

ЗВІТ

ПРО РЕЗУЛЬТАТИ ПРОВЕДЕННЯ
ГЕНДЕРНОГО АУДИТУ В АПАРАТІ
ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ СТАТИСТИКИ УКРАЇНИ

(далі – Звіт)

Київ – 2022

ЗМІСТ

ВСТУП	3
I. МЕТОДОЛОГІЯ ГЕНДЕРНОГО АУДИТУ	5
II. РЕЗУЛЬТАТИ АНАЛІЗУ ДОКУМЕНТАЦІЇ	8
III. РЕЗУЛЬТАТИ ОПИТУВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ	11
IV. РЕЗУЛЬТАТИ АНАЛІЗУ СТАТИСТИЧНИХ ПОКАЗНИКІВ	13
ВИСНОВКИ ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ	19

ДОДАТКИ

Додаток 1. План заходів із проведення у 2022 році гендерного аудиту в апараті Державної служби статистики України

Додаток 2. Форма та критерії оцінювання наявності гендерної складової в документах Держстату

Додаток 3. Аналітичний звіт за результатами проведеного опитування працівників Державної служби статистики щодо рівня задоволеності умовами державної служби в частині врахування в кадровій політиці принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, визначення потреб у професійному розвитку державних службовців із питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

Додаток 4. Перелік статистичних показників для оцінки стану забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в апараті Держстату (за даними 2021 року)

ВСТУП

Звіт підготувала робоча група, утворена відповідно до наказу Держстату від 27.06.2022 № 196 "Про утворення робочої групи для проведення гендерного аудиту в апараті Державної служби статистики України" (зі змінами), за сприяння проєкту ООН Жінки "Трансформаційні підходи для досягнення гендерної рівності в Україні", що фінансується Урядом Швеції (далі – робоча група).

У звіті представлено основні результати гендерного аудиту, проведеного в апараті Державної служби статистики України на виконання підпункту 4 пункту 2 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 29.12.2021 № 1779-р.

Метою проведення гендерного аудиту було оцінювання стану забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в апараті Державної служби статистики України (далі – Держстат), виявлення наявних проблем, визначення шляхів скорочення гендерної нерівності, а також підвищення обізнаності працівників щодо застосування комплексного гендерного підходу в їхній діяльності.

Робоча група забезпечила реалізацію таких основних завдань гендерного аудиту:

- аналіз урахування принципів забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у кадровій політиці та поточній діяльності Держстату через можливе включення гендерної складової до стратегічних, програмних, фінансових та інших документів;

- оцінка задоволеності умовами державної служби працівників апарату в частині забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

- визначення потреб у підвищенні обізнаності / удосконалення знань державних службовців із питань забезпечення гендерної рівності та застосування гендерного підходу у професійній діяльності;

- пошук механізмів підвищення паритетного становища жінок і чоловіків в апараті Держстату.

Гендерний аудит проведено в період із червня по вересень 2022 року. Відбулося сім засідань робочої групи.

На основі зібраних документів і матеріалів напрацьовано висновки щодо врахування в кадровій політиці та діяльності Держстату принципів забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, розроблено рекомендації щодо інтеграції гендерних підходів та підвищення інституційної спроможності в забезпеченні рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у кадровій політиці та поточній діяльності Держстату.

Крім того, робоча група, з метою реалізації згаданих рекомендацій, підготувала проєкт плану заходів із усунення проблем, виявлених за результатами проведеного у 2022 році в апараті Держстату гендерного аудиту.

I. МЕТОДОЛОГІЯ ГЕНДЕРНОГО АУДИТУ

Під час проведення гендерного аудиту робоча група застосувала методологію, викладену в Методичних рекомендаціях щодо проведення гендерного аудиту підприємствами, установами, організаціями, затверджених наказом Міністерства соціальної політики України від 09.08.2021 № 488 (далі – Методичні рекомендації).

Гендерний аудит проведено послідовно, включаючи нижченаведені етапи.

1. Організаційний етап.
2. Відбір матеріалів для аналізу/збір даних.
3. Аналіз документів, матеріалів, показників, підготовка висновків та розробка практичних рекомендацій.
4. Підготовка звіту та його оприлюднення.

Організаційний етап включав виконання таких заходів:

- утворення робочої групи із проведення гендерного аудиту, до складу якої увійшли представники департаментів управління персоналом, фінансово-економічного забезпечення, адміністративного, планування, розвитку та міжнародного співробітництва, поширення інформації та комунікацій, соціальної статистики, управлінь бухгалтерського обліку та звітності, правового забезпечення, сектору внутрішнього аудиту, голова первинної профспілкової організації Держстату, а також програмна аналітикиня з питань гендерних реформ ООН-Жінки. Крім того, до узагальнення аналітичних матеріалів було залучено експертку з питань гендерної рівності;

- визначення департаменту управління персоналом відповідальним за проведення гендерного аудиту;

- проходження членами робочої групи навчань з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та застосування гендерного підходу у професійній діяльності;

- підготовка та затвердження плану заходів із проведення у 2022 році гендерного аудиту в апараті Державної служби статистики України (додаток 1).

