

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ У ПУБЛІЧНОМУ СЕКТОРІ УКРАЇНИ

(звіт за результатами опитування)

За загальною редакцією Наталії АЛЮШИНОЇ

Авторський колектив: Катерина ЛЕВЧЕНКО, Надія ЗОСІМ, Галина ЖУКОВСЬКА, Наталія ЧЕРМОШЕНЦЕВА, Оксана КИСЕЛЬОВА, Анна ІЩЕНКО, Юлія ЛИХАЧ, Людмила МИХАЛИК.

Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у публічному секторі України : звіт за результатами опитування / [К. Левченко та ін.; за заг. ред. Н. Алюшиної]. – К., 2023. – 76 с.

У виданні представлено аналітичний звіт за результатами опитування, проведеного Національним агентством України з питань державної служби спільно з Урядовою уповноваженою з питань гендерної політики, Вищою школою публічного управління за сприяння проєкту «Європейський Союз за гендерну рівність: Служба допомоги реформам» та Навчально-наукового центру прикладної соціології «Соціоплюс» Національного технічного університету «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського».

У ході опитування виявлено та проаналізовано особливості у потребах та очікуваннях жінок і чоловіків - державних службовців центральних органів виконавчої влади, можливий розподіл та вплив гендерних ролей на їх кар'єрні можливості й умови праці, а також рівень задоволеності умовами державної служби в частині врахування у кадровій політиці принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Дослідження стане у нагоді державним службовцям, викладачам, студентам, слухачам магістратур, науковцям та широкому колу експертів у сфері державного управління і державної служби, гендерно-орієнтованого управління тощо.

© Н. Алюшина, загальна редакція, 2023

© Національне агентство України з питань державної служби, 2023

© Вища школа публічного управління, 2023

Національне агентство України з питань державної служби

Центральний орган виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері державної служби, забезпечує функціональне управління державною службою в державних органах. Серед напрямів діяльності Національного агентства України з питань державної служби є вивчення європейського досвіду у сфері державної служби та розробка пропозицій щодо впровадження у діяльність органів державної влади кращої міжнародної практики.

Урядова уповноважена з питань гендерної політики

Урядовий уповноважений з питань гендерної політики є уповноваженою Кабінетом Міністрів України посадовою особою, на яку покладено функцію з організації здійснення Кабінетом Міністрів України повноважень у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства. Серед основних завдань Урядового уповноваженого є: сприяння забезпеченню реалізації єдиної державної політики, спрямованої на досягнення гендерної рівності; проведення моніторингу щодо врахування принципу гендерної рівності під час прийняття нормативно-правових актів Кабінетом Міністрів України; співпраця та взаємодія з громадянським суспільством тощо.

Вища школа публічного управління

Заклад післядипломної освіти, що належить до сфери управління Національного агентства України з питань державної служби. Серед напрямів діяльності Вищої школи публічного управління є навчально-методичне та наукове забезпечення підвищення кваліфікації державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад, а також підготовка періодичних публікацій аналітичного та інформаційного характеру з метою поширення нових ідей та кращих практик у сфері державної служби.

Проект «Європейський Союз за гендерну рівність: Служба допомоги реформам»

Проект «Європейський Союз за гендерну рівність: Служба допомоги реформам» є проектом міжнародної технічної допомоги, що реалізується компанією NIRAS та фінансується Європейським Союзом. На запити урядів Служба допомоги реформам надає допомогу щодо сприяння гендерній рівності та розширенню прав жінок шляхом включення гендерних питань у нові закони, стратегії, програми та інші документи.

Центр адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу

Державна установа, що належить до сфери управління Національного агентства України з питань державної служби. Серед напрямів діяльності Центру адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу є удосконалення чинних та сприяння впровадженню нових стандартів і процедур роботи державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування, діяльності органів державної влади та органів місцевого самоврядування на основі кращої світової практики, а також видання періодичних публікацій аналітичного та інформаційного характеру з метою поширення нових ідей та кращих практик у сфері державної служби.

Навчально-науковий центр прикладної соціології «Соціоплюс»

Навчально-науковий центр прикладної соціології «Соціоплюс» є структурним підрозділом КПІ ім. Ігоря Сікорського, що працює у сфері проведення комплексних соціологічних досліджень з 2002 року. Серед напрямів діяльності Центру особливе місце займають дослідження у сфері якості освіти, інтелектуальної власності, соціально-політичного розвитку тощо. Окремим напрямком діяльності Центру є дослідження у сфері сталого розвитку суспільства, державної служби та гендерної політики.

ЗМІСТ

ВСТУП	6
ОПИС ОСНОВНИХ РЕЗУЛЬТАТІВ	10
Умови праці	14
Кадровий потенціал та людські ресурси	19
Корпоративна та організаційна культура	34
Політики та процедури забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків	42
ВИСНОВКИ	51
ДОДАТКИ	61



ВСТУП

Гендерна рівність визначається законодавством України як рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства¹.

Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків є важливим напрямом державної політики України. Наша держава ратифікувала основні міжнародні акти з питань гендерної рівності та прав жінок, включаючи Конвенцію про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, приєдналася до Цілей сталого розвитку, Пекінської декларації та платформи дій, прийнятих на 4-й Всесвітній конференції зі становища жінок (1995 р.), Конвенцію Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами тощо. Конституція України та прийняті на її основі закони й підзаконні нормативно-правові акти гарантують рівність жінок і чоловіків у всіх сферах суспільного життя.

Центральні органи виконавчої влади (ЦОВВ) мають достатньо практичних інструментів задля реалізації політики рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: гендерно-правова експертиза², гендерно орієнтований підхід в бюджетному процесі³, інтеграція гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів⁴, оцінювання гендерного впливу⁵. Важливим інструментом також є гендерний аудит. Метою його проведення є оцінювання стану забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків підприємствами, установами, організаціями, виявлення існуючих проблем, визначення шляхів скорочення гендерної нерівності, аналіз змін у цій сфері, що відбулися на підприємстві, в установі, організації (порівняно з результатами попереднього аудиту), а також підвищення обізнаності працівників щодо застосування комплексного гендерного підходу в їхній діяльності⁶. Також гендерний аудит дає можливість проаналізувати, як принцип забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків враховуються у кадровій політиці та діяльності підприємства, установи, організації.

¹Закон України "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків". Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>

²Постанова Кабінету Міністрів України від 28 листопада 2018 № 997 Порядок проведення гендерно-правової експертизи. Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/997-2018-%D0%BF#Text>

³Міністерство фінансів України. Наказ № 1 від 2 січня 2019 року Про затвердження Методичних рекомендацій щодо впровадження та застосування гендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі. Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0001201-19#Text>

⁴Міністерство соціальної політики. Наказ від 07 лютого 2020 року № 86 (зареєстрований у Мін'юсті 27 лютого 2020 року за № 211/34494) Про затвердження Інструкції щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів. Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0211-20#Text>

⁵Міністерство соціальної політики. Наказ №257 від 14 квітня 2020 року Про затвердження Методичних рекомендацій для застосування фахівцями центральних органів виконавчої влади під час оцінювання гендерного впливу галузевих реформ. Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0257739-20#Text>

Підпунктом 3 пункту 3 Завдань і ключових показників результативності, ефективності та якості службової діяльності державних службовців, які займають посади державних секретарів міністерств, на 2022 рік, затверджених розпорядженням Кабінету Міністрів України від 29 грудня 2021 року

№1778-р7, та Підпунктом 3 пункту 2 Типових завдань і ключових показників результативності, ефективності та якості службової діяльності державних службовців, які займають посади керівників центральних органів виконавчої влади, на 2022 рік, затверджених розпорядженням Кабінету Міністрів України від 29 грудня 2021 року № 1779-р8, передбачено проведення опитування та аналізу рівня задоволеності умовами державної служби в частині врахування у кадровій політиці принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, визначення потреб у професійному розвитку державних службовців з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків апаратів міністерств та центральних органів виконавчої влади.

У зв'язку з цим Національним агентством України з питань державної служби спільно з Урядовою уповноваженою з питань гендерної політики за підтримки Проєкту «Європейський Союз за гендерну рівність: Служба допомоги реформам» та Навчально-наукового центру прикладної соціології «Соціоплюс» Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського» у лютому 2022 р. було розроблено інструментарій для проведення вищезазначеного опитування. Перше дослідження тривало з 23 лютого до 6 червня 2022 року, під час якого було опитано 9889 осіб, з яких 7567 жінок (76,5%) та 2322 чоловіки (23,5%). Результати дослідження дали можливість зробити первинну оцінку стану забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на рівні центральних органів виконавчої влади, виявити наявні гендерні розриви, виокремити напрямки та сфери, на які потрібно звернути увагу та які потребують подальшого, більш глибокого опрацювання. Також результати опитування стали важливою складовою проведення гендерного аудиту центральними органами виконавчої влади⁹.

⁶Міністерство соціальної політики. Наказ № 448 від 09.08.2021 Про затвердження Методичних рекомендацій щодо проведення гендерного аудиту підприємствами, установами та організаціями. Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0448739-21#Text>

⁷Про затвердження завдань і ключових показників результативності, ефективності та якості службової діяльності державних службовців, які займають посади державних секретарів міністерств, на 2022 рік. Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1778-2021-%D1%80#Text>

⁸Про затвердження завдань і ключових показників результативності, ефективності та якості службової діяльності державних службовців, які займають посади державних секретарів міністерств, на 2022 рік. Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1778-2021-%D1%80#Text>

⁹Відповідно до п.п 4 пункту 3 Завдань і ключових показників результативності, ефективності та якості службової діяльності державних службовців, які займають посади державних секретарів міністерств, на 2022 рік, затверджених розпорядженням Кабінету Міністрів України від 29 грудня 2021 року №1778-р, та п.п 4 пункту 2 Типових завдань і ключових показників результативності, ефективності та якості службової діяльності державних службовців, які займають посади керівників центральних органів виконавчої влади, на 2022 рік, затверджених розпорядженням КМУ від 29 грудня 2021 року № 1779-р

Враховуючи наявний досвід, було доопрацьовано та розширено анкету для проведення опитування. Зважаючи на необхідність забезпечення широкого доступу державних службовців, а також беручи до уваги обставини війни, дистанційні умови роботи та інші обмеження, було використано метод онлайн-опитування за допомогою формалізованого інструментарію – анкети у Google Forms. Анкета включала в себе питання різних типів, що дозволило отримувати від респондентів та респонденток як відповіді за сформованим дослідником віялом відповідей, так і відповіді, які надають можливість висловити власну думку, у разі, якщо вона відрізняється від запропонованих варіантів. Тип вибірки був визначений як комбінований з елементами спрямованого та стихійного відбору.

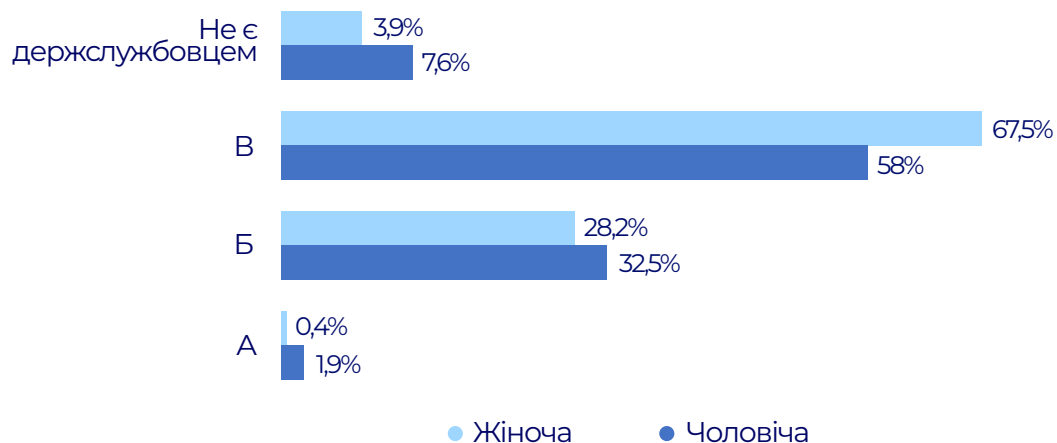
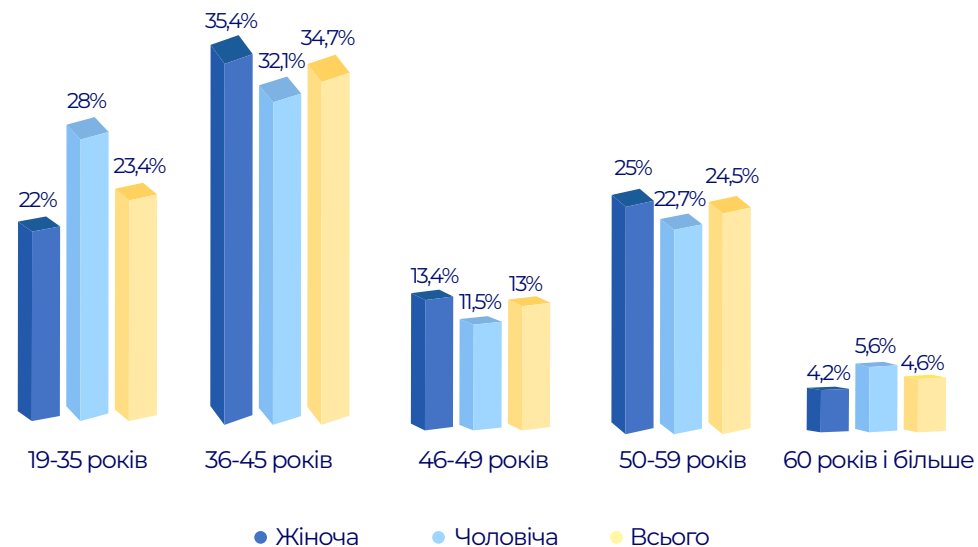
Дослідження тривало з 23 серпня до 25 вересня 2022 року, під час якого було опитано 21 148 осіб, з яких 15 079 жінок (71,3%) та 6069 чоловіків (28,7%). Всього в опитуванні взяло участь 79 ЦОБВ. Отримано відповіді тільки від тих респондентів/респонденток, які мали бажання та можливість заповнити анкету. Дані результати стали вагомим підґрунтям для проведення повного ґендерного аудиту апаратів міністерств та центральних органів виконавчої влади, дали можливість проаналізувати наявну ситуацію та підготувати рекомендації для подальшого внесення відповідних змін до документів, політик та процедур задля формування культури рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, унеможливлення та попередження всіх форм дискримінації у центральних органах виконавчої влади.



ОПИС ОСНОВНИХ РЕЗУЛЬТАТІВ

Всього в опитуванні взяло участь 21 148 осіб, з яких 15 079 жінок (71,3%) та 6069 чоловіків (28,7%). Всього у дослідження взяли участь представниці та представники 79 центральних органів виконавчої влади.

Вікова структура опитаних відповідає у загальних рисах віковій структурі державних службовців.



Посада та стаж роботи. Щодо розподілу за категорією посад, то більшість відповідей було отримано від державних службовців категорії «В» (64,8%), серед яких переважають жінки (67,5%), що загалом корелюються зі статистичними даними про склад державних службовців у період воєнного стану. Так, серед державних службовців категорії «В»: жінок – 77,4% та чоловіків – 22,6% (станом на 01.07.2022 р.). Відповіді від державних службовців категорії «Б» становлять всього 32,1%, та від службовців посад категорії «А» – 0,3%.

