчальних заходів, зустрічей та гендерного оцінювання ДСНС.

На запитання інтерв'ю «Чим саме представники громадських організацій можуть бути корисними щодо забезпечення гендерної рівності в діяльності ДСНС?» респондентки виокремили:

- пошук кращого міжнародного досвіду діяльності органів сектору безпеки з гендерної тематики та його імплементація в діяльність ДСНС, ТО ДСНС, ЗОЦЗ;
- проведення інформаційно-просвітницьких, навчальних заходів з гендерної тематики серед працівників/-ниць ДСНС, її ТО ДСНС та підрозділів, ЗОЦЗ;
- залучення працівників/-ниць ДСНС, її ТО ДСНС та підрозділів, ЗОЦЗ до «зовнішніх» навчальних заходів (семінарів, тренінгів, вебінарів) з гендерної тематики, які проводяться громадськими організаціями, а також проєктами Структури ООН Жінки в Україні;
- налагодження взаємодії із громадськими організаціями щодо обміну актуальною інформацією з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, реалізації порядку денного «Жінки, мир, безпека», протидії дискримінації, сексуальним домаганням, насильству за ознакою статі та можливості її використання у практичній діяльності;
- експертно-консультативна підтримка щодо застосування гендерних підходів під час розробки нормативно-правових актів ДСНС;
- сприяння у розробці досліджень, інформаційно-аналітичних та методичних матеріалів з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, реалізації порядку денного «Жінки, мир, безпека», протидії дискримінації, сексуальним домаганням, насильству за ознакою статі;
- експертно-консультативна підтримка у розробці методичних рекомендацій для членів комісій (наприклад, атестаційних, дисциплінарних та інших) органів системи Міністерства внутрішніх справ України, в т.ч. ДСНС, які б мали на меті запобігання сексистським висловлюванням, дискримінаційним проявам під час діяльності комісій.

6.5. Тематика Е. Управління персоналом

Половина респондентів вважають, що в посадовій інструкції в ДСНС є положення, які стосуються гендерної рівності й захисту прав людини. А трохи більше третини не знають відповіді на це питання.

Чи передбачають посадові інструкції в ДСНС положення, які стосуються гендерної рівності й захисту прав людини?	Відсотки
так	52.0
ні	11.7
важко відповісти	36.3
Загалом	100.0

Майже всі респондентки на запитання «Чи передбачають положення про структурні підрозділи ДСНС, посадові інструкції працівників/-ниць питання, які стосуються гендерної рівності та захисту прав людини?» відповідали «ні», «важко відповісти», «варто перевірити», «положення та посадові інструкції є гендерно-нейтральними», «питання, які стосуються гендерної рівності передбачені лише у положенні про сектор гендерної рівності та посадових інструкції його працівників». Лише одна респондентка під час інтерв'ю зазначила, що у червні 2019 року Міністерством внутрішніх справ України було доручено ДСНС внести зміни до положень про структурні підрозділи апарату ДСНС доповнити пунктами «сприяє забезпеченню реалізації єдиної державної політики, спрямованої на досягнення рівних прав та можливостей

жінок і чоловіків у межах своїх повноважень», «дотримується принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у своїй діяльності».

Більшість опитаних задоволені ДСНС як роботодавцем.

Ви задоволені ДСНС як роботодавцем?	Відсотки
Абсолютно задоволена\ий	54.4
Скоріше задоволена\ий	34.5
Скоріше задоволена\ий	3.5
Абсолютно не задоволена\ий	7.6
Загалом	100.0

88,8% зазначили, що можуть реалізувати себе професійно, 5,8% – не можуть, а 5,4% важко відповісти на це питання.

Серед основних причин, що заважають професійній реалізації: відсутність посад для подальшого кар'єрного зростання, відсутність бажання професійної реалізації, домашні обов'язки.

Чи Ви можете реалізувати себе професійно в ДСНС?	Відсотки
так	59.7
скоріше так	29.1
скоріше ні	3.9
ні	1.9
важко відповісти	5.4
Загалом	100.0

Що заважає Вашій повній професійній реалізації в ДСНС?	Відсотки
Упереджене ставлення керівництва до мене як до жінки/чоловіка	1.5
Непорозуміння чи конфлікт з керівництвом	1.3
Відсутність посад для подальшого кар'єрного зростання	21.4
Корупція	2.6
Домашні обов'язки	4.7
Відсутність бажання	6.6
інше	61.9
Загалом	100.0

Багато хто вказав «інше», але під час зустрічей з респондентами було виявлено, що цей варіант обирали для позначення відсутності перешкод, який не був вказаний в переліку варіантів відповіді.