На другому етапі підготовлено перелік і забезпечено збір документів і матеріалів Держстату, необхідних для оцінювання наявності гендерної складової, за таким напрямками:

- політика Держстату щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків (аналіз процесів прийняття рішень і участі в них жінок і чоловіків, статистичних та адміністративних даних, які характеризують діяльність Держстату);

- інформування (аналіз інформаційного забезпечення та висвітлення діяльності Держстату, у тому числі на офіційному вебсайті, з точки зору дотримання принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків);

- кадровий потенціал та людські ресурси (гендерний аналіз кадрової політики та кадрового складу, причини плинності кадрів, розміри оплати праці та винагороди працівників, залученість до програм професійного розвитку, а також виявлення ступеня розуміння принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та наявних знань як у керівництва, так і в працівників, визначення потреб у навчанні з питань гендерної рівності);

- умови праці (аналіз механізмів забезпечення безпеки праці, пільг і гарантій для працівників із дітьми, охорони материнства);

- корпоративна та організаційна культура (аналіз системи цінностей, внутрішніх механізмів забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в апараті Держстату, комунікації між працівниками).

Для оцінювання наявності гендерної складової застосовано такі методи:

- 1) аналіз документів та інших матеріалів, що характеризують поточну діяльність Держстату за напрямками: політика, інформування, кадровий потенціал і людські ресурси, умови праці, корпоративна та організаційна культура;

- 2) опитування працівників Державної служби статистики щодо рівня задоволеності умовами державної служби в частині врахування в кадровій політиці принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, визначення потреб у професійному розвитку державних службовців із питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

- 3) статистичний аналіз показників, необхідних для оцінки стану забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в апараті Держстату в частині кадрового потенціалу та людських ресурсів.

На третьому етапі здійснено аналіз зібраних документів, матеріалів, результатів опитування, статистичних показників. Підготовлено аналітичні матеріали, напрацьовано висновки за напрямками проведення дослідження та практичні рекомендації щодо усунення виявлених проблем у сфері забезпечення гендерної рівності.

На четвертому етапі підготовлено звіт, який оприлюднюватиметься на офіційному вебсайті Держстату.

Розроблений одночасно проєкт плану заходів із усунення проблем, виявлених за результатами проведеного у 2022 році в апараті Держстату гендерного аудиту, після його затвердження Головою Держстату також оприлюднюватиметься на офіційному вебсайті Держстату.

II. РЕЗУЛЬТАТИ АНАЛІЗУ ДОКУМЕНТАЦІЇ

Оцінку наявності гендерної складової в документах Держстату члени робочої групи провели по 31 первинному документу й матеріалу. При оцінюванні використано критерії та шкалу відповідно до Методичних рекомендацій.

Застосовано 5-бальну шкалу гендерної чутливості (бали):

0 – документ не відповідає критеріям оцінювання

1 – документ відповідає критеріям оцінювання незначною мірою (на 10-25%)

2 – документ відповідає критеріям оцінювання середньою мірою (на 26-50%)

3 – документ відповідає критеріям оцінювання достатньою мірою (на 51-75%)

4 – документ відповідає критеріям оцінювання повною мірою (на 76-95%)

5 – документ відповідає критеріям оцінювання та забезпечує врахування потреб та інтересів різних груп працівників (на 96-100%)

При оцінюванні застосовані такі принципи:

- кожен документ має містити гендерну складову незалежно від його підпорядкування та наявності такої складової в інших пов'язаних із цим документах;
- документ, що містить загальні положення, які передбачають наявність гендерної складової, але вона не є виокремленою, вважати гендерно чутливим на рівні 3 балів.

За підсумками проведеної експертизи визначено, що більшість документів відповідають критеріям оцінювання достатньою мірою (на 51-75%), проте потребують редакційних змін (додаток 2).

Узагальнені результати оцінювання наявності гендерної складової у документах Держстату

Напрями	Кількість оцінених документів, од.:	з них потребують доопрацювання, од.	Середня оцінка, балів
1) політика щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків	12	9	3,6
2) інформування	9	7	3,6
3) кадровий потенціал та людські ресурси	4	2	4,0

4) умови праці	2	1	3,5
5) корпоративна та організаційна культура	4	3	3,5
Разом	31	22	3,6

Ураховуючи поступовий характер процесу досягнення паритетного становища жінок і чоловіків, а також трудомісткість процедури внесення змін до нормативно-правових документів, було прийнято рішення про відбір частини документів Держстату, які можуть бути допрацьовані за результатами гендерного аудиту першочергово.

Отже, за результатами гендерного аудиту пропонується внесення редакційних змін до 11 документів:

1) Положення про департамент фінансово-економічного забезпечення апарату Держстату та відділи у його складі, затвердженого наказом Держстату від 03.06.2019 № 189 (зі змінами);

2) Положення департамент планування, розвитку та міжнародного співробітництва та підрозділи у його складі, затвердженого наказом Держстату від 03.06.2019 № 190, в редакції наказу Держстату від 26.10.2020 № 298;

3) Положення про управління бухгалтерського обліку та звітності апарату Держстату та відділи у його складі, затвердженого наказом Держстату від 03.06.2019 № 193 (зі змінами);

4) Положення про департамент поширення інформації та комунікацій та підрозділи у його складі, затвердженого наказом Держстату від 03.06.2019 № 190 (у редакції наказу Держстату від 26.10.2020 № 298);