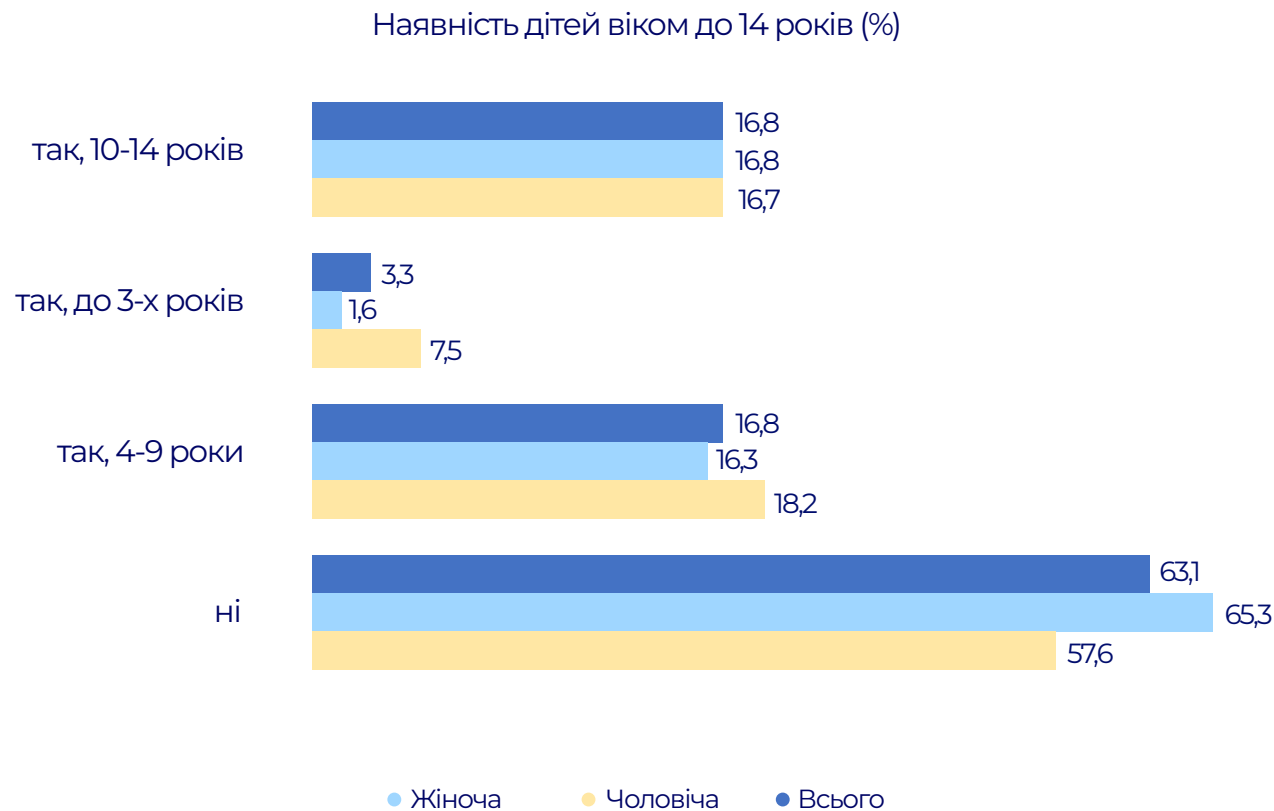
¹⁰Статистичні дані про склад державних службовців у період воєнного стану. Режим доступу: <https://hads.gov.ua/news/statystichni-dani-pro-sklad-derzhavnykh-sluzhbovtiv-u-period-voiennoho-stanu-stanom-na-1-lypnia-2022-roku>

Стаж роботи. Варто відзначити, що серед учасниць та учасників опитування переважають державні службовці, які мають великий досвід роботи на державній службі (понад 15 років – 47,9%, 10-15 років – 17,7%). В обох групах незначно переважають жінки. Такий досвід роботи дає можливість оцінити ситуацію у прогресі, надати рекомендації, спираючись на тривалість роботи. А з іншого боку, може бути прив'язкою до звичних систем роботи та протидії нововведенням.

Стаж роботи	Чоловіча	Жіноча	Всього
понад 15 років	45	49,1	47,9
1-3 роки	12,6	8,1	9,4
4-10 років	19,4	18,6	18,8
10-15 років	15	18,8	17,7
до 1 року	4,1	2,9	3,2
не маю стажу державної служби	3,9	2,5	2,9

За рівнем освіти серед опитаних переважають респонденти та респондентки, які мають рівень освіти «спеціаліст» – 56,3%. Серед них: 56,7 % - це жінки та 55,5 % - чоловіки. Ступінь «магістр» мають 37% опитаних (серед них жінки – 37,2%, чоловіки – 36,5%). Серед опитаних наявність наукового ступеня вказали 1,4%.

Сімейний стан. Більше половини учасників та учасниць опитування зазначили, що вони одружені (62,2%). Для цілей та завдань дослідження важливо розуміння наявності дітей у респондентів та респонденток, зокрема дітей віком до 14 років. Так, більше третини опитаних відповіли ствердно, що мають дітей такого віку (36,9%). Серед них незначно переважають чоловіки, окрім групи дітей до 3-х років. У цій групі розрив становить 5,9% на користь чоловіків, що демонструє тенденцію більш активної роботи чоловіків у разі народження дітей та їх виховання до 3-х років. Також це сигналізує про те, що такі державні службовці потребують додаткової підтримки з боку роботодавця у сфері поєднання професійних та сімейних обов'язків.



Умови праці

Відповідно до статті 17 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» роботодавець зобов'язаний:

- створювати умови, які дозволяли б жінкам і чоловікам працювати на рівній основі;
- забезпечувати жінкам і чоловікам можливість суміщати трудову діяльність із сімейними обов'язками;
- здійснювати рівну оплату праці жінок і чоловіків при однаковій кваліфікації та однакових умовах праці;
- вживати заходів щодо створення безпечних для життя і здоров'я умов роботи;
- вживати заходів щодо унеможливлення та захисту від випадків сексуальних домагань та інших проявів насильства за ознакою статі¹¹.

У даному блоці представлені результати опитування щодо умов праці, інфраструктури та індивідуальних форм роботи. Під час проведення ґендерного аудиту важливо розглядати результати опитування за цим тематичним блоком як складову аналізу разом із документами щодо створення інклюзивного та доступного середовища (документи з охорони праці; колективна угода (договір), відповідно до - п. 1 Порядку проведення ґендерного аудиту (п.п 1.5, п. 5)¹².

Більше половини учасниць та учасників опитування задоволені технічними умовами праці, а саме: облаштуванням свого робочого місця (окреме робоче місце із сучасним необхідним технічним обладнанням, добре освітлення, доступ до питної води та ін.)¹³.

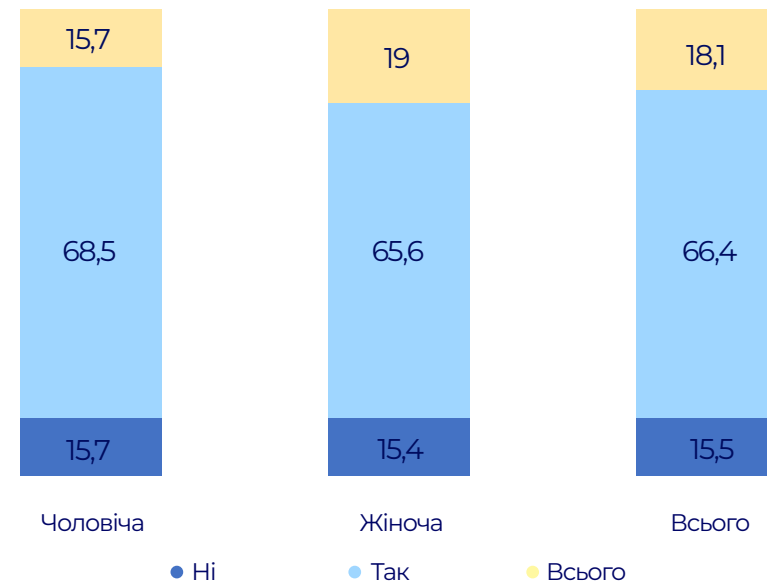
¹¹Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>

¹²Наказ Міністерства соціальної політики № 448 від 09.08.2021 Про затвердження Методичних рекомендацій щодо проведення ґендерного аудиту підприємствами, установами та організаціями <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0448739-21#Text>

¹³Дане опитування ще не включало питання щодо бомбосховищ (їх наявності та облаштування). Такі питання були включені у наступне опитування

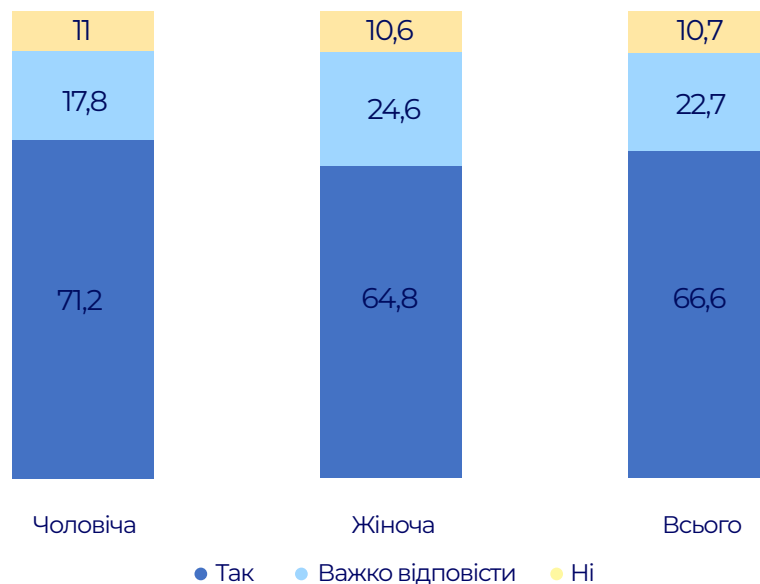
Про це зазначили 66,4% респондентів/ток. Серед тих, хто невдоволений технічними умовами роботи (15,5%), не спостерігається значущої різниці у відповідях жінок і чоловіків (15,7% чоловіки та 15,4% жінки). Також достатньо великій частині респондентів (18,1%) було важко дати відповідь на це питання та оцінити технічні умови праці (дивись графік 1).

Чи задоволені Ви облаштуванням свого робочого місця?(%)



Графік 1. Облаштування робочого місця (за статтю, %)

Чи вважаєте Ви умови праці безпечними для життя і здоров'я?(%)



Графік 2. Безпека умов праці (за статтю, %)

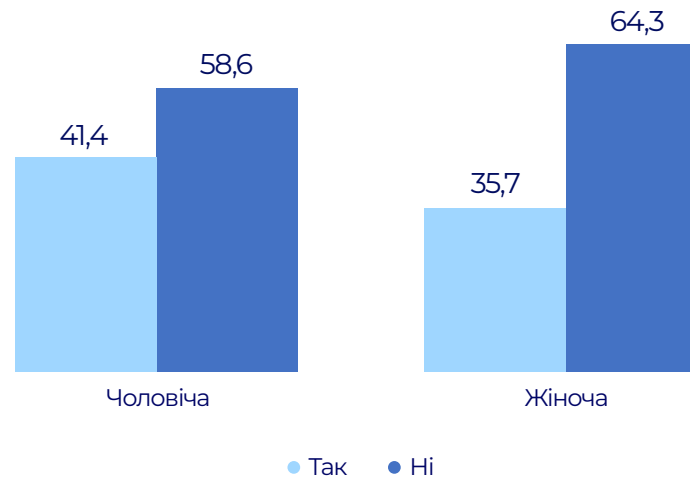
Ще більша розгубленість спостерігається при відповіді на питання «Чи вважаєте Ви умови праці безпечними для життя і здоров'я?», адже 22,7% опитаних не змогли відповісти на це питання, а 10,7% зазначили, що вони вважають умови своєї праці небезпечними (2 115 осіб), серед них майже відсутня різниця між відповідями жінок (10,6%) та чоловіків (11%). Утім більшість опитаних вважають умови праці безпечними для життя та здоров'я, ствердну відповідь дали 66% (дивись графік 2).

64% вказали, що не мають в установі бомбосховища. Серед тих, хто дав ствердну відповідь, найбільший відсоток опитуваних задоволені в облаштуванні бомбосховища належним освітленням та вентиляцією, а найнижчий – доступом до Інтернету та вбиральні.

Чи задоволені Ви умовами у бомбосховищі, а саме:	належним освітленням	доброю вентиляцією	опаленням	доступом до питної води	вбиральною мережею	Інтернет
Ні	13,5	28	31,6	24,5	33,3	37,4
Так	80,1	59,8	42,4	58,7	44,9	42,1
Немає в наявності в бомбосховищі/Не знаю про наявність	6,4	12,2	26	16,7	21,8	20,5

Питання можливості праці за індивідуальними формами роботи є важливою складовою виконання професійних обов'язків у сучасних умовах. Це пов'язано не тільки з питаннями поєднання сімейних та професійних обов'язків (дивись графік 4). Актуальність використання різних форматів роботи значно зросла з початком пандемії COVID-19 та посилилась під час широкомасштабної війни. Більше половини опитаних (62,7%) відзначили, що вони не мають можливості працювати за індивідуально визначеними формами роботи, та 37,4% відповіли позитивно. Чоловіки відзначили, що мають більше таких можливостей (різниця складає 5,7%) (дивись графік 3).

Чи маєте Ви можливість працювати за індивідуально визначеними формами роботи?(%)



Графік 3. Можливість працювати за індивідуально визначеними формами роботи (за статтю, %)

Серед опитаних 9,3 % відзначили, що вони потребують роботи за індивідуально визначеними формами роботи, але більшість вказала на відсутність такої необхідності – 61%. Спостерігається різниця у відповідях жінок і чоловіків та складає 4,5% на користь чоловіків (дивись графік 4). Більшість серед тих, хто вказали на необхідність індивідуально визначених форм роботи, обрали саме можливість дистанційної роботи (69,9% однаково як жінки, так і чоловіки). Майже третині респондентів та респонденток було важко відповісти на це питання (29,7%), у відповідях не спостерігається великої різниці у розрізі за статтю). З одного боку, такий значний відсоток серед тих, хто не може дати відповідь на питання, може бути пов'язаний з відсутністю можливості скористатись індивідуально визначеними формами роботи (відповідно до посадових обов'язків та специфіки роботи). З іншого боку, це може бути пов'язано із загальною ситуацією війни та небезпеки перебування стаціонарно на робочому місці, але в той же час з необхідністю виконання професійних обов'язків та поєднання їх із сімейними обов'язками. Під час аналізу результатів опитування ЦОВВ важливо звертати увагу саме на розрив у відповідях жінок і чоловіків, адже він може бути безпосередньо пов'язаний з виконанням гендерних ролей чоловіками та жінками, зокрема щодо догляду за дітьми та членами сім'ї, враховуючи обставини закриття дитячих садочків, мобілізації чоловіків, евакуації старших родичів та інше.

Говорячи про мотивацію професійної діяльності респондентами було виділено такі 3 топ позиції¹⁴:

1. Можливість принести користь суспільству (таку відповідь обрали 44,9%).
2. Стабільність (цей фактор є важливим для 40,1% опитаних).
3. Цікава робота (про це зазначили 38,9 % респонденток та респондентів).

Третина опитаних важливим у мотивації до роботи визначила склад колективу та можливість працювати в команді (26,5%), а також гарантований соціальний пакет (26,9%). Цікаво, що найбільший розрив у відповідях жінок і чоловіків спостерігається саме за важливістю соціального пакету, для жінок на 13,7% цей фактор є важливішим, ніж для чоловіків. У свою чергу, «наявність корпоративної культури та проведення корпоративних заходів», а також «влада та вплив» є найменш пріоритетними для опитаних у сфері мотивації, ці відповіді обрали лише відповідно 1,9% та 0,75% опитаних.

¹⁴респонденти та респондентки могли обирати не більше 3-х варіантів відповідей

Кадровий потенціал та людські ресурси

На законодавчому рівні держава забезпечує рівноправність жінок і чоловіків та протидію дискримінації у трудових відносинах і передбачає рівні права та можливості у працевлаштуванні, просуванні по роботі, підвищенні кваліфікації та перепідготовці. Ратифіковано відповідні Конвенції Міжнародної організації праці (МОП), а Конституція України (ст. 24 та ст. 43) встановлює, що не може бути привілеїв чи обмежень, зокрема, за ознаками статі, а рівність прав жінки і чоловіка забезпечується наданням жінкам рівних із чоловіками можливостей у праці та винагороді за неї, створенням державою умов для повного здійснення громадянами права на працю та гарантуванням нею рівних можливостей у виборі професії та роду трудової діяльності.

Під час опитування респонденти та респондентки могли висловити бачення щодо своїх кар'єрних можливостей, включаючи питання відрядження, заробітної плати, можливостей навчання, поєднання сімейних та професійних обов'язків. Відповіді на запитання даного блоку опитування дозволили виявити можливі ситуації нерівного поводження та почати аналіз у сфері зміни робочого процесу, розподілу робочих завдань, навантаження у зв'язку з повномасштабним вторгненням та пов'язані з цим можливі гендерні розриви.

Значний відсоток опитаних (14,9%) відповіли, що під час проходження співбесіди при прийомі на роботу їм ставилися питання щодо сімейного статусу. Це досить тривожна ситуація, враховуючи, що питання особистого характеру не мають бути порушені під час співбесіди. Ще 11,2% відповіли, що їх запитували про наявність дітей, а 4,4% зазначили, що їх запитували про плани стосовно народження дітей, що є порушенням законодавства¹⁵. Питання щодо сімейного статусу та планів стосовно народження дітей ставилися як жінкам, так і чоловікам, утім жінок частіше запитували про наявність дітей (12,3% жінок та 8,5% чоловіків), а також щодо планів народження дітей (5,8% жінок та 0,9% чоловіків), також 1,8% жінок вказали, що їх запитували про наявність вагітності.