Серед соціальних послуг, респонденти найчастіше користувалися такими:

- гнучкий графік роботи та/або можливості працювати неповний робочий день для батьків і тих, хто доглядає за літніми чи хворими членами сім'ї (31,9%),
- полегшене навантаження для вагітних жінок та жінок, які нещодавно народили (23,6%),
- надання практичної та психологічної підтримки сім'ям персоналу в разі його переведення на нове місце служби, наприклад щодо пошуку нових робочих місць і шкіл (22,7%).

Загальна таблиця послуг, які передбачені на роботі	Передбачено	Передбачено %	Користувалися	Користувалися, %
Послуги: гнучкий графік роботи та/або можливості працювати неповний робочий день для батьків і тих, хто доглядає за	807	48.1	535	31.9

Загальна таблиця послуг, які передбачені на роботі	Передбачено	Передбачено %	Користувалися	Користувалися, %
літніми чи хворими членами сім'ї?				
Послуги: оплачувана відпустка для догляду за дитиною для матері	934	55.6	221	13.2
Послуги: оплачувана відпустка для догляду за дитиною для батька	791	47.1	70	4.2
Послуги: полегшене навантаження для вагітних жінок та жінок, які нещодавно народили	975	58.1	396	23.6
Послуги: для матерів-годувальниць час, щоб нагодувати немовлят або зцідити грудне молоко протягом робочого дня?	323	19.2	45	2.7
Послуги: спеціальне приміщення для матерів-годувальниць	148	8.8	35	2.1
Послуги: забезпечені місця в дитячих закладах	701	41.8	63	3.8
Послуги: надання практичної та психологічної підтримки сім'ям персоналу в разі його переведення на нове місце служби, наприклад щодо пошуку нових робочих місць і шкіл	923	55.0	381	22.7
Послуги: врахування обов'язків із догляду за родичами	870	51.8	253	15.1

Більшість (83,1%) респондентів вважають, що чоловічий і жіночий персонал мають рівні права щодо охорони здоров'я в ДСНС.

Чи має чоловічий і жіночий персонал рівні права щодо охорони здоров'я?	Відсотки
так	83.1
скоріше так	8.2
скоріше ні	0.8
ні	2.0
важко відповісти	6.0
Загалом	100.0

На думку 57,8% опитаних, для всіх працівників та працівниць ДСНС доступно отримати житло. 18,8% не знають про умови пільги.

Чи для всіх працівників та працівниць ДСНС доступно отримати житло?	Відсотки
так	46.9
скоріше так	10.8
скоріше ні	10.5
ні	13.0
важко відповісти	18.8
Загалом	100.0

Більшість опитаних (78,3%) не перебуває на обліку для отримання житла.

Чи Ви перебуваєте на обліку ДСНС як особа, яка потребує забезпечення житлом?	Відсотки
так	14.6
ні	78.3
важко відповісти	7.1
Загалом	100.0

Майже третина респондентів мають намір купити квартиру в лізинг як працівник/працівниця ДСНС, відповідно до чинного законодавства.

Чи Ви маєте намір купити квартиру в лізинг як працівник/працівниця ДСНС, відповідно до чинного законодавства?	Відсотки
так	19.1
скоріше так	9.6
скоріше ні	10.0
ні	53.2
важко відповісти	8.0
Загалом	100.0

Окрім того, на думку респонденток інтерв'ю для задоволення потреб працюючих жінок і чоловіків в ДСНС необхідним є:

- забезпечення повсякденним форменим одягом за сезонністю жінок, в т.ч. вагітних жінок із числа осіб рядового і начальницького складу служби цивільного захисту;
- передбачення фінансування на закупівлю форменого взуття за сезонністю для жінок із числа осіб рядового і начальницького складу служби цивільного захисту;
- обладнання робочих місць працюючих жінок і чоловіків новими меблями (за можливості), комп'ютерною технікою (комп'ютери/ноутбуки) із можливістю відеозв'язку, що є вкрай необхідним для роботи в умовах загальнонаціонального карантину в Україні;
- проведення поточного ремонту робочих кабінетів, де щоденно працюють жінки і чоловіки, особливо у ТО ДСНС;
- покращення інфраструктурних умов, особливо у ТО ДСНС (санвузли у приміщеннях; кімнати для особистої гігієни жінок; кімнати для переодягання особового складу; кімнати для відпочинку особового складу в нічний час; кімнати матері та дитини; кімнати для підігрівання та прийому їжі).