5) Положення про адміністративний департамент та підрозділи у його складі, затвердженого наказом Держстату від 03.06.2019 № 192 (у редакції наказу Держстату від 26.10.2020 № 301);

6) Положення про сектор внутрішнього аудиту апарату Держстату, затвердженого наказом Держстату від 03.06.2019 № 195 (зі змінами);

7) Положення про використання фонду оплати праці апарату Державної служби статистики України, затвердженого наказом Державної служби статистики України від 31.08.2016 № 164 (зі змінами);

8) документів з охорони праці;

9) Етичного кодексу працівників органів державної статистики, затвердженого наказом Держстату від 18.06.2013 № 183;

10) Правил внутрішнього трудового розпорядку, затверджених зборами трудового колективу Держстату (протокол № 1 від 22.10.2019), зі змінами;

11) Правил внутрішнього службового розпорядку, затверджених конференцією державних службовців Держстату (протокол № 1 від 21.10.2019), зі змінами.

III. РЕЗУЛЬТАТИ ОПИТУВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ

Опитування працівників Державної служби статистики щодо рівня задоволеності умовами державної служби в частині врахування в кадровій політиці принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, визначення потреб у професійному розвитку державних службовців із питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків (далі – опитування) проведено відповідно до підпункту 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-р.

Метою опитування було отримання інформації щодо оцінювання працівниками Державної служби статистики України стану забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Дослідження тривало з 19 травня по 03 червня 2022 року. Під час дослідження було опитано 2116 працівників апарату Держстату та його територіальних органів, що становить 38,9% від загальної чисельності працівників органів державної статистики. Відповіді отримані тільки від тих респондентів/респонденток, які мали бажання та можливість заповнити анкети.

Інструментарій, який застосовувався під час проведення опитування, розроблено 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".

Зважаючи на необхідність забезпечення широкого доступу державних службовців до опитування, було використано метод онлайн-опитування за допомогою формалізованого інструментарію (анкети у Google Forms), яка включала в себе питання різних типів, що дозволило отримувати від респондентів/респонденток як відповіді за сформованим дослідником віялом відповідей, так і надати можливість для висловлювання власної думки респондентами/респондентками. Тип вибірки визначений як комбінований з елементами спрямованого та стихійного відбору.

Аналіз результатів опитування виявив, що і жінки, і чоловіки – працівники органів державної статистики однаково позитивно оцінюють наявні в них рівні можливості працевлаштування, кар'єрного просування при однаковій професійній кваліфікації, направлення на підвищення кваліфікації. Більшість працівників задоволені станом забезпечення рівних можливостей жінок і чоловіків щодо поєднання професійних та сімейних обов'язків, здійснення оплати праці за однакову роботу.

Хоча навчання з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків пройшли менше третини всіх опитаних, опитування показало певну зацікавленість працівників у поглибленні своїх знань щодо розуміння цінностей прав і свобод людини, що забезпечуються та захищаються на основі принципів рівності та недискримінації для всіх жінок і чоловіків, і безпосередньо механізмів такого забезпечення.

І це набуває ще більшої важливості, зважаючи на наявні факти проявів дискримінації на робочому місці, про які повідомила частина працівників. Зокрема, 10,7% респондентів/респонденток стикалися з коментарями щодо своєї зовнішності, 9,5% – із коментарями щодо свого приватного життя чи сімейного статусу.

Варто зазначити, що лише 0,7% опитаних заявили, що, зазнавши того чи іншого виду дискримінації, вони зверталися за допомогою, що може свідчити, між іншим, про незнання ними шляхів і способів відновлення порушених прав і недопущення виникнення таких ситуацій у подальшому.

Повний аналітичний звіт за результатами опитування наведено в додатку 3.

IV. РЕЗУЛЬТАТИ АНАЛІЗУ СТАТИСТИЧНИХ ПОКАЗНИКІВ

Статистичний аналіз показників, необхідних для оцінки стану забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в апараті Держстату, у частині кадрового потенціалу та людських ресурсів здійснено на основі фактичних даних апарату Держстату за 2021 рік (крім показника щодо кількості працівників, які перебували у службових відрядженнях у 2019–2021 роках) у поєднанні з результатами опитування.

Проаналізовано показники кадрового складу за віком, категоріями, рівнем заробітної плати, соціальним забезпеченням тощо в розрізі статі (додаток 4).

У 2021 році переважну частину персоналу апарату Держстату становили жінки (82,2% проти 17,8% чоловіків), тобто кількість жінок переважала на 64,4 відсоткового пункту кількість чоловіків. Відповідно жінки переважали в усіх категоріях розподілу за віком, що може свідчити про більшу зацікавленість у державній службі саме серед осіб жіночої статі завдяки соціальному пакету та стабільності. Водночас низький рівень зацікавленості в осіб чоловічої статі може говорити про неконкурентність заробітної плати в державному секторі порівняно із приватним.