¹⁵Ст. 17 ...Роботодавцям забороняється... вимагати від осіб, які влаштовуються на роботу, відомості про їхнє особисте життя, плани щодо народження дітей. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>

При цьому лише 2,2% серед опитаних вважають, що роботодавець поводився несправедливо під час прийому на роботу (серед них 2,9% чоловіки та 1,9% жінки), що є свідченням необізнаності державних службовців щодо вимог законодавства в сфері гендерної рівності та недискримінації.

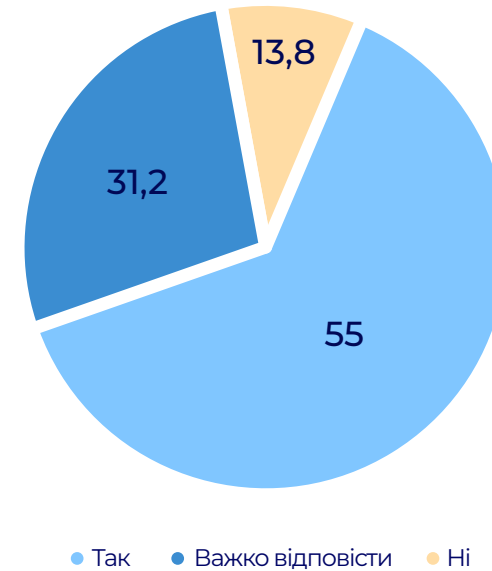
Під час співбесіди при прийомі на державну службу чи ставили Вам питання стосовно...
(оберіть усі можливі варіанти): %

Вашого сімейного статусу	14,9
Наявності дітей	2,2
Планів стосовно народження дітей	11,2
Ваших планів взяти шлюб	4,4
Наявності вагітності	1,8

Важливим та актуальним фактором не тільки для кар'єрного зростання, а й загалом для ефективного виконання роботи є створення умов та реальних можливостей для поєднання професійних та сімейних обов'язків. Так, у контексті формування гідних умов зайнятості Міжнародною організацією праці пропонується приділяти особливу увагу таким заходам, як: поступове скорочення щоденної тривалості робочого часу і скорочення понаднормової роботи; більш гнучке регулювання графіків роботи, періодів відпочинку та відпусток; організація належних та відповідних служб і установ по догляду за дітьми та наданню допомоги сім'ї; соціальне забезпечення, пільги тощо.¹⁶

¹⁶Рекомендація щодо рівних можливостей та рівного ставлення до працівників чоловіків і жінок: працівники із сімейними обов'язками N 165. Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_275#Text

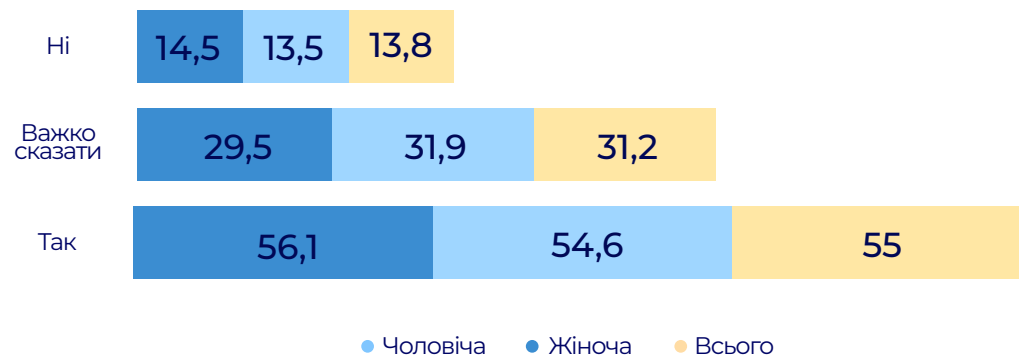
Чи вважаєте Ви, що за місцем Вашої роботи створюються належні умови для поєднання професійних і сімейних обов'язків?(%)



Графік 5. Бачення умов поєднання професійних та сімейних обов'язків (%)

За результатами опитування половина респондентів та респонденток вважає, що за місцем роботи створено належні умови для поєднання професійних та сімейних обов'язків. Ствердно відповіли 55% опитаних (див. графік 5).

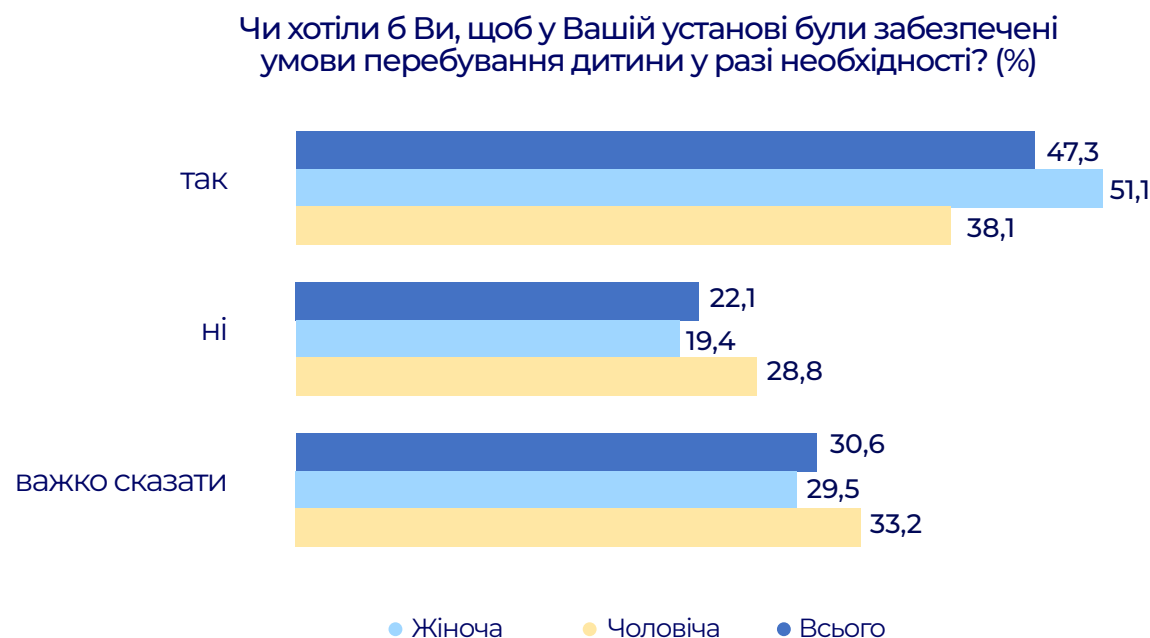
Чи вважаєте Ви, що за місцем Вашої роботи створюються належні умови для поєднання професійних і сімейних обов'язків?(%)



Графік 6. Рівень задоволеності (за статтю, %)

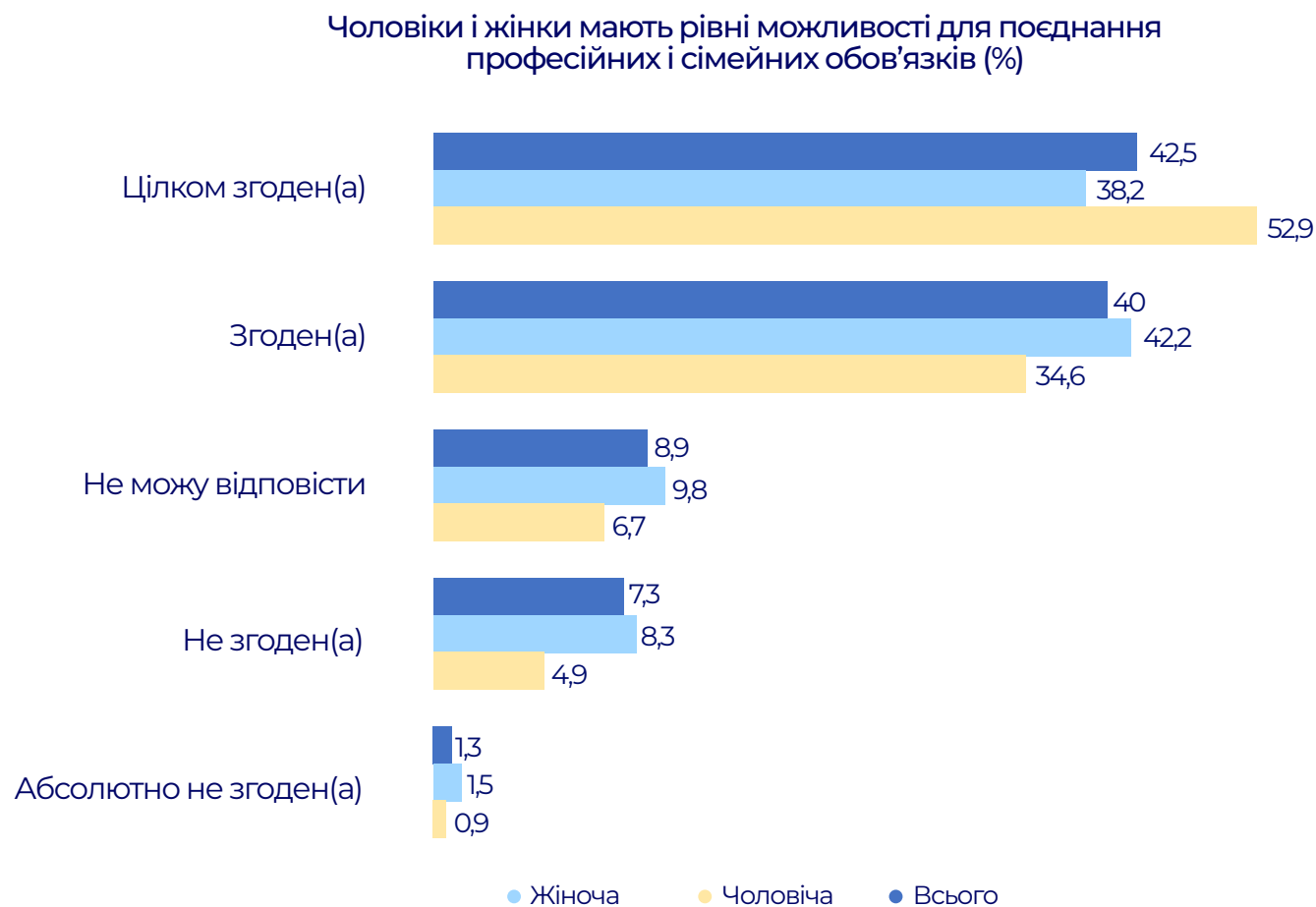
Водночас, рівень задоволеності жінок і чоловіків майже однаковий, а жінкам трохи важче відповісти на це запитання (див. графік 6).

Великий відсоток відповідей, де учасникам та учасницям опитування складно відповісти на дане питання (31,2%), може бути пов'язаний з незнанням та/або не повною поінформованістю, що саме належить до таких умов. Про це також може свідчити результат відповіді на запитання про організацію умов перебування дитини на робочому місці у разі необхідності. Майже половина респондентів виявила бажання щодо створення таких умов (47,3%) (дивись графік 7). Серед тих, хто ствердно відповів на це запитання, 51,1% склали жінки та 38,1% склали чоловіки, різниця складає – 13%, що демонструє більшу зацікавленість жінок та може бути пов'язано з виконанням гендерної ролі жінками по догляду за дітьми. Найвища потреба в умовах перебування дитини у разі необхідності спостерігається у групі співробітників, вік дітей яких становить 4-9 років (73,2% опитаних, що мають дітей цієї вікової категорії, мають таку потребу). З іншого боку, маємо великий відсоток тих, кому важко було відповісти на дане запитання (30,6%) незалежно від статі. Така ситуація може гіпотетично бути пов'язана як з відсутністю безпечного простору на робочому місці (зокрема, облаштованого бомбосховища), так і з нерозумінням наявних можливостей та формату перебування дітей на робочому місці. Питання потребує постійної уваги, адже його актуальність не зникне в найближчій перспективі, що пов'язано із ситуацією повномасштабної війни, онлайн-навчання, закриття дитячих садочків тощо.



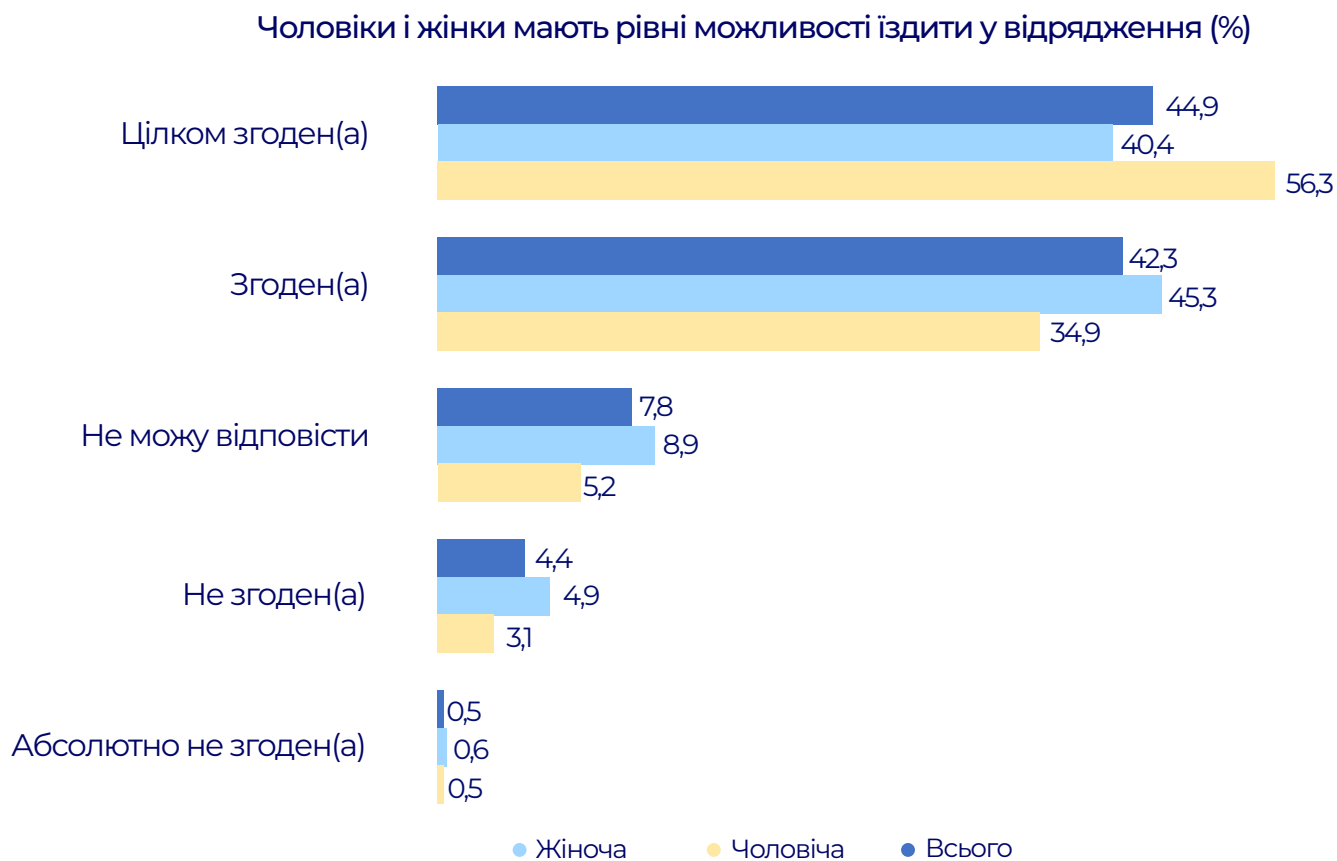
Графік 7. Умови перебування дитини на робочому місці (за статтю, %)

Загалом 8,6% опитаних не вважають що чоловіки і жінки мають рівні можливості для поєднання професійних і сімейних обов'язків (не згодні або абсолютно не згодні). Серед них спостерігається різниця у відповідях на користь жінок (9,8% проти 5,8% у чоловіків). Водночас більшість опитаних вважають, що така можливість є рівною (згодні та цілком згодні – 82,5%), при чому чоловіки на 14,7% більше, ніж жінки, повністю погоджуються з таким твердженням: 52,9 % чоловіків проти 38,2% жінок (дивись графік 8).



Графік 8. Можливості поєднання сімейних та професійних обов'язків (за статтю, %)

Одним із факторів реалізації на робочому місці, здобуття досвіду, нових навичок та кар'єрного зростання є можливість перебувати у відрядженнях. Загалом опитування показало, що респондентки та респонденти вважають, що жінки і чоловіки мають рівні шанси та можливість їздити у відрядження. Такої думки дотримуються 87,2 % (варіанти відповідей цілком згодна/згоден та згодна/згоден). Симптоматично, що чоловіки є більш рішучими в оцінці таких можливостей, серед них на 15,9% більше респондентів, ніж серед жінок цілком згодні з таким твердженням (дивись графік 9), що може бути пов'язано із меншим досвідом відмови або необхідності обирати між сімейними та професійними обов'язками, враховуючи розподіл гендерних ролей по догляду за дітьми та членами сім'ї. Зауважимо, що треба звернути увагу на цей розрив та проаналізувати наявні процедури та фактичні можливості співробітниць та співробітників їздити у відрядження.