6.6 Тематика F. Організаційна культура

2,8% респондентів та респонденток стикалися з упередженим ставленням до себе. 4% не змогли відповісти на це питання. 4,1% стикалися з коментарями щодо їх поведінки і 4% не змогли відповісти на це питання. Серед них, жінки стикалися втричі частіше з такими коментарями (6,7%), ніж чоловіки (2,6%).

Чи стикалися Ви з коментарями щодо вашої поведінки	Відсотки
так	1.5
скоріше так	2.6
скоріше ні	6.1
ні	85.4
важко відповісти	4.4
загалом	100.0

Серед прикладів упередженого ставлення до жінок через їхню стать жінки називали заборону їхати в АТО, відмову у відрядженнях, особливо за кордон, відмову в керівних посадах. Наприклад:

«Не дозволили їхати в АТО, рідко відправляють у відрядження, а у відрядженні за кордоном не була жодного разу».

«Коли розглядаються кандидатури на вищу посаду, перевага надається чоловікам».

«Все ж дратують фрази «ну ви ж жінка», або коли є можливість повчитися якимсь навикам з рятувальної справи то чуєш попереднє рішення керівників-чоловіків «крім жінок, жінкам це не потрібно», а потім в процесі роботи ти розумієш що теорію знаєш, а в практиці ти повний «0» бо за тебе вирішили що це не потрібно. І тоді комічно добиватися 1 жінці перед купою чоловіків права навчитися, бо то якась ненормальна жінка, виглядає як камікадзе».

«Не можу займати керівні посади, тому що я жінка, мій обов'язок народити. Попереду в мене декретна відпустка, а як можна поставити керівника, який щонайменше на 3 роки буде відсутній на роботі».

Серед чоловіків найпоширеніше упереджене ставлення – більше навантаження і менше привілеїв порівняно з жінками:

«жінки не ходять в добові наряди».

«Чоловіки мають більший обсяг службових обов'язків у порівнянні з жінками».

«Не обов'язковість носіння форменого одягу для жінок, складання заліків з фізичної підготовки, участь у заходах по зборі по тривозі».

Серед коментарів, з якими стикалися жінки в ДСНС, найчастіше коментарі щодо зовнішнього вигляду, емоційної поведінки і упередженого ставлення щодо жінок на лідерських посадах. Наприклад:

«форма ДСНС не розрахована на жіночий об'єм грудей».

«мені керівник сказав, що моє місце на кухні і в сім'ї а не на керівній посаді, коли я на цю посаду претендувала. внаслідок чого я майже рік була тимчасово виконуючою обов'язки але так і не призначена».

«Про «у вас напевне критичні дні» говорити? Коли приходять відвідувачі в кабінет і сидять такі 4 офіцери (майори-полковники), і звучить фраза «зараз наша... (такий же офіцер, прийшли не до неї, виконує робочі завдання) помис чашки та зробить нам каву»? Коли кажуть при розгляді на посаду з підлеглими «ну не прийнято щоб жінка керувала чоловіками», «я б не виконував наказів які дає жінка, але твої б виконував (це думають що комплімент сказали)» - щоправда це давненько було».

«Ситуація щодо жінок які розлучені і не мають захисту з боку чоловіків. Тому приходиться як то кажуть ,відгавкуватись, як можеш, щоб захистити себе».

Відповідно до результатів анкетування, чоловіки стикаються з коментарями щодо їх зовнішнього вигляду чи поведінки значно рідше. Єдині приклади коментарів щодо зовнішнього вигляду чоловіків:

«вимагання керівника відповідати видуманому не затвердженому дрескоду»,

«Бачила, як робили чоловіку зауваження, що він не поголився».