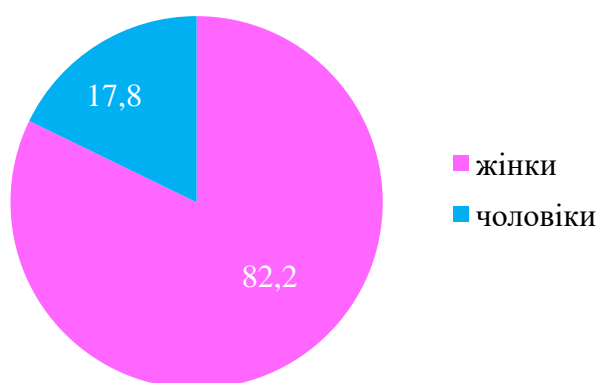


Рис.1. Розподіл жінок і чоловіків апарату Держстату

Співвідношення жінок і чоловіків змінюється залежно від вікової категорії: що старше вік, то це співвідношення більше.

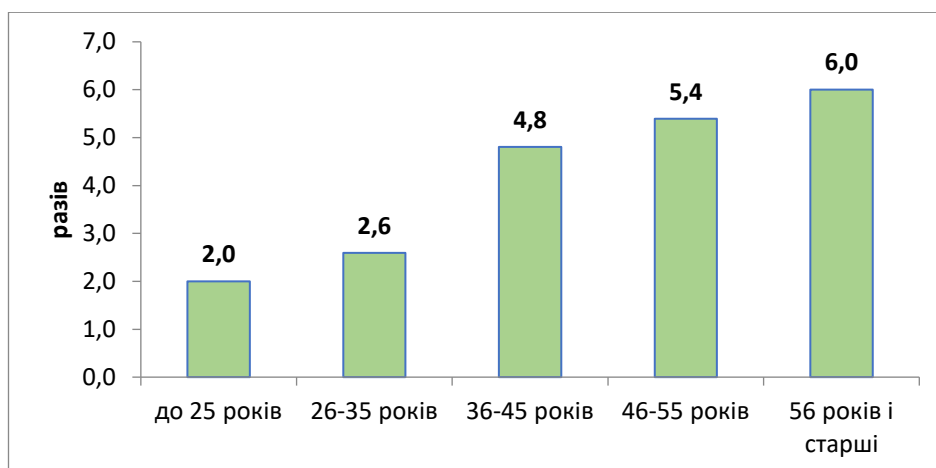


Рис. 2. Співвідношення жінок і чоловіків апарату Держстату за віковими категоріями

Найчисельніша вікова група серед жінок апарату Держстату була 36-45 років, або 34,3%, найменш чисельна – молодь віком до 35 років, або 13,6%. Аналогічна ситуація спостерігається й у чоловіків. Це може свідчити як про недостатність стимулів для молоді (рівень заробітної плати, особливості прийому на державну службу тощо), так і про недостатній на сьогодні рівень іміджу державної служби в цілому.

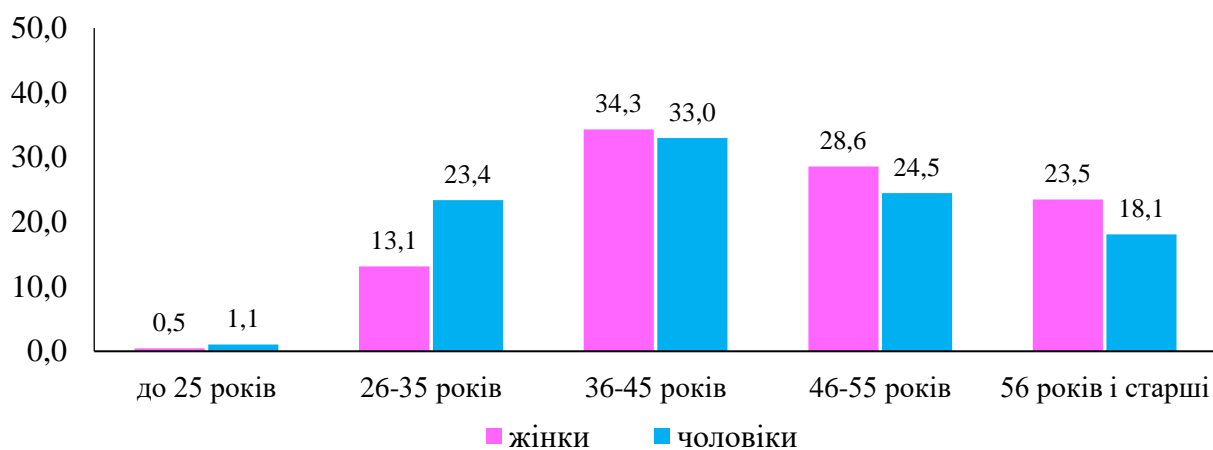


Рис. 3. Розподіл жінок і чоловіків Держстату за віковими категоріями

Серед державних службовців категорії А в апараті Держстату осіб чоловічої статі було вдвічі більше. У категорії Б кількість жінок на 57,5 відсоткового пункту більше, ніж чоловіків. Водночас найбільша різниця щодо кількості жінок і чоловіків спостерігалась у категорії В – 76,2 відсоткового пункту на користь жінок.