Графік 9. Можливості їздити у відрядження (за статтю, %)

Більше половини опитаних (58,5%) відповіли, що не мають можливості їздити у відрядження, і серед них значно переважають жінки – на 28,8%. Найбільш часто причиною такої ситуації було вказано пандемію COVID-19, широкомасштабну війну та відсутність фінансування на відрядження. 8% вказали, що мають піклуватись про дітей або родичів. Жінки частіше обирали цю відповідь (8,8% жінок проти 4,5% чоловіків).

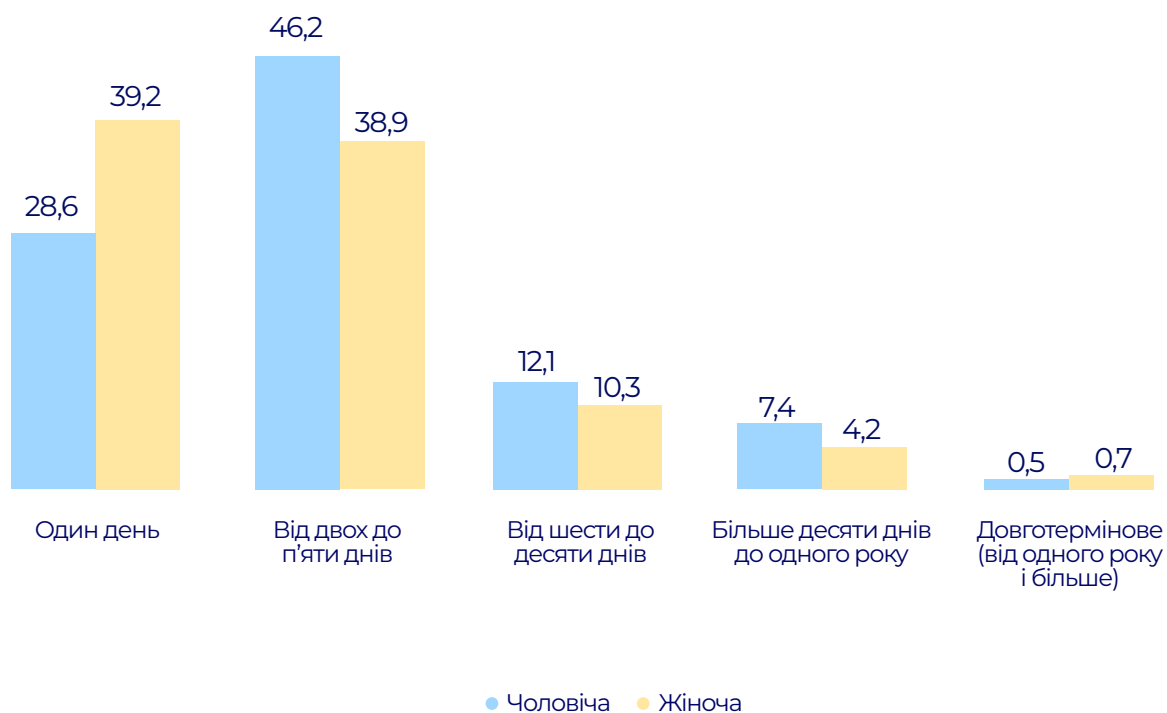
Також 3,1% вважають, що їх поточний роботодавець поведився з ними несправедливо у наданні можливостей їздити у відрядження (серед них 4% - чоловіки, 2,8% - жінки).

Чи маєте Ви можливість їздити у відрядження?	Чоловіки (%)	Жінки (%)	Загалом (%)
Так	62	33,2	41,5
Ні	38	66,8	58,5

Абсолютна більшість відряджень як жінками, так і чоловіками була здійснена в межах України, що скоріш за все пов'язано з обмеженнями у зв'язку з пандемією COVID-19 та війною (95,2%).

Цікавими є розподіл відповідей про тривалість відряджень. Так, за результатами опитування можна виявити, що жінки частіше їздять у більш короткі відрядження (одноденні) та їх кількість зменшується із збільшенням днів відряджень. Це може бути пов'язано як з характером самих відряджень та відповідних посад, які займають респондентки, так і з виконанням ними гендерних ролей по догляду за дітьми та членами сім'ї. Дане питання потребує уваги під час проведення гендерного аудиту (дивись графік 10).

Скільки днів у середньому тривали відрядження? (%)



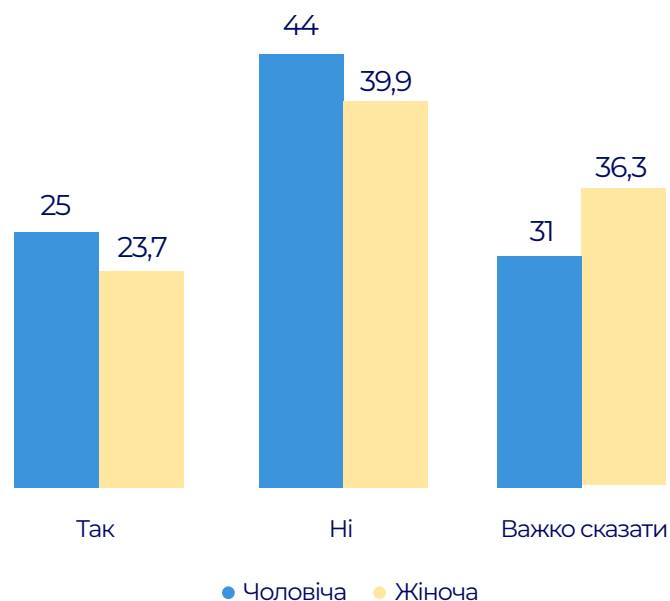
Графік 10. Тривалість відряджень (за статтю, %)

Важливою складовою для оцінки рівних можливостей жінок і чоловіків є рівень та різниця у заробітній платі. Міжнародна організація праці визначає, що рівна оплата за рівноцінну працю передбачає, що: жінки і чоловіки однакової кваліфікації, які виконують таку саму або схожу роботу в еквівалентних умовах, отримують однакоvu плату; жінки і чоловіки, які виконують роботу, що є різною за змістом, але за об'єктивними критеріями (кваліфікацією, обсягом зусиль, відповідальністю, умовами праці) є рівноцінною, отримують однакоvu плату¹⁷.

Гендерний розрив оплати праці у сфері «Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування» станом на IV квартал 2021 р. складав 12,3%¹⁸.

Майже половина опитаних незадоволені своєю заробітною платою (41,1%), а третині респондентів та респонденток було важко відповісти на це питання та оцінити рівень задоволеності (34,8%). Варто відзначити, що серед тих, хто не задоволений рівнем зарплати, існує різниця у відповідях за статтю. Чоловіки на 4,1% більш незадоволені, ніж жінки (дивись графік 11).

Чи задоволені Ви своєю заробітною платою? (%)



Графік 11. Рівень задоволеності заробітної платою (за статтю, %)

¹⁷Міністерство соціальної політики. Наказ № 56 від 29 січня 2020 р. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо внесення до колективних договорів та угод положень, спрямованих на забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків у трудових відносинах. Режим доступу: <https://www.msp.gov.ua/documents/5627.html?PrintVersion> Конвенція про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності N 100 (ратифіковано Україною) Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_002#Text

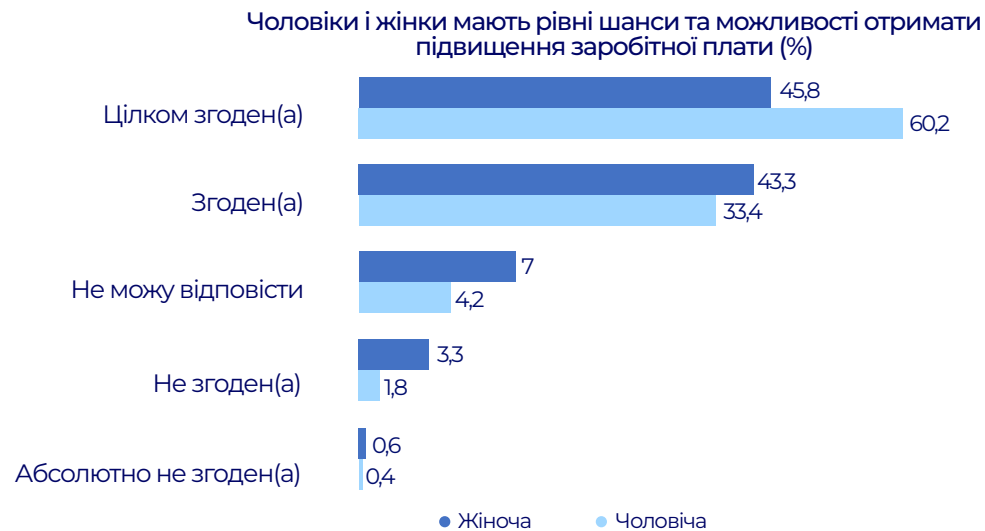
¹⁸Дані Державної служби статистики. Середньомісячна заробітна плата за статтю та видами економічної діяльності за квартал у 2021 році. Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

Варто відмітити, що 77,7% опитаних відзначили, що отримували підвищення заробітної плати протягом останніх 3-х років. Різниця у відповідях між жінками та чоловіками не спостерігається.

Абсолютна більшість опитаних погоджуються із твердженням, що на їх робочому місці чоловіки та жінки, які займають однакову посаду, мають рівну заробітну плату (89,8%). Чоловіки більш рішучі у відповідях на дане запитання, адже серед тих, хто цілком згоден із цим твердженням, на 14,6% більше чоловіків.

	Чоловіки (%)	Жінки (%)	Загалом (%)
Цілком згоден(а)	60,8	46,2	50,4
Згоден(а)	32,5	42,2	39,4
Не згоден (а)	1,9	2,9	2,6
Абсолютно не згоден (а)	0,4	0,5	0,5
Не можу відповісти	4,4	8,1	7,1

Також більшість державних службовців вважають, що жінки і чоловіки мають рівні шанси та можливості отримати підвищення заробітної плати: цілком згодні – 50%, згодні – 40,4% (дивись графік 12).



Графік 12. Підвищення заробітної плати: шанси та можливості жінок і чоловіків (за статтю, %)



Графік 13. Стимулюючі надбавки: шанси та можливості жінок і чоловіків (за статтю, %)

Дещо меншою є впевненість щодо того, що чоловіки і жінки, які займають однакову посаду, отримують стимулюючі надбавки в однаковому розмірі: цілком згодні – 47,6%, згодні – 38,4% (дивись графік 13).

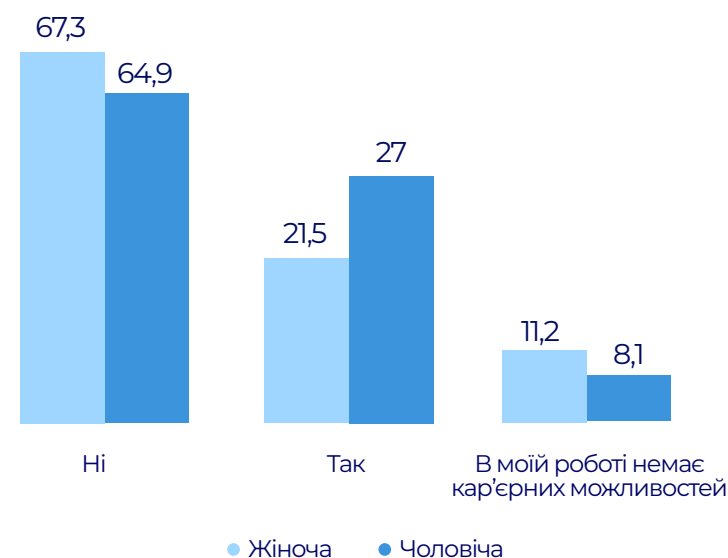
17,3% опитаних, як жінки так і чоловіки, вважають, що їх поточний роботодавець поведився з ними несправедливо при призначенні стимулюючих виплат.

Чи вважаєте ви, що ваш поточний роботодавець коли-небудь поведився з вами несправедливо в таких питаннях: призначення стимулюючих виплат	Чоловіки (%)	Жінки (%)	Загалом (%)
Ні	62,7	60,8	61,4
Не стикалися із такою ситуацією	20,3	21,7	21,3
Так	17	17,5	17,3

Більшість від всіх опитаних (87,2%) згодні та цілком згодні з тим, що у ЦОВВ чоловіки і жінки мають рівні шанси та можливості для кар'єрного росту. Серед тих, хто не погоджується з цим твердженням (6,1%), переважають жінки, що складає 7,9%, а серед чоловіків таку точку зору мають лише 3,5%.

Більше половини опитаних відзначили, що не отримували підвищення протягом останніх трьох років (66,8%), а серед тих, хто таке підвищення отримав, чоловіки переважають на 5,5% (дивись графік 14).

Чи було у Вас службове підвищення протягом останніх трьох років? (%)



Графік 14. Підвищення по службі (за статтю, %)

Серед причин, з якими пов'язана відсутність можливості підвищення по службі, респондентами та респондентками названі: недостатність досвіду (12,9%), недостатність знань та навичок (10,8%), відмінна від керівництва точка зору (10,3%) та вік (9,7%). Прямою дискримінацією можуть вважатись випадки, пов'язані з наявністю вагітності та/або планами мати дітей (про це вказало 62 жінки). Більше чоловіків визначили, що відсутність підвищення пов'язано з їхнім віком, а жінок – з піклуванням про дітей або родичів.

Якщо ні, за яких причин?	Чоловіки (%)	Жінки (%)	Загалом (%)
Через мою стать	0,99	0,42	0,8
Через мій вік	9,19	11,10	9,7
Через те, що я вагітна	0,25	0,17	0,2
Через сімейний стан	0,09	1,13	0,4
Через мої плани мати дітей	0,42	0,25	0,4
Через те, що маю піклуватися про дітей (або родичів)	5,41	2,06	4,5
Через те, що в мене недостатньо досвіду	17,69	0,37	12,9
Через те, що я не маю достатньо знань та навичок	11,30	9,38	10,8
Через те, що маю іншу точку зору, ніж керівництво	8,17	15,63	10,3

Опитувані визнають існування рівних можливостей для проходження навчання як частини кар'єрного зростання. Абсолютна більшість респондентів та респонденток (94,7%) вважають, що чоловіки і жінки мають рівні шанси та можливості підвищувати кваліфікацію / проходити професійне навчання для подальшого кар'єрного зростання.

У зв'язку з новими викликами в організації роботи колективів, які пов'язані з повномасштабним вторгненням російської федерації в Україну, важливо брати до уваги не тільки технічні умови облаштування робочого місця та процесів, а й нові теми роботи, перерозподіл завдань, навантаження, наявність доглядової праці тощо. Відповідно, необхідно думати над стратегіями подолання викликів з врахуванням ґендерного компоненту, аналізувати та нівелювати можливі ґендерні розриви.

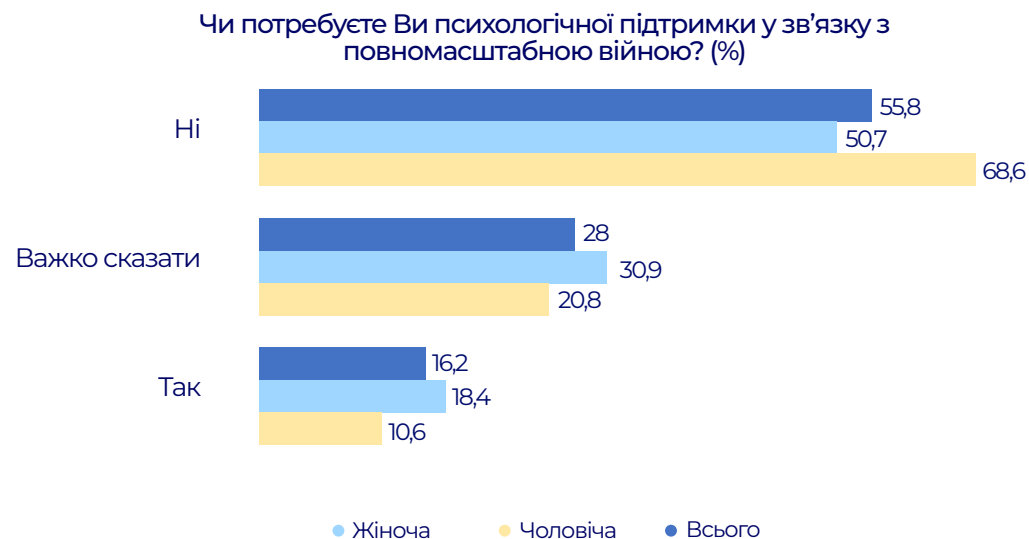
42,1% опитаних вказали, що їх робоче навантаження збільшилось у зв'язку з початком повномасштабної війни.