Види сексуальних домагань	Стикалися 1 раз і більше	Ніколи
32. Як часто Ви стикалися : Вам присвистували чи сексуально окликували	79	1599
32. Як часто Ви стикалися : Робили небажані спроби залучити вас до розмов про секс	89	1586
32. Як часто Ви стикалися: Роздивлялися вас таким чином, щоб вас це бентежило	113	1563
32. Як часто Ви стикалися: Продовжували просити вас про побачення чи стосунки після відмови	67	1609

32. Як часто Ви стикалися: Торкалися вас таким чином, щоб вас це бентежило	74	1602
32. Як часто Ви стикалися: До вас ставилися поблажливо-зверхньо через вашу стать	104	1572
32. Як часто Ви стикалися: Вас змусили почуватися, ніби вас підкуповують винагородою за сексуальну співпрацю	40	1639

Результати анкетування вказують на те, що з випадками сексуальних домагань стикалися 6,7% опитаних (113 осіб). Найпоширенішими видами домагань були роздивляння таким чином, щоб це бентежило (6,7%) та поблажливо-зверхнє ставлення через стать (6,1%). Найменш поширеними – шантаж на сексуальному ґрунті («змусили почуватися, ніби вас підкуповують винагородою за сексуальну співпрацю» (2,3%).

Жінки частіше, ніж чоловіки, зазнають сексуальних домагань. Так само, спеціалісти стикалися з проявами сексуальних домагань щодо себе частіше ніж керівники. Це підтверджує загальну тенденцію щодо того, що стать і влада – фактори, які впливають на ризики сексуальних домагань. Серед жінок та нижчих за статусом такі ризики вищі, тоді як чоловіки на керівних посадах мають більше можливостей проявляти себе агресорами. Попри відсоток тих, хто стикався з сексуальним домаганням, про випадки сексуальних домагань стосовно інших чули значено менше респондентів – лише 2% опитаних чули про випадки сексуальних домагань в ДСНС.

Чи Вам відомо про випадки сексуальних домагань в ДСНС з метою просування по службі?	Відсотки
так	1.1
скоріше так	1.0
скоріше ні	4.2
ні	85.8
важко відповісти	7.9
Загалом	100.0

На думку більшості респондентів, в ДСНС гендерні стереотипи, дискримінація, сексистська лексика, не поширені. Проте, 5% опитаних вважають інакше.

Чи є звичними в ДСНС гендерні стереотипи, дискримінація, сексистська лексика (така, яка ображає чи принижує Вашу гідність як чоловіка чи жінки)	Відсотки
так	2.0
скоріше так	3.2
скоріше ні	13.5
ні	68.8
важко відповісти	12.4
Загалом	100.0

81,2% схильні вважати, що жінка з тією ж кваліфікацією, що і чоловік, може так само добре виконувати свою роботу в ДСНС, а 9,1% не погоджуються з цим твердженням.

Чи вважаєте Ви, що жінка з тією ж кваліфікацією, що і чоловік, може так само добре виконувати свою роботу в ДСНС?	Відсотки
так	56.9
скоріше так	24.4
скоріше ні	5.1
ні	4.0
важко відповісти	9.7
Загалом	100.0

Взаємоповагу у службових відносинах відчувають 90,6% опитаних.

Чи Ви відчуваєте взаємоповагу у службових відносинах чоловіків та жінок в ДСНС?	Відсотки
так	72.2
скоріше так	18.3
скоріше ні	1.5
ні	1.8
важко відповісти	6.1
Загалом	100.0

Викладачі ВНЗ більше відчувають взаємоповагу в робочих відносинах (95%), ніж працівники і службовців обласних відділів ДСНС (84,6%). Жінки (92,3%) більше схильні вважати, що у службових відносинах чоловіків та жінок в ДСНС присутня взаємоповага, ніж чоловіки (89,5%), а керівники (92%) – більше, ніж службовці (89,9%).

Висновки

1. Працівники/працівниці, а також службовці/службовців ДСНС здебільшого задоволені ДСНС як роботодавцем та своїми можливостями професійної реалізації.
2. На думку більшості, в ДСНС є політики з гендерної рівності. Проте, більш детальний аналіз показує, що поінформованість працівників і працівниць щодо регулювання питань гендерної рівності доволі поверхневе.
3. Бракує розуміння того, з якими питаннями звертатися до радниці/радника з гендерних питань, як саме захистити свої права як жінки або чоловіка на робочому місці, які саме права чоловіки і жінки мають, а також зустрічається викривлене розуміння самої суті гендерної рівності як серед чоловіків так і серед жінок.
4. Деякі працівники/працівниці ДСНС мають досвід сексуальних домагань. В структурі бракує поінформованості про протидію домаганням і самих механізмів протидії.
5. В ДСНС жінки частіше ніж чоловіки стикаються з сексизмом, який найчастіше проявляється в неформальній дискримінації щодо просування по службі, обмеження щодо народження дітей і декретних відпусток.
6. Бракує системних навчальних заходів для працівників/працівниць ДСНС всіх рівнів щодо гендерної рівності, дискримінації, порядку денного «Жінки, мир, безпека».