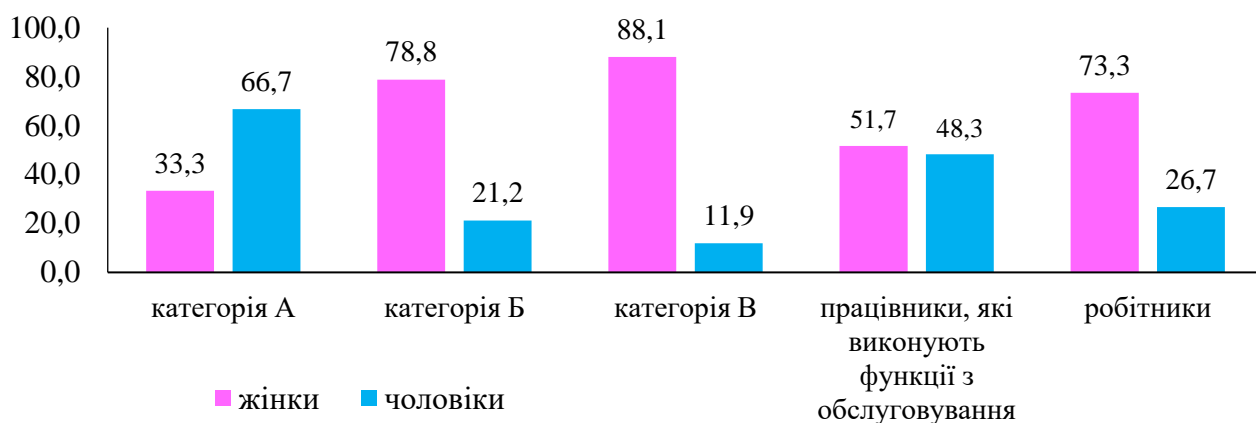


Рис. 4. Розподіл жінок і чоловіків Держстату за категоріями державної служби та категоріями працівників

Найбільша диспропорція в розподілі чоловіків і жінок спостерігається серед державних службовців категорії В, за якою жінки в 7,4 раза представлені більше, ніж чоловіки.

Розподіл працівників за статтю свідчить, що до категорії В належало 61,3% усіх жінок-працівниць апарату Держстату, тоді як серед чоловіків на посадах цієї категорії працювало 38,3%. Водночас найбільше чоловіків працювало на посадах категорії Б (40,4%), тоді як частка жінок цієї категорії становила 32,5%.

Загалом питома вага чоловіків-керівників складає 42,6%, що більше питомої ваги жінок-керівників (32,71%).

Середній вік працівників становив 46 років, зокрема, середній вік жінок – 47 років, а чоловіків – 44 роки, що свідчить про невелику різницю цього показника між чоловіками і жінками.

Середній стаж роботи в органах державної статистики працівників апарату Держстату становив 17 років, що свідчить про низький рівень плинності кадрів в апараті Держстату, а також про відносну задоволеність реалізації своєї професійної діяльності, що також підтверджується результатами проведеного опитування: задоволеність жінок – 61,4%, чоловіків – 53,2%. Водночас середній стаж роботи жінок становить 18 років, а чоловіків – 11 років, що може бути пов'язано з меншою схильністю жінок до змін у професійному житті порівняно з чоловіками.

Серед працівників з інвалідністю жінки становили 68,4% (чоловіки відповідно – 31,6%), при цьому як серед жінок, так і серед чоловіків переважали особи з інвалідністю III групи (61,5% серед жінок з інвалідністю та 66,7% серед чоловіків з інвалідністю).

Працівники апарату Держстату мають соціальні гарантії, пов'язані з материнством: За даними 2021 року, було надано соціальні відпустки 100% одиноких матерів (серед одиноких батьків відповідних звернень не було); а також відпустки по догляду за дитиною та відпустки як батькам, що мають двох і більше дітей до 15 років, – усім, хто їх потребував.

У квітні 2021 року в Кодекс законів про працю України було внесено зміни¹, пов'язані із забезпеченням можливості отримати одноразову оплачувану відпустку при народженні дитини тривалістю до 14 календарних днів чоловіку, дружина якого народила дитину. У 2021 році серед чоловіків – працівників апарату Держстату таких звернень не зафіксовано.

У 2021 році серед працівників апарату Держстату спостерігалась різниця в середньомісячній заробітній платі жінок і чоловіків. Так, у цьому періоді жінки заробляли на 18,6% менше за чоловіків.

Водночас половина опитаних працівників (50,2%) цілком згодні, а ще 37,4% згодні з тим, що чоловіки й жінки в органах державної статистики мають рівні шанси та можливості отримати підвищення заробітної плати. Також переважна частина опитаних вважає, що чоловіки та жінки, які обіймають однакову посаду, отримують стимулюючі надбавки в однаковому розмірі.

Крім того, за результатами опитування більшість респондентів/респонденток позитивно відповіли на питання стосовно підвищення рівня заробітної плати протягом останніх трьох років (64,9% жінок та 66,2% чоловіків).

Щодо кількості працівників апарату Держстату, які перебували у службових відрядженнях у 2019–2021 роках, то розрахунок від загальної кількості осіб відповідної категорії окремо за статтю показав, що у відрядженні перебували 17,1% жінок та 23,4% чоловіків, а отже, чоловіки мали більше можливостей перебувати у службових відрядженнях, що підтверджується результатами опитування, де на питання "чи маєте ви можливість їздити у відрядження?" схвально відповіли 20,6% жінок та 39,6% чоловіків.