	Чоловіки (%)	Жінки (%)	Всього (%)
Так	44	41,4	42,1
Ні	30,9	32,3	31,9
Важко сказати	25,2	26,3	26

Чи доводиться Вам затримуватись на роботі або брати роботу додому і працювати після завершення робочого дня?	Чоловіки (%)	Жінки (%)	Всього (%)
Так, час від часу	25,6	25,7	25,6
Так, інколи	47,8	51,3	50,3
Ні, ніколи	20,2	17,2	18,1
Так, завжди	6,3	5,8	6

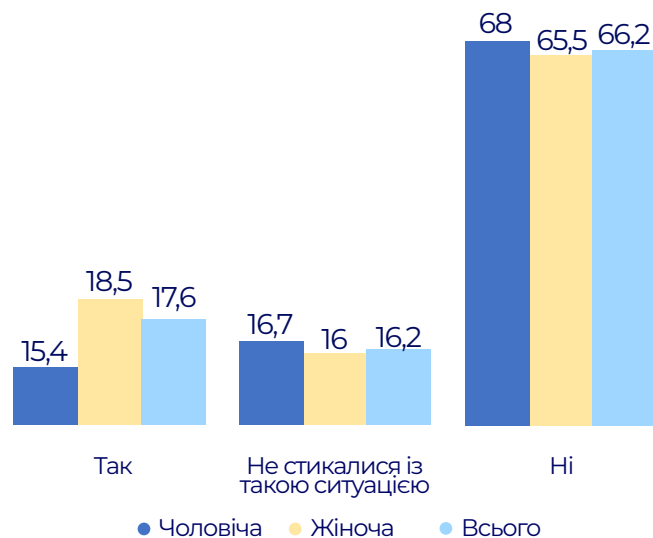
Більшість опитаних затримуються на роботі або беруть роботу додому і працюють після завершення робочого дня. Враховуючи об'єктивні причини такої ситуації, пов'язаної з широкомасштабною війною, важливо напрацювати стратегії збереження фізичного та ментального здоров'я державних службовців, адже у найближчий час ситуація з навантаженням навряд чи зміниться.

Щодо необхідності психологічної допомоги, половина опитаних надала негативну відповідь (55,8%), третині було важко визначитись (28%), а про необхідність такої підтримки заявили 16,2% державних службовців. При відповідях на це питання спостерігається значний гендерний розрив. Чоловіки значно більше відмовились від психологічної підтримки (68,6%), ніж жінки (50,7). Це може бути пов'язано як з відсутністю загальної культури підтримки психологічного здоров'я в суспільстві, так і з гендерними стереотипами та очікуваннями по відношенню до чоловіків як таких, що не можуть виявити свою слабкість (дивись графік 15).



Графік 15. Необхідність психологічної підтримки (за статтю,%)

Чи вважаєте Ви, що Ваш поточний роботодавець коли-небудь поведився з Вами несправедливо при розподілі навантаження? (%)



Графік 16. Оцінка розподілу робочого навантаження (за статтю,%)

17,6% від всіх опитаних вважають, що поточні роботодавці поведились несправедливо при розподілі навантаження. На 3% жінки частіше давали ствердну відповідь, ніж чоловіки (дивись графік 16). А 14% вважає, що з ними несправедливо поведились під час розподілу робочих завдань.

Корпоративна та організаційна культура

Важливо, щоб корпоративна та організаційна культура будувалися на принципах рівності, партнерства та паритетності. Саме корпоративна культура встановлює ціннісні орієнтири та впливає, зокрема, на розуміння та визначення гендерних ролей¹⁹ в колективі, може призводити або унеможлиблювати будь-які прояви дискримінації. Отже, вкрай важливо щоб невід'ємною частиною формування та функціонування корпоративної культури була протидія та чітке визнання недопустимості будь-яких форм та проявів дискримінації та систематичне подолання цих явищ.

Результати за даним блоком опитування дають можливість виявити та проаналізувати дані щодо наявності та/або відсутності серед опитаних ЦОВВ проявів та досвіду дискримінації на робочому місці, сексуальних домагань тощо.

Учасницям та учасникам опитування було запропоновано ситуації, які могли статись з ними на робочому місці та відображають різні форми та прояви дискримінації та насильства.

Серед таких ситуацій були запропоновані наступні:

- приниження, знецінення, образи через стать;
- погрози або застосування фізичної сили через приналежність до тієї чи іншої статі;
- економічне насильство (зменшення розміру премій, примусу до додаткових матеріальних витрат тощо) за ознакою статі;
- необґрунтовані вимоги, пов'язані з роботою: додаткові завдання, нереальні терміни виконання завдань, навмисне ненадання підтримки, навмисне невиконання або неналежне виконання доручень ін.;
- неврахування пропозицій або точки зору через стать особи;
- електронні листи від колег або керівництва (які не стосуються роботи), що змусили почуватися пригноблено або принизливо.

¹⁹Гендерні ролі - соціальні норми поведінки, що в межах конкретної культури вважаються соціально прийнятними для осіб певної статі. Режим доступу: <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=36>.

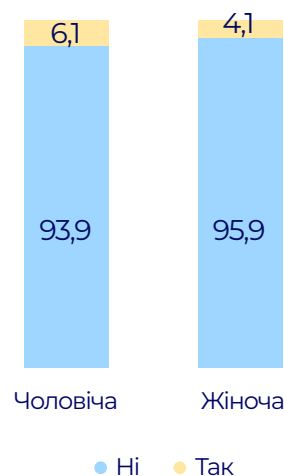
Враховуючи те, що дискримінація може бути прямою та непрямую, однією з цілей опитування було дослідити можливі прояви та випадки на робочому місці, з якими могли стикнутись опитані, зокрема:

- коментарями, які стосуються зовнішності;
- жартами сексуального характеру;
- коментарями щодо приватного життя або сімейного статусу;
- коментарями щодо сексуального життя;
- використанням непристойних жестів або висловів при розмові;
- дотиками до інтимних місць;
- дотиками до інших частин тіла (рук, плечей, спини) в ситуації, коли це не є необхідним, або без згоди;
- пропозиціями мати сексуальні стосунки;
- електронними листами сексуального характеру.

Більшість опитаних зазначили, що вони не стикались з подібними ситуаціями та/або проявами на робочому місці. Утім, варто звернути увагу саме на ствердні відповіді та їх поділ за статтю. Як чоловіки, так і жінки підтверджували свій досвід перебування у зазначених ситуаціях. На жаль, готовність звертатись по допомогу залишається вкрай низькою як серед чоловіків, так і серед жінок. Лише 0,7% з 12%, які зазначили, що стикались з будь-якими із зазначених ситуацій та проявів дискримінації, звернулися за допомогою.

З необґрунтованими вимогами, пов'язаними з роботою через їх стать, стикались 4,6% опитаних. Як свідчать результати опитування, чоловіки стикалися з такою ситуацією частіше (6,1%), ніж жінки (4,1%) (дивись графік 17).

Чи стикались на робочому місці з необґрунтованими вимогами, пов'язаними з роботою: додаткові завдання, нереальні терміни виконання завдань, навмисне енадання підтримки, навмисне невиконання або неналежне виконання доручень? (%)



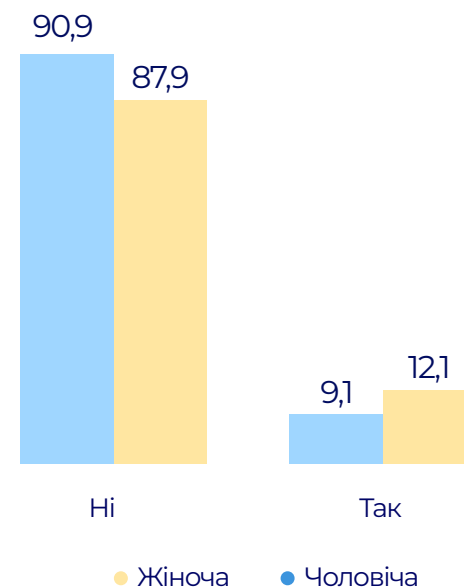
Графік 17. Необґрунтовані вимоги пов'язані з роботою (за статтю, %)

Трохи менший відсоток опитаних відзначили, що стикались з приниженням, знеціненням та образами саме через їх стать – 4,4% (931 особа). Жінки зазначили, що вони частіше стикались з такою ситуацією, ніж чоловіки (4,8% жінок проти 3,2% чоловіків). Також 4% (846 осіб) відзначили, що вони стикались із ситуацією неврахування пропозицій або точки зору через їх стать. Різниці у відповідях жінок і чоловіків майже не виявлено.

Чи стикалися Ви на робочому місці із наступними ситуаціями, (%):	Так			Ні		
	Ч	Ж	Всього	Ч	Ж	Всього
Приниженням, знеціненням, образами через те, що Ви чоловік/жінка	3,2	4,8	4,4	96,8	95,2	95,6
Погрозами або застосуванням фізичної сили через те, що Ви чоловік/жінка	1,5	1,2	1,3	98,5	98,8	98,7
Економічним насильством (зменшення розміру премій, примусу до додаткових матеріальних витрат тощо) через те, що Ви чоловік/жінка	4,2	3,1	3,4	95,8	96,9	96,6
Необґрунтованими вимогами, пов'язаними з роботою: додаткові завдання, нереальні терміни виконання завдань, навмисне ненадання підтримки, навмисне невиконання або неналежне виконання доручень через те, що Ви чоловік/жінка	6,1	4,1	4,6	93,9	95,9	95,4
Неврахуванням Ваших пропозицій або точки зору через те, що Ви чоловік/жінка	3,9	4,1	4	96,1	95,9	96
Електронними листами від колег або керівництва (які не стосуються Вашої роботи), що змусили Вас почуватися пригнічено або принизливо	1,5	1,5	1,5	98,5	98,5	98,5

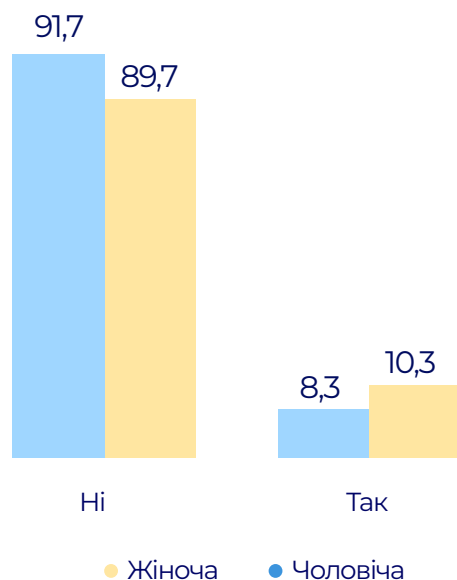
Варто звернути увагу, що 11,3% серед опитаних (2 390 осіб) стикалися з коментарями, які стосуються їх зовнішності. Жінки (12,1%) визначили, що вони стикались з цією ситуацією частіше, ніж чоловіки (9,1 %) (дивись графік 18).

Чи стикались на робочому місці з коментарями, які стосуються Вашої зовнішності? (%)



Графік 18. Коментарі щодо зовнішності (за статтю,%)

Чи стикались на робочому місці з коментарями щодо Вашого приватного життя або сімейного статусу? (%)



Графік 19. Приватний та сімейний статус (за статтю,%)

9,7 % серед опитаних (2 051 особа) стикались із коментарями щодо їх приватного життя або сімейного статусу. Серед них також переважають жінки (10,3%), чоловіків (8,3%) (дивись графік 19).

Важливо звернути увагу на те, що 5,3% опитаних, а це 1121 особа, стикалися на робочому місці з жартами сексуального характеру та використанням непристойних жестів або висловів при розмові з ними. Також 3,1% (656 осіб) зазначили, що стикались з дотиками до інших частин тіла (рук, плечей, спини) в ситуації, коли це не є необхідним, або без згоди. Про це зазначили 3,3% опитаних жінок та 2,7% чоловіків. З пропозицією мати сексуальні стосунки стикалось 296 осіб (1,4%). У більшості зазначених ситуацій жінки стикались з ними частіше, ніж чоловіки (дивись таблицю нижче)

Чи стикалися Ви на робочому місці із наступними проявами:	Так			Ні		
	Ч	Ж	Всього	Ч	Ж	Всього
Коментарями, які стосуються Вашої зовнішності	9,1	12,1	11,3	90,9	87,9	88,7
Жартами сексуального характеру	5,2	5,4	5,3	94,8	94,6	94,7
Коментарями щодо Вашого приватного життя або сімейного статусу	8,3	10,3	9,7	91,7	89,7	90,3
Коментарями щодо Вашого сексуального життя	2,9	2,6	2,7	97,1	97,4	97,3
Використанням непристойних жестів або висловів при розмові з Вами	6,2	4,9	5,3	93,8	95,1	94,7
Дотиками до Ваших інтимних місць	0,6	0,5	0,5	99,4	99,5	99,5
Дотиками до інших частин тіла (рук, плечей, спини) в ситуації, коли це не є необхідним, або без Вашої згоди	2,7	3,3	3,1	97,3	96,7	96,9
Пропозиціями мати сексуальні стосунки	1,1	1,5	1,4	98,9	98,5	98,6
Електронними листами сексуального характеру	0,4	0,2	0,3	99,6	99,8	99,7

Зауважимо, що під час проведення ґендерного аудиту важливо бути дуже уважними та чутливими до даної тематики та не нехтувати невеликими цифрами та відсотками. Сам факт наявності позитивних відповідей, незалежно від їх кількості, дає нам знання про існування системи/атмосфери/можливостей/обставин на робочому місці, за якими вони відбулись, а отже потребують додаткової уваги, виправлення та роботи з їх упередження у майбутньому. Окремо важливо зауважити, що, враховуючи чутливість даної тематики, не кожен/кожна готові відповідати на подібні запитання навіть під час анонімного анкетування, тому дані показники не завжди відображають весь масштаб ситуації.

9,8% респонденток та респондентів, які стикались з описаними ситуаціями, вказали, що вони потерпали від колег (серед них: жінки - 10,8%, чоловіки – 7,7%), 2,7% - від безпосереднього керівництва (жінки – 2,8%, чоловіки – 2,5%), а 1,7 – від отримувачів послуг (жінки – 2%, чоловіки 1,%).

Серед тих, хто переживав описані ситуації на робочому місці, що складає 12%, тільки 0,7% опитаних звернулись за допомогою (жінки – 0,8%, чоловіки – 0,5%), і найчастіше за допомогою звертались до керівника/ці структурного підрозділу (72,2%). 61,2% серед тих, хто звернувся за допомогою, отримали її.

Більшість опитаних не звертались по допомогу, і серед причин найчастіше були зазначені наступні: подібні ситуації сприймаються у колективі як норма (36,1%); відсутність віри у результати звернення (31,6%), страх втратити роботу (11,1%) та відсутність інформації, до кого можна звернутись за допомогою (10,8%).

Загалом дана сфера потребує постійної уваги не тільки в розрізі аналізу результатів опитування (ієрархічність скоєння дискримінації та домагань, причини відсутності звернень по допомогу та ін.), але й аналізі того, наскільки такі питання включені у політику та процедури органів виконавчої влади, та ступінь їх ефективності (дивись наступний розділ).

	Чоловіки (%)	Жінки (%)	Всього (%)
Я не знаю, куди і до кого можна звертатись	10,39	11,97	10,8
Я боюсь, що мені не повірять	4,17	5,28	4,5
Мені соромно про це говорити	9,07	8,10	8,8
Я боюсь втратити роботу	11,18	10,74	11,1
У нашому колективі такі ситуації сприймаються як норма	34,75	39,79	36,1
Боюсь переслідування з боку колег та керівництва	9,27	8,80	9,1
Я знаю, що моє звернення не буде мати наслідків	32,50	29,23	31,6

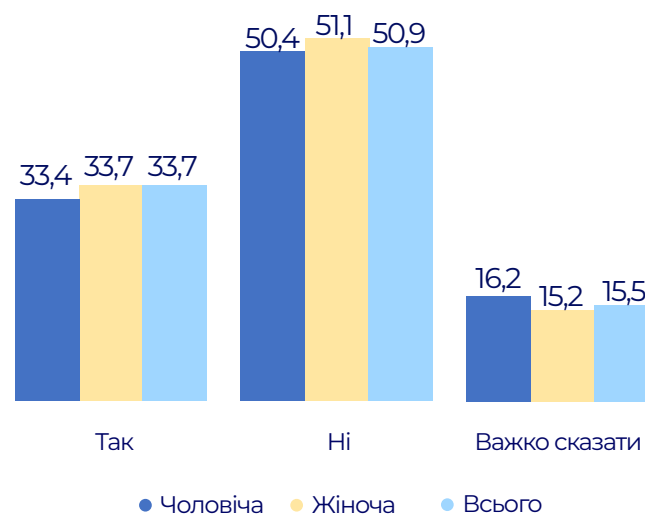
Отже, жінки частіше стикалися з коментарями щодо їх зовнішності, приватного та сімейного життя, приниженням, знеціненням, образами через їх стать та сексуальними домаганнями. А чоловіки визначили, що частіше стикались із необґрунтованими вимогами, пов'язаними з роботою через їх стать, та непристойними жестами сексуального характеру.