Рекомендації

1. Забезпечити поінформованість працівників/працівниць та службовців/службовців ДСНС щодо гендерної рівності, недискримінації та нульової толерантності до насильства та сексизму. Це можна реалізувати шляхом проведення регулярних спеціалізованих навчальних програм та курсів з питань гендерної рівності, що будуть містити теоретичну та практичну інформацію актуальну для контексту ДСНС. Наразі, ті курси, в рамках яких респонденти дізналися про питання гендерної рівності і прав людини, здебільшого не стосуються гендерної тематики. Відповідно, навіть якщо в межах зазначених курсів ці питання й розглядалися, найімовірніше вони розглядалися побіжно. Пропонується проводити системну просвітницьку роботу спрямовану на подолання гендерних стереотипів і дискримінації у поведінці працівників ДСНС, особливо керівництва.
2. Провести навчання для представників структурних підрозділів, що здійснюють розробку нормативно-правових актів сфері цивільного захисту, пожежної та техногенної безпеки, діяльності аварійно-рятувальних служб стосовно практичного застосування Інструкції щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів,

затвердженої наказом Міністерства соціальної політики України від 07.02.2020 р., зареєстрованої в Міністерстві юстиції України 27 лютого 2020 р. за № 211/34494(із можливим залученням громадських організацій, які працюють у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків).

3. Здійснювати моніторинг та оцінку ефективності наявних в ДСНС механізмів подачі скарг та реагування на випадки сексуальних домагань на робочому місці та/або дискримінації задля удосконалення самих механізмів та підходів щодо підвищення обізнаності персоналу з цих питань.

4. Забезпечити поінформованість службовців та працівників ДСНС щодо неприпустимості сексуальних домагань, та шляхів звітування, реагування, та покарання за них, що містяться у відповідних нормативних та розпорядчих актах ДСНС

5. Збільшити залученість жіночих професійних асоціацій та ГО до нагляду і контролю над забезпеченням гендерної рівності в ДСНС. Вони можуть зробити вагомий внесок в розробку нормативно-правової бази щодо забезпечення гендерної рівності в ДСНС а також у підвищення поінформованості щодо гендерної рівності.

6. Сприяти збільшенню кількості жінок на керівних посадах через створення відповідних політик та процедур, в тому числі і щодо до розповсюдження інформації про можливості для жінок в ДСНС, включно з рівними можливостями отримання освіти в ЗОЦЗ, кар'єрного зростання та соціального забезпечення тощо.

7. Використовувати Методичні рекомендації щодо впровадження та застосування гендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі, затверджені наказом Міністерства фінансів України від 02.01.2019 №1 під час планування, виконання та звітування про виконання бюджетних програм ДСНС.

8. Керуватися наказом Міністерства фінансів України від 10.12.2010 р. № 1536, зареєстрованого в Міністерстві юстиції України 27 грудня 2010 р. за № 1353/18648 «Про результативні показники бюджетної програми», зокрема результативні показники (показники якості) бюджетних програм ДСНС мають висвітлювати послаблення негативних чи посилення позитивних тенденцій в економіці (відповідній сфері діяльності), користь для суспільства від реалізації бюджетної програми, у тому числі з точки зору забезпечення гендерної рівності.

9. Здійснити моніторинг гендерно-чутливих бюджетних програм КПКВК 1006010 «Керівництво та управління у сфері надзвичайних ситуацій» та КПКВК 1006060 «Гідрометеорологічна служба» з точки зору забезпечення потреб, задоволення інтересів жінок і чоловіків та/або їх груп у процесі реалізації бюджетних програм.

10. Проводити періодичний гендерний контент-аналіз офіційного веб-сайту ДСНС, а також офіційних веб-сайтів ТО ДСНС та підпорядкованих підрозділів, зокрема щодо якості інформаційного наповнення тематикою рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії дискримінації, насильству за ознакою статі.

11. Організувати періодичне гендерне оцінювання ДСНС із залученням представників громадських об'єднань, іноземних неурядових організацій, які працюють у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.