За даними 2021 року, серед працівників апарату Держстату є активістами та входять до складу первинної профспілкової організації Держстату України

¹ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1401-20#Text>

(далі – Профспілка Держстату) 305 осіб, що складає 57,8% загальної кількості працівників (з яких 59,4% жінок та 50,0% чоловіків від загальної кількості жінок і чоловіків, що працюють у Держстаті, відповідно).

Зважаючи на те, що Профспілка Держстату організовує свою діяльність, зважаючи на такі демократичні принципи, як, зокрема, добровільність вступу до Профспілки і виходу з неї та рівноправність членів Профспілки, то, за даними 2021 року, серед загальної кількості активістів Профспілки Держстату 84,6% складають жінки та 15,4% чоловіки, що відображає загальну тенденцію розподілу жінок і чоловіків серед персоналу Держстату.

Для реалізації мети своєї діяльності та програмних завдань Профспілка Держстату в установленому законодавством порядку надає членам Профспілки за їх зверненням необхідну матеріальну допомогу, визначену в певних розмірах, та інші види допомоги.

Протягом 2021 року всі заяви членів Профспілки щодо надання їм допомоги, які надходили до Профспілкового комітету Держстату, задоволені на 100%.

Протягом року до Профспілки Держстату звернулися з питання надання різних видів допомоги та отримали її 148 осіб-членів Профспілки, що складає 48,5% від загальної кількості працівників апарату Держстату, які входять до складу Профспілки Держстату (з них 81,1% жінок і 18,9% чоловіків, що також відображає загальну тенденцію розподілу жінок і чоловіків серед персоналу Держстату). Із загальної кількості членів профспілки Держстату 46,5% жінок та 59,6% чоловіків отримали допомогу від Профспілки.

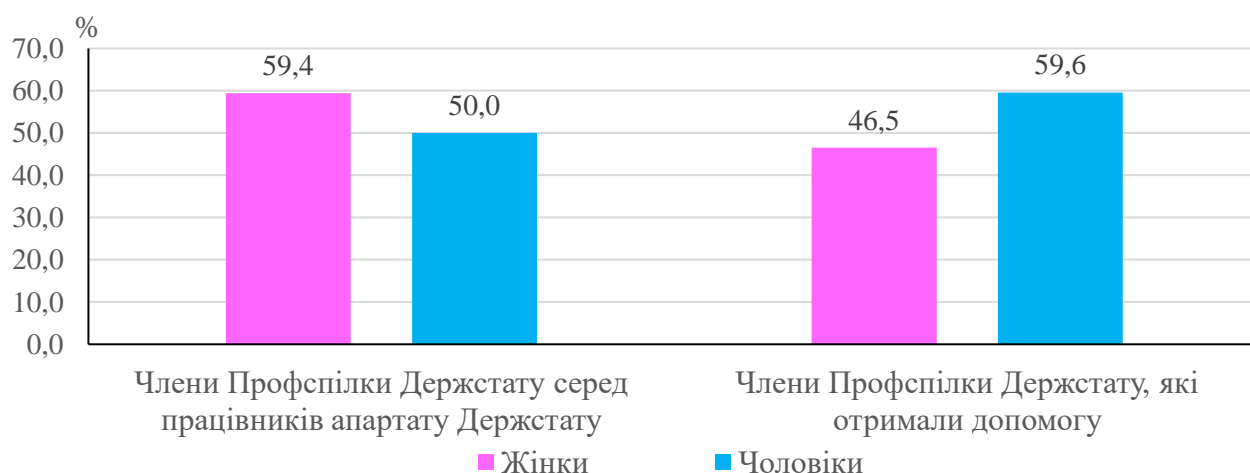


Рис. 6. Розподіл жінок і чоловіків серед членів Профспілки Держстату та тих серед них, які отримали допомогу

Серед загальної кількості членів Профспілки Держстату, які отримали допомогу, 66,9% отримали матеріальну допомогу та 33,1% допомогу з поліпшення умов праці. Серед чоловіків, які є членами Профспілки та звернулися до Профспілкового комітету Держстату з питання одержання допомоги, 75,0% з них отримали матеріальну допомогу та 25,0% допомогу з поліпшення умов праці, серед жінок – 65,0% та 35,0% відповідно.

Кількість жінок, які пройшли курси з підвищення кваліфікації, склала 55,3% від загальної кількості жінок, що на 19,1 відсоткових пункти більше, ніж аналогічний показник серед чоловіків (36,2%). Це може свідчити про більшу зацікавленість або більшу потребу в навчанні саме серед осіб жіночої статі.

Протягом визначеного періоду в апарат Держстату у відсотковому співвідношенні до їх загальної кількості в апараті Держстату прийнято більше чоловіків, а саме 9,6%, порівняно з аналогічним показником у жінок – 4,4%, що свідчить про намагання зменшити гендерний дисбаланс серед працівників апарату Держстату.

Водночас за розрахунками окремо за статтю відповідне відсоткове співвідношення кількості призначених на вищу посаду працівників/працівниць майже у 2 рази більше в жінок – 3,9% проти 2,1%, що йде в розріз із результатами опитування, згідно з яким значна частина опитаних погоджується із твердженням, що чоловіки й жінки мають рівні шанси та можливості для кар'єрного зростання (85,1% чоловіків і 83,5% жінок).