Політика та процедури забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

У цьому блоці розкривається аналіз досвіду та знань про механізми захисту від проявів дискримінації, зокрема, дискримінації за ознакою статі. Також аналізується рівень знань респондентів/ток щодо структурних підрозділів та/або уповноважених осіб, які відповідають за реалізацію політики гендерної рівності на рівні ЦОВВ та відповідних процедур.

Щодо навчання з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, то за останні три роки 33,7% відзначили, що проходили відповідне навчання, а 50,9% відповіли негативно, ще 15,5% не змогли дати відповідь на дане питання (дивись графік 20).

Чи проходили Ви навчання з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків протягом останніх трьох років? (%)



Графік 20. Кількість осіб, які пройшли навчання з питань рівних прав та можливостей за останні 3 роки (за статтю, %)

Всього 21,8% виявили бажання пройти відповідне навчання, при чому серед них присутній явний розрив між відповідями жінок і чоловіків, адже жінки на 10,4% більше продемонстрували бажання пройти навчання (24,8%), ніж чоловіки (14,4%). Третина опитаних не змогли визначитись з цим питанням (31,5%), а 46,6% відповіли негативно (серед них 57,1% чоловіків та 42,4% жінок).

Серед найбільш актуальних тем для навчання були визначені наступні:

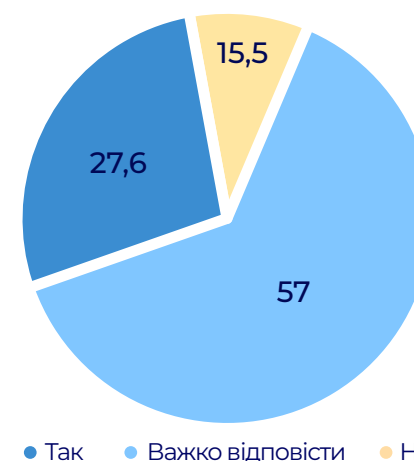
- Гендерна рівність та гендерна політика: основні поняття (39,9%);
- Гендер та лідерство (38,86%);
- Розпізнавання та реагування на дискримінацію (35,17%);
- Міжнародні зобов'язання та національне законодавство України щодо гендерної рівності (30,29%).

Щодо практики роботи, то лише 4,6% відповіли, що за останній рік вони проводили гендерний аналіз поточних НПА, а 2,7% – оцінку гендерного впливу НПА, що розробляються. Найчастіше учасниці та учасники дослідження мали досвід обговорення з колегами проблеми гендерної рівності та недискримінації (38,6%) та брали участь у тренінгах/семінарах/конференціях з проблем гендерної рівності та недискримінації (13,6%).

Чи доводилось Вам за останній рік:	Чоловіки (%)	Жінки (%)	Всього (%)
проводити ґендерний аналіз поточних нормативних документів	4,26	5,58	4,6
проводити аналіз ґендерного впливу нормативних документів, що розробляються	2,45	3,49	2,7
брати участь у тренінгах/семінарах/конференціях з проблем ґендерної рівності та недискримінації	13,92	12,75	13,6
брати участь у кампанії «16 днів проти насильства»	2,53	3,01	2,7
читати дослідження/публікації з проблем ґендерної рівності та недискримінації	4,42	23,06	9,8
обговорювати з колегами проблеми ґендерної рівності та недискримінації	39,08	37,43	38,6
брати участь у інших заходах (напишіть яких)	1,66	2,52	1,9

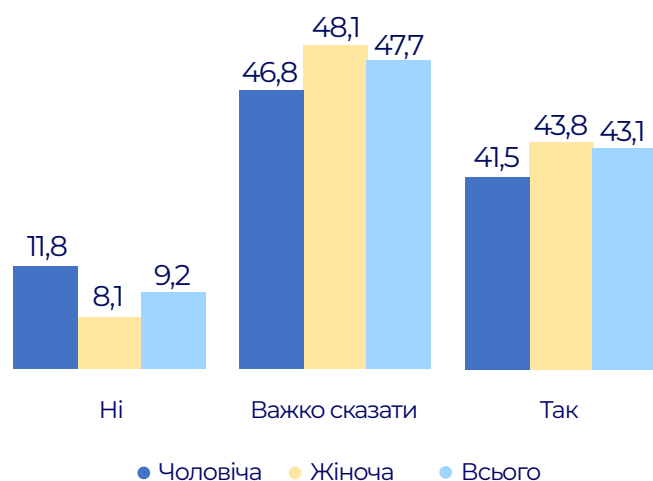
Більшості опитаним (57%) було важко відповісти на питання щодо наявності політик недискримінації та рівних можливостей у їх ЦОБВ (дивись графік 21)

Чи визначено Вашою установою політику недискримінації та рівних можливостей (окремий документ, частина колективного договору, напрям корпоративної політики, частина політики управління персоналом)?(%)



Графік 21. Рівень знань про наявність політики недискримінації та рівних можливостей (%)

Якщо ні, чи вважаєте Ви важливим мати таку політику (яка може включати питання рівної заробітної плати, механізмів ротиції дискримінації та сексуальних домагань на робочому місці, поєднання сімейних та професійних обов'язків та ін.)?(%)



Графік 22. Актуальність наявності політики недискримінації та рівних можливостей (за статтю,%)

Утім, 43,1% респондентів та респонденток вважають важливим мати таку політику. Серед них спостерігається невелика різниця між відповідями жінок (43,8%) та чоловіків (41,5%). Лише 9,2% опитаних вважають, що така політика неважлива, і серед них більше чоловіків (11,8%), ніж жінок (8,1%). Водночас 47,7% не змогли дати відповідь на дане запитання (дивись графік 22). Це може бути пов'язано як із відсутністю розуміння щодо результативності та необхідності такої політики, так і відсутністю віри в те, що вона може щось змінити. Дана сфера потребує уваги та навчально-інформаційної роботи, особливо, якщо політика формально прийнята в установі.

Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (ст. 12) визначає, що формування та реалізація гендерної політики в органах виконавчої влади та місцевого самоврядування можуть забезпечуватись роботою:

- уповноважених осіб (координаторів);
- радників з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- консультативно-дорадчих органів;
- відповідальних структурних підрозділів.

Виконання обов'язків уповноваженої особи (координатора) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі покладається на одного із заступників міністра, заступника керівника іншого органу виконавчої влади. Також у 2020 р. Постановою КМУ від 9 жовтня 2020 р. № 930 «Деякі питання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» було затверджено типові положення про відповідальний підрозділ з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків²⁰ та типові положення про радника з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі²¹. Органам виконавчої влади у межах граничної чисельності працівників рекомендовано розглянути можливість утворення відповідальних підрозділів з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та призначення радника з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі.

Більшість опитаних не знають або не можуть дати відповідь на питання про наявність або відсутність уповноважених осіб та/або структурних підрозділів, які є відповідальними у структурі ЦОВВ за реалізацію гендерної політики.

²⁰Затверджено Постановою КМУ від 9 жовтня 2020 р. № 930 Типове положення про відповідальний підрозділ з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Режим доступу:

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/930-2020-%D0%BF#n18>

²¹Затверджено Постановою КМУ від 9 жовтня 2020 р. № 930 Типове положення про радника з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі. Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/930-2020-%D0%BF#n40>

Чи знаєте Ви про наявність у Вашій установі:

уповноваженої особи (координатора) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі.

радника/ці з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі

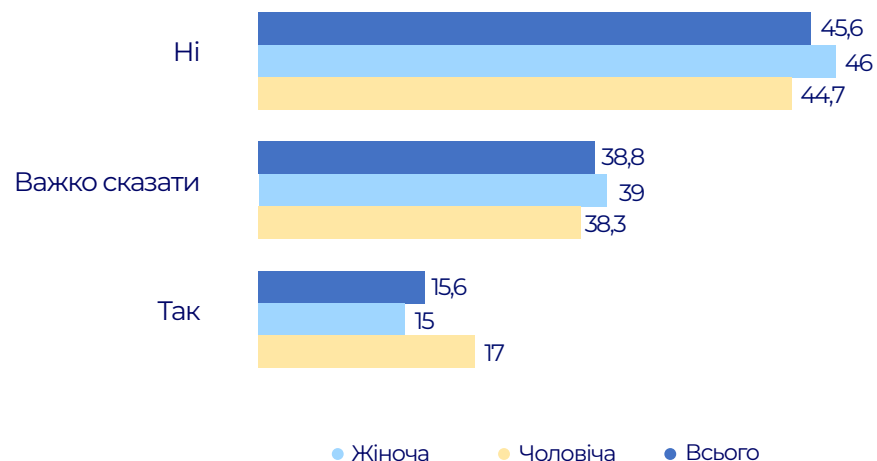
відповідального підрозділу з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

консультативно-дорадчого органу з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі

Так	15,6	7,3	13,1	7
Ні	45,6	50,8	47,7	50,5
Важко відповісти	38,8	41,9	39,2	42,5

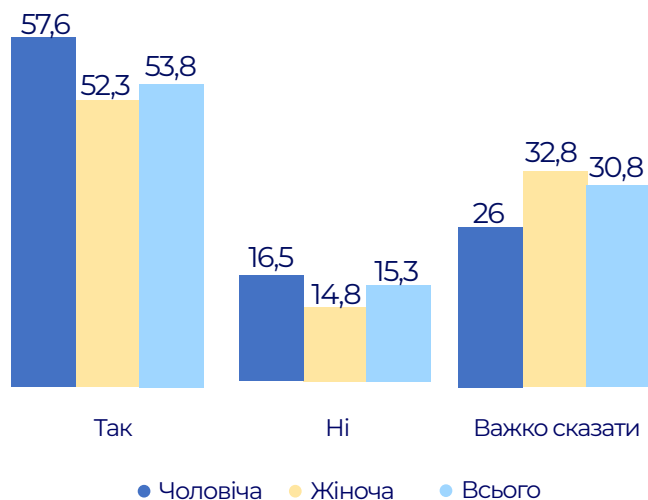
Лише 15,6% поінформовані про уповноважену особу з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі (дивись графік 23).

Чи знаєте Ви про наявність у Вашій установі уповноваженої особи (координатора) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі (%)



Графік 23. Рівень знань про наявність в установі уповноваженої особи... (за статтю, %)

Як Ви вважаєте, чи є недискримінація і рівність прав та можливостей жінок і чоловіків важливою частиною корпоративної культури у вашому колективі? (%)

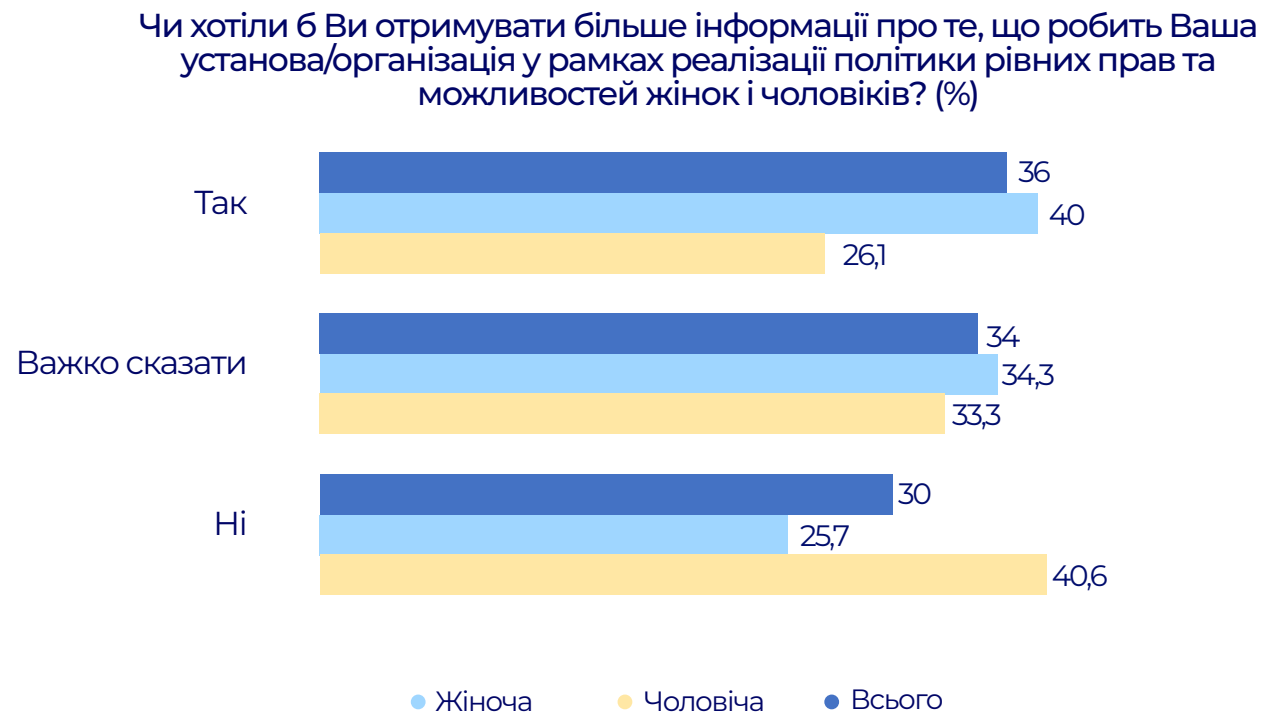


Графік 24. Корпоративна культура (за статтю, %)

Водночас половина опитаних вважає, що недискримінація і рівність прав та можливостей жінок і чоловіків є важливою частиною корпоративної культури у їхньому колективі (дивись графік 24), а її формування залежить, в першу чергу, від керівництва (про це зазначило 74,3% від всіх опитаних) та від співробітників та співробітниць (49,4%), 20,1% покладають таку відповідальність, в тому числі, й на службу управління персоналом²². Значної різниці у відповідях жінок і чоловіків не спостерігається.

²²Респонденти та респондентки мали можливість обрати декілька варіантів відповідей

Зважаючи на досить низький рівень знань про функціонування гендерного механізму всередині ЦОВВ, цікавим є розподіл відповідей про бажання отримувати інформацію щодо реалізації політики рівних прав та можливостей, та її розподіл за статтю. Так, третина опитаних надала негативну відповідь (30%), і серед них значно переважають чоловіки (40,6% чоловіків та 25,7% жінок). Така ситуація може бути пов'язана з нерозумінням суті гендерної політики та сприйняттям даної сфери як такої, яка виключно стосується жінок. Бажають отримувати більше інформації 36% опитаних, відповідно також присутній розрив у відповідях за статтю, адже жінки більше, ніж чоловіки, висловились позитивно (40% жінок проти 26,1% чоловіків). Для 34% респонденток та респондентів було важко відповісти на це питання, що гіпотетично може бути пов'язано з нерозумінням характеру інформації або з байдужістю до цієї тематики (дивись графік 25).



Графік 25. Рівень зацікавленості в отриманні інформації щодо реалізації гендерної політики установи/організації (за статтю, %)

Учасниці та учасники опитування мали можливість висловити свої думки щодо можливих дій та заходів в їх організаціях для врахування принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та протидії дискримінації. Для багатьох опитаних було важко відповісти на це питання або зазначалось, що в установі проблеми відсутні, тож додаткової діяльності дане питання не потребує.

Велика частина відповідей як серед жінок, так і серед чоловіків, була пов'язана з важливістю суворого дотримання існуючої нормативно-правової бази у сфері гендерної рівності та протидії дискримінації. Окремий блок був присвячений обов'язковому проведенню навчання (зокрема, через систему професійної освіти та підвищення кваліфікації, внутрішні тематичні навчання, корпоративні тренінги для встановлення комунікації у колективі тощо), просвітницьких заходів, конференцій, семінарів тощо. Про необхідність формування загальної культури поваги та рівності також було зазначено у відповідях, зокрема через обговорення даної тематики у колективах, проведення неформальних бесід, підготовки інформації, чутливої мови у привітаннях зі святами тощо. Щодо структурних елементів, як жінки, так і чоловіки зауважили на важливості створення дитячих кімнат, інформування (включаючи контакти) про уповноважену особу та її/його діяльність, розробки внутрішніх окремих політик гендерної рівності та недискримінації.



ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ

Загалом результати опитування продемонстрували деякі особливості та різницю у потребах та очікуваннях жінок і чоловіків – державних службовців центральних органів виконавчої влади. Отримані дані дали можливість визначити ситуації, з якими вони стикаються під час виконання своїх професійних обов'язків, а також подивитись на можливий розподіл та вплив гендерних ролей на їх кар'єрні можливості та умови праці.

Дослідження тривало з 23 серпня до 25 вересня 2022 року, під час якого було опитано 21 148 осіб, з яких 15 079 жінок (71,3%) та 6069 чоловіків (28,7%). Всього взяло участь 79 ЦОВВ. Отримані відповіді тільки від тих респондентів/респонденток, які мали бажання та можливість заповнити анкети. Участь жінок і чоловіків дала можливість виявити як різницю, так і схожість у відповідях на поставлені питання. Більшість відповідей було отримано від державних службовців категорії «В» (64,8%), серед яких переважають жінки (67,5%) та працівники з великим досвідом роботи на державній службі (понад 15 років – 47,9%, 10-15 років – 17,7%).

Умови праці

Учасниці та учасники опитування задоволені технічними умовами праці, а саме: облаштуванням свого робочого місця (окреме робоче місце із сучасним необхідним технічним обладнанням, добре освітлення, доступ до питної води та ін.)²³. Про це зазначили 66,4% респондентів/ток. У зв'язку з широкомасштабним вторгненням російської федерації в Україну дуже актуальним стало питання безпеки, зокрема, робочого місця. Так, 10,7% зазначили, що вони вважають умови своєї праці небезпечними (2 115 осіб), а ще 22,7% опитаних не змогли відповісти на це питання, серед них майже відсутня різниця між відповідями жінок і чоловіків. Водночас 64% вказали, що не мають в установі бомбосховища, а серед тих, хто дав ствердну відповідь на це питання, найбільш задоволені у його облаштуванні належним освітленням та вентиляцією, а найнижче оцінили доступ до Інтернету та вбиральню.

Більше половини опитаних (62,7%) відзначили, що вони не мають можливості працювати за індивідуально визначеними формами роботи, та 37,4% відповіли позитивно. Чоловіки відзначили, що мають більше таких можливостей (різниця складає 5,7% на їх користь).

²³Дане опитування ще не включало питання щодо бомбосховищ (їх наявності та облаштування). Такі питання були включені у наступне опитування

Загалом серед опитаних 9,3 % відзначили, що вони потребують роботи за індивідуально визначеними формами роботи, але більшість вказала на відсутність такої необхідності – 61%. Під час аналізу результатів опитування в кожному конкретному ЦОВВ важливо звертати увагу саме на розрив у відповідях жінок і чоловіків, адже він може бути напяму пов'язаним з виконанням гендерних ролей чоловіками та жінками, зокрема щодо догляду за дітьми та членами сім'ї, враховуючи обставини закриття дитячих садочків, мобілізації чоловіків, евакуації старших родичів та інше. Дане питання потребує постійної уваги під час проведення гендерного аудиту.

Основною мотивацією професійної діяльності респондентами було виділено: можливість принести користь суспільству (44,9%); стабільність (40,1%) та цікава робота (38,9 %).

Кадровий потенціал та людські ресурси

Окремо варто звернути увагу на результати опитування щодо процесу прийому на роботу. 14,9% опитаних зазначили, що під час проходження співбесіди при прийомі на роботу їм ставили питання про їх сімейний статус. Це складає досить великий відсоток, особливо враховуючи, що питання особистого характеру не мають бути задані під час співбесіди. Ще 11,2% відповіли, що їх запитували про наявність дітей, а 4,4% зазначили, що їх запитували про плани стосовно народження дітей, що є порушенням законодавства²⁴. Питання щодо сімейного статусу та планів стосовно народження дітей ставились як жінкам, так і чоловікам, утім жінок частіше запитували про наявність дітей (12,3% жінок та 8,5% чоловіків), а також щодо планів народження дітей (5,8% жінок та 0,9% чоловіків).

Важливим та актуальним фактором не тільки для кар'єрного зростання, а й загалом ефективного виконання роботи є створення умов та реальних можливостей для поєднання професійних та сімейних обов'язків. За результатами опитування половина респондентів (55%) вважає, що за місцем роботи створено належні умови для поєднання професійних та сімейних обов'язків. Рівень задоволеності жінок і чоловіків майже однаковий. Загалом достатньо великий відсоток відповідей, де учасникам та учасницям опитування складно відповісти на це питання (31,2%), що може бути пов'язано з незнанням та неповною поінформованістю, що саме належить до таких умов. Про це також може свідчити результат відповіді на запитання про можливість перебування дитини на робочому місці у разі необхідності. 47,3% респондентів виявили бажання щодо створення таких умов. Серед тих, хто ствердно відповів на це запитання, жінки переважають на 13% (51,1 % проти 38,1% чоловіків).

²⁴Ст. 17 ...Роботодавцям забороняється... вимагати від осіб, які влаштовуються на роботу, відомості про їхнє особисте життя, плани щодо народження дітей. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>

З іншого боку, маємо великий відсоток тих, кому важко було відповісти на дане запитання (30,6%) незалежно від статі. Така ситуація може гіпотетично бути пов'язана як з відсутністю безпечного простору на робочому місці (зокрема, облаштованого бомбосховища), так і з нерозумінням наявних можливостей та формату перебування дітей на робочому місці. Питання потребує постійної уваги, адже його актуальність не зникне в найближчій перспективі, що пов'язано із ситуацією повномасштабної війни, онлайн-навчання, закриття дитячих садочків тощо. Водночас більшість опитаних (82,5%) вважають, що чоловіки і жінки мають рівні можливості для поєднання професійних і сімейних обов'язків, при чому чоловіки на 14,7% більше, ніж жінки, повністю погоджуються з таким твердженням: 52,9 % чоловіків проти 38,2% жінок.

Дослідження показало, що більшість респонденток та респондентів вважають, що жінки і чоловіки мають рівні шанси та можливість їздити у відрядження та чоловіки є більш рішучими в оцінці таких можливостей, серед них на 15,9% більше респондентів, ніж серед жінок, цілком згодні з таким твердженням. Водночас, 58,5% опитаних відповіли, що не мають можливості їздити у відрядження, і серед них значно переважають жінки – на 28,8%. Також за результатами опитування можна виявити, що жінки частіше їздять у більш короткі відрядження (одноденні,) і їх кількість зменшується із збільшенням днів відряджень.

Майже половина опитаних незадоволені своєю заробітною платою (41,1%), а третині респондентів та респонденток було важко відповісти на це питання та оцінити рівень задоволеності (34,8%). Чоловіки на 4,1% більш незадоволені своєю заробітною платою, ніж жінки. 17,3% опитаних, як жінки так чоловіки, вважають, що їх поточний роботодавець поведився з ними несправедливо при призначенні стимулюючих виплат.

У питанні рівності кар'єрних можливостей 87,2% від всіх опитаних згодні та цілком згодні з тим, що чоловіки і жінки мають рівні шанси та можливості для кар'єрного росту у ЦОВВ. Більше половини опитаних відзначили, що не отримували підвищення протягом останніх трьох років (66,8%), а серед тих, хто таке підвищення отримав, чоловіки переважають на 5,5%. Серед причин, з якими пов'язано відсутність підвищення, респондентами та респондентками названі: недостатність досвіду (12,9%), недостатність знань та навичок (10,8%), відмінна від керівництва точка зору (10,3%) та вік (9,7%). Прямою дискримінацією можуть вважатись випадки, пов'язані з наявністю вагітності та/або планами мати дітей (про це вказало 62 жінки).

Можливість проходження навчання як частини кар'єрного зростання також визнана опитаними як рівна. Абсолютна більшість респондентів та респонденток (94,7%) вважають, що чоловіки і жінки мають рівні шанси та можливості підвищувати кваліфікацію / проходити професійне навчання для подальшого кар'єрного зростання.

У зв'язку з новими викликами в організації роботи колективів, які пов'язані з повномасштабним вторгненням російської федерації в Україну, важливо брати до уваги не тільки технічні умови облаштування робочого місця та процесів, а й нові теми, перерозподіл завдань, навантаження, доглядової праці тощо. Відповідно, думати над стратегіями їх подолання із врахуванням гендерного компоненту, аналізувати та нівелювати можливі гендерні розриви. 42,1% опитаних вказали, що їх робоче навантаження збільшилось у зв'язку з початком повномасштабної війни. Більшість опитаних затримуються на роботі або беруть роботу додому і працюють після завершення робочого дня. Водночас про необхідність психологічної підтримки заявили лише 16,2% державних службовців. Чоловіки значно більше відмовлялися від психологічної підтримки (68,6%), ніж жінки (50,7). Це може бути пов'язано як з відсутністю загальної культури підтримки психологічного здоров'я в суспільстві, так і з гендерними стереотипами та очікуваннями по відношенню до чоловіків.

Корпоративна та організаційна культура

Результати опитування продемонстрували, що й чоловіки, й жінки мали досвід зіткнення з різними проявами дискримінації. Було виявлено, що **жінки** частіше стикалися з коментарями щодо їх зовнішності, приватного та сімейного життя, приниженням, знеціненням, образами через їх стать та сексуальними домаганнями. А **чоловіки** визначили, що частіше стикались із необґрунтованими вимогами, пов'язаними з роботою через їх стать, та непристойними жестами сексуального характеру. Важливо звернути увагу на те, що більше 5% опитаних стикалися на робочому місці з жартами сексуального характеру (5,9%) та використанням непристойних жестів або висловів при розмові з ними (5,5%). Також 3,2% зазначили, що стикались з дотиками до інших частин тіла (рук, плечей, спини) в ситуації, коли це не є необхідним, або без згоди. Про це зазначили 3,2% опитаних жінок та 3,5% чоловіків.

На жаль, готовність звертатись по допомогу залишається вкрай низькою як серед чоловіків, так і серед жінок. Всього 0,7% від 12%, які визначили, що стикались з різними проявами дискримінації та сексуальних домагань на робочому місці, звернулись по допомогу. Серед причин найчастіше були зазначені наступні: подібні ситуації сприймаються у колективі як норма (36,1%); відсутність віри у результати звернення (31,6%), страх втратити роботу (11,1%) та відсутність інформації, до кого можна звернутись за допомогою (10,8%).

Політики та процедури забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

Результати опитування показали необхідність продовження проведення навчання з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, адже більше половини респонденток та респондентів не проходили протягом останніх трьох років відповідне навчання (50,9%). Водночас, всього 21,8% виявили бажання пройти відповідне навчання, жінок, які дали позитивну відповідь на це питання, на 10,4% більше, ніж чоловіків (14,4%). Серед найбільш актуальних тем навчання були визначені наступні: гендерна рівність та гендерна політика: основні поняття (39,9%); гендер та лідерство (38,86%); розпізнавання та реагування на дискримінацію (35,17%); міжнародні зобов'язання та національне законодавство України щодо гендерної рівності (30,29%). Щодо практики роботи, то лише 4,6% відповіли, що за останній рік вони проводили гендерний аналіз поточних НПА, а 2,7% - оцінку гендерного впливу НПА, що розробляються.

У ЦОВВ існує досить високий попит на політику, яка, серед іншого, буде включати питання рівної заробітної плати, механізмів протидії дискримінації та сексуальних домагань на робочому місці, поєднання сімейних та професійних обов'язків тощо. Про це зазначило 43,1% респондентів та респонденток.

Більше, ніж третині опитаних, було важко відповісти про наявність або відсутність уповноважених осіб та/або структурних підрозділів, які є відповідальними у структурі установ за реалізацію гендерної політики. Лише 15,6% поінформовані про уповноважену особу з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі. Водночас, лише 36% (серед них 40% жінок та 26,1% чоловіків) опитаних бажають отримувати більше інформації щодо реалізації політики рівних прав та можливостей.

Половина опитаних вважає, що недискримінація і рівність прав та можливостей жінок і чоловіків є важливою частиною корпоративної культури у їх колективі (53,8%), а її формування залежить в першу чергу від керівництва, а потім від співробітників та співробітниць, а також служби управління персоналом.

Загалом опитування дало можливість розглянути різні аспекти реалізації політики рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у центральних органах виконавчої влади, оцінити рівень її впровадження та подальші необхідні кроки для посилення її реалізації.

Рекомендації

Загальні рекомендації:

- проводити опитування систематично, що дасть можливість виявити зміни, нові виклики та ефективність або неефективність дій, які було впроваджено;
- під час аналізу результатів опитування важливо звертати увагу саме на розрив у відповідях жінок і чоловіків, адже він може бути безпосередньо пов'язаний із виконанням гендерних ролей чоловіками та жінками, зокрема щодо догляду за дітьми та членами сім'ї та ін. та відповідно впливати на кар'єрні можливості;
- інформувати колектив за результатами опитування, що може стати хорошою основою для обговорення виявлених проблем та викликів і формування та/або посилення культури гендерної рівності та протидії дискримінації;
- систематично проводити гендерний аудит, що дасть можливість оцінити у динаміці стан забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, проаналізувати зміни, підвищити обізнаності працівників та працівниць та ін.;
- за результатами проведеного аудиту розробляти Плани заходів за результатами гендерного аудиту відповідно до наказу Міністерства соціальної політики від 09 серпня 2021 р. № 448 «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо проведення гендерного аудиту підприємствами, установами та організаціями»;
- знайомити з результатами гендерного аудиту колектив, обирати з колективом наступні сфери для можливих досліджень та змін, що сприятиме кращому визначенню шляхів розв'язання виявлених проблем з урахуванням потреб різних груп працівників та працівниць, підвищенню їх обізнаності з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та подоланню стереотипних поглядів і уявлень про соціальні ролі жінок і чоловіків;
- за необхідності переглянути/розширити склад робочої групи з проведення гендерного аудиту та за необхідності запросити зовнішніх фахівців, експертів, у тому числі представників міжнародних організацій, які працюють у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, звертаючи увагу на гендерний баланс складу робочої групи.

Умови праці

- проводити систематичну оцінку бомбосховищ/укриттів з точки зору доступу до різних послуг та ресурсів (вода, освітлення, Інтернет, вбиральні тощо), у тому числі осіб з інвалідністю;
- розглянути можливість збільшення можливостей роботи за індивідуально визначеними формами роботи (зокрема, дистанційна робота та скорочений день). Особливо для працівників із сімейними обов'язками, враховуючи обставини закриття дитячих садочків, мобілізації, евакуації старших родичів та інше;
- провести інформаційно-роз'яснювальну роботу щодо інформації, яка може бути запитувана у процесі прийому на роботу, та про дії працівників та працівниць у разі порушення законодавства у цій сфері.

Кадровий потенціал та людські ресурси

- провести інформаційно-роз'яснювальну роботу у сфері можливостей та форматів поєднання сімейних та професійних обов'язків;
- виділити приміщення для облаштування дитячих та сімейних кімнат. Питання потребує постійної уваги, адже його актуальність не зникне в найближчій перспективі, що пов'язано із ситуацією повномасштабної війни, онлайн-навчання, закриття дитячих садочків тощо;
- забезпечити гендерний паритет в навчальних поїздках та заходах, зокрема з питань гендерної рівності;
- проаналізувати політики та процедури відряджень, звернути увагу не тільки на наявне право, але й на фактичні можливості та результати користування цим правом, зокрема жінками;
- провести інформаційно-роз'яснювальну роботу щодо можливої прямої та непрямої дискримінації у сфері просування по службі та про дії у разі порушення законодавства у цій сфері;
- розробити стратегії збереження фізичного та ментального здоров'я державних службовців у зв'язку зі збільшеним на них навантаженням.

Корпоративна та організаційна культура

- надати інформацію про можливості (за необхідності організувати) проходження співробітниками та співробітницями спеціальних тематичних онлайн-курсів з питань гендерної рівності, в тому числі курсу з протидії сексуальним домаганням на робочому місці;
- будувати комунікацію у колективі таким чином, щоб тематики дискримінації, сексизму, сексуальних домагань не замовчувались або сприймалися, як «норма», а відкрито обговорювались, а всі працівники та працівниці знали про їх неприпустимість у колективі та були ознайомлені із механізмами захисту від цих явищ;
- здійснювати на постійній основі інформування працівників про заборону дискримінації на робочому місці;
- провести інформаційно-роз'яснювальну роботу щодо наявних механізмів захисту від різних форм дискримінації та відповідальності за її здійснення.