Також, за даними 2021 року, відповідно до розрахунку окремо за статтю із апарату Держстату звільнилося на 8,5 відсоткового пункту більше чоловіків, ніж жінок, що може свідчити на більшу незадоволеність заробітною платою в державному секторі саме серед осіб чоловічої статі.

ВИСНОВКИ ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ

За результатами проведеного гендерного аудиту можна зробити такі ключові висновки.

1. Проведення гендерного аудиту було важливим з точки зору кращого розуміння ситуації із забезпеченням рівних прав і можливостей жінок та чоловіків у діяльності Держстату в частині кадрової політики.

2. Застосована методологія надала можливість виявити проблеми в забезпеченні принципів гендерної рівності за такими напрямками:

- управління людськими ресурсами та розвиток потенціалу жінок і чоловіків з урахуванням їхніх ціннісних орієнтирів;
- забезпечення рівних можливостей жінок і чоловіків у працевлаштуванні, професійному навчанні;
- забезпечення рівної плати за працю рівної цінності;
- створення умов праці, які б дозволяли жінкам і чоловікам на рівній основі поєднувати трудову діяльність із сімейними обов'язками;
- створення безпечних для життя і здоров'я жінок і чоловіків умов праці;
- унеможливлення та захист від дискримінації, випадків сексуальних домагань, сексизму та інших проявів насильства за ознакою статі на робочому місці;
- підвищення обізнаності / удосконалення знань працівників з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків і застосування гендерних підходів у їхній діяльності.

Основними рекомендаціями щодо підвищення забезпечення гендерної рівності в діяльності Держстату є:

Моніторинг і оцінка

- звіт надати керівництву Держстату та довести до відома всіх працівників шляхом оприлюднення на офіційному вебсайті;
- запровадити періодичний гендерний аудит в апараті Держстату із залученням експертного середовища, міжнародних і неурядових організацій, які працюють у сфері забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків.

Нормотворча діяльність

- унести редакційні зміни в документи, у яких гендерна складова представлена не повною мірою;
- переглянути редакцію Колективного договору між керівництвом Державної служби статистики України та первинною профспілковою організацією Державної служби статистики України відповідно до Методичних рекомендацій щодо внесення до колективних договорів та угод положень, спрямованих на забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків у трудових відносинах, затверджених наказом Міністерства соціальної політики України від 29.01.2020 № 56;
- розробити нові документи з охорони праці, орієнтовані на створення безпечних умов праці для життя і здоров'я жінок і чоловіків з інвалідністю;
- розробити рекомендації щодо організації роботи з реагування, запобігання та протидії проявам дискримінації за ознакою статі та сексуальним домаганням на робочому місці;
- забезпечити наявність гендерної складової в нормативно-правових актах, що розроблятимуться в майбутньому.

Інформаційні заходи

- підвищувати обізнаність, удосконалювати знання працівників із питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та застосування гендерних підходів у їх діяльності, а також недискримінації та нульової толерантності до будь-яких проявів сексуальних домагань на робочому місці, для чого сприяти проходженню працівниками спеціальних тематичних онлайн-курсів, їх участі у відповідних тематичних зустрічах;
- проводити періодичний гендерний контент-аналіз офіційного вебсайту Державної служби статистики, зокрема щодо якості інформаційного наповнення тематикою щодо рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії дискримінації, насильству за ознакою статі.

Організаційні заходи

- забезпечити розбудову співробітництва з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та застосування гендерних підходів у співпраці з іншими державними органами, міжнародними партнерськими організаціями, академічними установами та організаціями громадянського суспільства;
- сприяти гендерній рівності, запобігаючи будь-яким випадкам дискримінації за ознакою статі на робочому місці та належно реагуючи на такі випадки;

- забезпечити рівні права та можливості жінок і чоловіків під час вирішення питань про направлення працівників у відрядження, навчальні поїздки та для участі в заходах щодо підвищення кваліфікації;

- уживати заходів, спрямованих на забезпечення поєднання особистого життя, сімейних обов'язків і трудової діяльності жінок і чоловіків на рівній основі;

- розширити використання Методичних рекомендацій щодо впровадження та застосування гендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі, затверджених наказом Міністерства фінансів України від 02.01.2019 № 1, під час планування, виконання та звітування про виконання бюджетних програм Державної служби статистики України.

Голова робочої групи

Ірина ЖУК

ЗАТВЕРДЖУЮ

Голова Державної служби статистики

_____ Ігор ВЕРНЕР

" 28 " липня 2022 року

ПЛАН
заходів із проведення у 2022 році гендерного аудиту в апараті Державної служби статистики України

№ з/п	Зміст заходу	Строк виконання	Відповідальні за виконання
1.	Визначення структурного підрозділу, відповідального за проведення гендерного аудиту, та утворення робочої групи для проведення гендерного аудиту в апараті Державної служби статистики України (далі – робоча група)	до 27 червня	Титаренко П. П. Коряк І. В.
2.	Проходження навчання членами робочої групи	04-08 липня, 21-22 липня	Усі члени робочої групи
3.	Підготовка листа ООН Жінки в Україні щодо визначення кандидатури експерта для включення до складу робочої групи	до 28 липня	Титаренко П. П. Субач І. В.
4.	Визначення переліку первинних документів і матеріалів апарату Держстату (далі – документи) для проведення гендерного аудиту за напрямками: 1. Політика Держстату щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків	до 02 серпня	Венедчук О. О.
	2. Інформування		Федорова І. П.
	3. Кадровий потенціал та людські ресурси		Титаренко П. П.
	4. Умови праці		Коряк І. В.
	5. Корпоративна й організаційна культура		Поремська Т. С.