Політика та процедури забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

- провести інформаційну роботу про наявні структурні підрозділи, які відповідальні за реалізацію гендерної політики на рівні ЦОБВ;
- включати до індивідуальних навчальних планів тематику гендерної рівності та протидії дискримінації. Співпрацювати з міжнародними партнерами та громадськими організаціями для організації проведення навчання з урахуванням специфіки роботи ЦОБВ;
- проводити внутрішні тематичні навчання, корпоративні тренінги для встановлення комунікації у колективі, просвітницькі заходи, конференції, семінари тощо, присвячені тематиці реалізації політики рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та протидії дискримінації;
- у разі відсутності, розробити політику недискримінації та рівних можливостей (як окремий документ або частина колективного договору, напрям корпоративної політики, частина політики управління персоналом тощо), яка може включати питання рівної заробітної плати, механізмів протидії дискримінації та сексуальним домаганням на робочому місці, поєднання сімейних та професійних обов'язків та ін.);
- органам виконавчої влади у межах граничної чисельності працівників рекомендовано розглянути можливість утворення відповідальних підрозділів з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та призначення радника з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі.



ДОДАТКИ

АНКЕТА

для визначення рівня задоволеності умовами державної служби в частині
врахування у кадровій політиці принципу забезпечення рівних прав та можливостей
жінок і чоловіків

1. Вік	<input type="checkbox"/> 19-35 років	<input type="checkbox"/> 50-59 років	
	<input type="checkbox"/> 36-45 років	<input type="checkbox"/> 60 років і більше	
	<input type="checkbox"/> 46-49 років		
2. Стать	<input type="checkbox"/> жінка	<input type="checkbox"/> чоловік	
3. Наявність дітей до 14 років	<input type="checkbox"/> так	<input type="checkbox"/> 10-14 років	
	<input type="checkbox"/> до 3-х років	<input type="checkbox"/> ні	
	<input type="checkbox"/> 4-9 роки		
4. Категорія посади державної служби	<input type="checkbox"/> А	<input type="checkbox"/> Б	<input type="checkbox"/> В
5. Стаж державної служби	<input type="checkbox"/> до 1 року	<input type="checkbox"/> 10-15 років	
	<input type="checkbox"/> 1-3 роки	<input type="checkbox"/> понад 15 років	
	<input type="checkbox"/> 4-10 років		
6. Сімейний стан	<input type="checkbox"/> не перебуваю у шлюбі	<input type="checkbox"/> удова/удівець	
	<input type="checkbox"/> перебуваю у зареєстрованому шлюбі	<input type="checkbox"/> розлучена/розлучений офіційно	
	<input type="checkbox"/> перебуваю у фактичному, незареєстрованому шлюбі		

7. Освіта

бакалавр

спеціаліст

магістр

науковий ступінь

8. Що Вас мотивує у професійній діяльності?

1. Престижність
2. Заробітна плата та матеріальні заохочення
3. Влада та вплив
4. Відсутність бюрократії
5. Можливість принести користь суспільству
6. Цікава робота
7. Можливість реалізації своїх здібностей
8. Стабільність
9. Можливість кар'єрного зростання
10. Гарантований соціальний пакет
11. Склад колективу та можливість працювати в команді
12. Відрядження, налагодження нових контактів та знайомств у професійній сфері
13. Взаємодопомога та підтримка у колективі
14. Наявність корпоративної культури та проведення корпоративних заходів
15. Можливість професійного розвитку
16. Інший варіант _____

8. Під час співбесіди при прийомі на державну службу чи ставили Вам питання стосовно...

1. Вашого сімейного статусу
2. Ваших планів взяти шлюб
3. Наявності дітей
4. Планів стосовно народження дітей
5. Наявності вагітності
6. Інші питання, які не стосуються Ваших професійних знань, навичок, освіти та досвіду (вказіть, які саме) _____

10. Чи задоволені Ви облаштуванням свого робочого місця (окреме робоче місце із сучасним необхідним технічним обладнанням, добре освітлення, доступ до питної води, вбиральні)?

1. Так
2. Ні
3. Важко сказати

11. Чи вважаєте Ви умови праці безпечними для життя і здоров'я?

1. Так
2. Ні
3. Важко сказати

12. Чи є у Вашій установі власне бомбосховище?

1. Так
2. Ні *(переходьте до питання 14)*

13. Чи задоволені Ви умовами у бомбосховищі, а саме:

	Так	Ні	немає в наявності
належним освітленням	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
доброю вентиляцією	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
опаленням	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
доступом до питної води	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
вбиральною	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
мережею Інтернет	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
інше	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

14. Чи вважаєте Ви, що за місцем Вашої роботи створюються належні умови для поєднання професійних і сімейних обов'язків?

1. Так
2. Ні
3. Важко сказати

15. Чи маєте Ви можливість працювати за індивідуально визначеними формами роботи?

1. Так
2. Ні *(переходьте до питання 17)*

16. Якщо так, за якими саме формами роботи?

- 1.Неповний робочий день,
- 2.Неповний робочий тиждень
- 3.Дистанційна робота
- 4.Інше (вказіть, що саме)_____

17. Чи потребуєте Ви роботи за індивідуально визначеними формами роботи?

1. Так
2. Ні *(переходьте до питання 19)*
3. Важко сказати

18. Якщо так, за якими саме (оберіть усі можливі варіанти):

- 1.Неповний робочий день,
- 2.Неповний робочий тиждень
- 3.Дистанційна робота
- 4.Інше (вказіть, що саме)_____

19. Чи враховуються Ваші особисті інтереси при складанні графіків відпусток?

1. Так
2. Ні
3. Важко сказати

20. Чи хотіли б Ви, щоб у Вашій установі були забезпечені умови перебування дитини у разі необхідності?

1. Так
2. Ні
3. Важко сказати

21. Чи доводиться Вам затримуватись на роботі або брати роботу додому і працювати після завершення робочого дня?

1. Так, завжди
2. Так, час від часу
3. Так, інколи
4. Ні, ніколи
5. Інше (вказіть, що саме) _____

22. Чи маєте Ви можливість їздити у відрядження?

1. Так
2. Ні *(переходьте до питання 25)*

23. Якщо так, у які відрядження Ви їздили за останні три роки?

1. В Україні
2. За кордон

28. Чи було у Вас службове підвищення протягом останніх трьох років?

1. Так (переходьте до питання 30)
2. Ні
3. У моїй роботі немає можливості кар'єрного зростання

29. Якщо ні, за яких причин?

1. Через мою стать
2. Через мій вік
3. Через те, що я вагітна
4. Через сімейний стан
5. Через мої плани мати дітей
6. Через те, що маю піклуватися про дітей (або родичів)
7. Через те, що в мене недостатньо досвіду
8. Через те, що я не маю достатньо знань та навичок
9. Через те, що маю іншу точку зору, ніж керівництво
10. Інше (вказіть що, саме) _____

30. Чи вважаєте Ви, що Ваш поточний роботодавець коли-небудь поведився з Вами несправедливо в таких питаннях:

	Так	Ні	немає в наявності
Під час прийому на роботу	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
При розподілі робочих завдань	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
При розподілі навантаження	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
При призначенні стимулюючих виплат	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
При плануванні відпустки	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
У наданні можливості їздити у робочі відрядження	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
При наданні відрядження на навчання	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
При оформленні індивідуальних форм роботи	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

31. Чи збільшилось Ваше робоче навантаження у зв'язку з початком повномасштабної війни?

1. Так
2. Ні
3. Важко сказати

32. Чи потребуєте Ви психологічної підтримки у зв'язку з повномасштабною війною?

1. Так
2. Ні
3. Важко сказати

33. Коли Ви думаєте про установу/організацію, в якій працюєте, Ви згодні чи ні із наступними твердженнями:

	Цілком згоден(а)	Згоден(а)	Не згоден(а)	Абсолютно не згоден(а)	Не можу відповісти
1. Чоловіки і жінки, які займають однакову посаду, мають рівну заробітну плату	4	3	2	1	0
2. Чоловіки і жінки мають рівні шанси та можливості отримати підвищення заробітної плати	4	3	2	1	0
3. Чоловіки і жінки, які займають однакову посаду, отримують стимулюючі виплати в однаковому розмірі	4	3	2	1	0
4. Чоловіки і жінки мають рівні шанси та можливості для кар'єрного росту	4	3	2	1	0
5. Чоловіки і жінки мають рівні шанси та можливості підвищувати кваліфікацію / проходити професійне навчання для подальшого кар'єрного зростання	4	3	2	1	0
6. Чоловіки і жінки мають рівні шанси та можливості їздити у відрядження	4	3	2	1	0
7. Чоловіки і жінки мають рівні можливості для поєднання професійних і сімейних обов'язків	4	3	2	1	0

34. Чи проходили Ви навчання з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків протягом останніх трьох років?

1. Так
2. Ні
3. Важко сказати

35. Чи хотіли б Ви пройти навчання з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків?

1. Так
2. Ні *(переходьте до питання 37)*
3. Важко сказати

36. Якщо так, то з яких із наведених тематик Ви б хотіли пройти навчання? (оберіть ВСІ можливі варіанти)

- Гендерна рівність та гендерна політика: основні поняття
- Гендерно-правова експертиза проєкту нормативно-правового акта
- Міжнародні зобов'язання та національне законодавство України щодо гендерної рівності
- Гендерно орієнтоване управління
- Гендерно орієнтоване бюджетування
- Гендерний аналіз
- Комплексний гендерний підхід
- Гендерно орієнтований моніторинг та оцінка
- Гендер та лідерство
- Розпізнавання та реагування на дискримінацію
- Гендерно зумовлене насильство та сексуальні домагання
- Гендерно орієнтовані комунікації
- Інше. Вкажіть варіант відповіді: _____

37. Чи вважаєте Ви себе реалізованими у своїй професійній діяльності?

1. Так
2. Ні
3. Важко сказати

38. Чи стикалися Ви на робочому місці із наступними ситуаціями:

	Так	Ні
1. Приниженням, знеціненням, образами через те, що Ви чоловік/жінка	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Погрозами або застосуванням фізичної сили через те, що Ви чоловік/жінка	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Економічним насильством (зменшення розміру премій, примусу до додаткових матеріальних витрат тощо) через те, що Ви чоловік/жінка	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Необґрунтованими вимогами, пов'язаними з роботою: додаткові завдання, нереальні терміни виконання завдань, навмисне ненадання підтримки, навмисне невиконання або неналежне виконання доручень через те, що Ви чоловік/жінка	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Невраховання Ваших пропозицій або точки зору через те, що Ви чоловік/жінка	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Електронними листами від колег або керівництва (які не стосуються Вашої роботи), що змусили Вас почуватися пригнічено або принизливо	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

39. Чи стикалися Ви на робочому місці із наступними проявами:

	Так	Ні
1. Коментарями, які стосуються Вашої зовнішності	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Жартами сексуального характеру	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Коментарями щодо Вашого приватного життя або сімейного статусу	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Коментарями щодо Вашого сексуального життя	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Використанням непристойних жестів або висловів при розмові з Вами	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Дотиками до Ваших інтимних місць	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Дотиками до інших частин тіла (рук, плечей, спини) в ситуації, коли це не є необхідним, або без Вашої згоди	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Пропозиціями мати сексуальні стосунки	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Електронними листами сексуального характеру	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

40. Якщо Ви переживали описані вище ситуації на робочому місці, то з боку кого:

1. Колег
2. Безпосереднього керівництва
3. Вищого керівництва
4. Отримувачів послуг
5. Постачальників послуг
6. Інших осіб (за можливості, будь ласка, вкажіть посади чи рід заняття цих осіб)
7. Не стикався/лася з такими ситуаціями

41. Якщо Ви переживали описані вище ситуації на робочому місці, чи звертались Ви за допомогою?

1. Так, звертався/лася (*переходьте до питання 43*)
2. Ні, не звертався/лася
3. Не стикався/лася з такими ситуаціям (*переходьте до питання 45*)

42. Якщо Ви не зверталися за допомогою, то з яких причин?

1. Я не знаю куди і до кого можна звертатись
2. Я боюсь, що мені не повірять
3. Мені соромно про це говорити
4. Я боюсь втратити роботу
5. У нашому колективі такі ситуації сприймаються як норма
6. Боюсь переслідування з боку колег та керівництва
7. Я знаю, що моє звернення не буде мати наслідків
8. Інше (вкажіть, що саме) _____

43. Якщо Ви зверталися за допомогою, то до кого?

1. До керівника структурного підрозділу
2. До служби управління персоналу
3. До уповноваженої особи (заступник/ця керівника відомства) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі.
4. До фахівця/чині з гендерних питань в установі
5. До профспілки
6. До незалежного/зовнішнього юриста
7. До правоохоронних органів
8. До психолога
9. Інше (азначте, будь ласка, до кого саме)

44. Чи отримали Ви необхідну допомогу за результатами свого звернення?

1. Так
2. Ні

45. Чи впроваджуються на Вашому робочому місці будь-які заходи/дії, щоб попередити подібні ситуації, описані вище?

1. Так, приділяється багато уваги
2. Так, деякі заходи/дії проводяться
3. Іноді проводяться заходи/дії, але недостатньо
4. Ні, жодних дій/заходів не проводиться, а також окремої уваги не приділяється
5. Важко сказати

46. Чи знаєте Ви людей, які пережили випадки насильства за ознакою статі чи сексуальних домагань на робочому місці у Вашій установі/організації?

1. Так
2. Ні

47. Чи визначено Вашою установою політику недискримінації та рівних можливостей жінок і чоловіків (окремий документ; частина колективного договору; напрям корпоративної політики, частина політики управління персоналом)?

1. Так
2. Ні (*переходьте до питання 49*)
3. Важко сказати (*переходьте до питання 49*)

48. Як би Ви оцінили визначену Вашою установою політику недискримінації та рівних можливостей?

1. Дуже ефективна
2. Скоріш ефективна
3. Важко сказати
4. Скоріш неефективна
5. Зовсім неефективна

49. Якщо ні, чи вважаєте Ви важливим мати таку політику (яка може включати питання рівної заробітної плати, механізмів протидії дискримінації та сексуальним домаганням на робочому місці, поєднання сімейних та професійних обов'язків та ін.)?

1. Так
2. Ні
3. Важко сказати

50. Чи знаєте Ви про наявність у Вашій установі уповноваженої особи (координатора), радника/радниці, відповідального підрозділу, консультативно-дорадчого органу, до компетенції яких віднесено питання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків?

	Так	Ні	важко сказати
уповноважена особа (координатор) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
радник/ця з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
відповідальний підрозділ з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
консультативно-дорадчий орган з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

51. Як Ви вважаєте, чи є недискримінація і рівність прав та можливостей жінок і чоловіків важливою частиною корпоративної культури у Вашому колективі?

1. Так
2. Ні
3. Важко сказати

52. На Вашу думку, від кого насамперед залежить формування та підтримка культури протидії дискримінації та дотримання рівних прав і можливостей жінок і чоловіків у Вашій установі/організації? (оберіть усі можливі варіанти)

1. Від керівництва
2. Від співробітників/ць
3. Від служби управління персоналом
4. Від уповноваженої особи (координатора) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі.
5. Від відповідального підрозділу з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків
6. Інше (вказіть, від кого саме)


53. Чи хотіли б Ви отримувати більше інформації про те, що робить Ваша установа/організація у рамках реалізації політики рівних прав та можливостей жінок і чоловіків?

1. Так
2. Ні
3. Важко сказати

54. Чи доводилось Вам за останній рік:

1. проводити гендерний аналіз поточних нормативних документів
2. проводити аналіз гендерного впливу нормативних документів, що розробляються
3. брати участь у тренінгах/семінарах/конференціях з проблем гендерної рівності та недискримінації
4. брати участь у кампанії «16 днів проти насильства»
5. читати дослідження/публікації з проблем гендерної рівності та недискримінації
6. обговорювати з колегами проблеми гендерної рівності та недискримінації
7. брати участь у інших заходах (напишіть, яких)

55. Як Ви думаєте, що Ваша установа/організація може робити для врахування принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та протидії дискримінації?



ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ
ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ
У ПУБЛІЧНОМУ СЕКТОРІ УКРАЇНИ
(звіт за результатами опитування)

За загальною редакцією

Наталії АЛЮШИНОЇ, канд. психол. наук, доц.

Авторський колектив:

Катерина ЛЕВЧЕНКО, докт. філос. наук, проф.

Надія ЗОСІМ

Галина ЖУКОВСЬКА, канд. наук з держ. управл.

Наталія ЧЕРМОШЕНЦЕВА, канд. істор. наук

Оксана КИСЕЛЬОВА, канд. філос. наук

Юлія ЛИХАЧ, канд. наук з держ. управл.

Анна ІЩЕНКО

Людмила МИХАЛИК