5.	Збір документів для проведення гендерного аудиту	до 03 серпня	Субач І. В., члени робочої групи
6.	Опрацювання та оцінювання документів на предмет наявності в них гендерної складової відповідно до додатків 1 та 2 до Методичних рекомендацій щодо проведення гендерного аудиту підприємствами, установами та організаціями, затверджених наказом Міністерства соціальної політики України від 09.08.2021 № 448	до 15 серпня	Венедчук О. О., члени робочої групи
7.	Визначення переліку показників, необхідних для оцінки стану забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в апараті Держстату	до 05 серпня	Герасименко А. В., члени робочої групи
8.	Формування й аналіз показників, визначених у пункті 7	до 24 серпня	Усі члени робочої групи
9.	Опрацювання результатів проведеного в органах державної статистики опитування щодо рівня задоволеності умовами державної служби в частині врахування в кадровій політиці принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, визначення потреб у професійному розвитку державних службовців із питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків	до 15 серпня	Усі члени робочої групи
10.	Підготовка аналітичних матеріалів за результатами проведеного опитування з використанням показників, визначених у пункті 7	до 01 вересня	Венедчук О. О., Федорова І. П., Титаренко П. П., Коряк І. В., Поремська Т. С., члени робочої групи
11.	Підготовка звіту за результатами проведення у 2022 році гендерного аудиту в апараті Держстату та проєкту плану заходів щодо усунення виявлених за результатами гендерного аудиту проблем	до 14 вересня	Титаренко П. П., члени робочої групи
12.	Подання на затвердження Голові Держстату плану заходів щодо усунення виявлених за результатами гендерного аудиту проблем	до 15 вересня	Жук І. М., Субач І. В.
13.	Оприлюднення на офіційному вебсайті Державної служби статистики інформації щодо результатів проведення в апараті Держстату гендерного аудиту	до 22 вересня	Федорова І. П.

Керівник робочої групи

Координатор робочої групи

Ірина ЖУК

Ірина Субач

Форма та критерії оцінювання наявності гендерної складової у документах Держстату*

№ з/п	Назва документа	Критерії оцінювання*	Бал гендерної чутливості** (від 0 до 5)	Примітки
Напрямок 1. Політика Держстату щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків				
1.1	Положення про Державну службу статистики України, затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 23.09.2014 № 481 (зі змінами)	Положення про Державну службу статистики України та самостійні структурні підрозділи апарату Держстату (зокрема, на рівні основних завдань) викладено з урахуванням гендерного підходу	3	<p>Окремі положення пропонується викласти в такій редакції:</p> <p>пп. 32) п. 4: [Держстат] забезпечує здійснення соціального діалогу на принципах забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у питаннях реалізації державної політики у сфері трудових відносин, оплати праці, охорони праці та соціального захисту.</p> <p><u>Додати:</u> пп. 34*) п. 4: проводить гендерний аудит з метою оцінювання стану забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у кадровій політиці та діяльності Держстату.</p> <p>пп.2) п.5: здійснює добір персоналу в апарат Держстату та на керівні посади в його територіальні органи, на підприємства, в установи та організації, що належать до сфери управління Держстату, базуючись на принципах забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, організовує роботу з підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців та працівників апарату.</p>

№ з/п	Назва документа	Критерії оцінювання*	Бал гендерної чутливості** (від 0 до 5)	Примітки
1.2	Положення про управління правового забезпечення та відділ юридичної експертизи, затвержені наказом Держстату від 03.06.2019 № 194 (зі змінами)		5	<p>Документ є гендерно-чутливим.</p> <p>Разом із цим, для уніфікації підходу <u>положення про управління пропонується викласти в такій редакції:</u></p> <p>п. 3, р. V</p> <p>На посаду начальника управління та його заступника призначаються повнолітні громадяни України, незалежно від статі, які вільно володіють державною мовою та здобули ступінь вищої юридичної освіти не нижче магістра або спеціаліста (повну вищу освіту, що передбачено підпунктом 2 пункту 2 розділу ХУ "Прикінцеві та перехідні положення" Закону України "Про вищу освіту"), з досвідом роботи на посадах державної служби категорії "Б" чи "В", або досвідом служби в органах місцевого самоврядування, або досвідом роботи на керівних посадах підприємств, установ та організацій незалежно від форми власності не менше двох років.</p>

№ з/п	Назва документа	Критерії оцінювання*	Бал гендерної чутливості** (від 0 до 5)	Примітки
1.3	Положення про департамент фінансово-економічного забезпечення апарату Держстату та відділи у його складі, затверджені наказом Держстату від 03.06.2019 ,№ 189 (зі змінами)		3	<p>Окремі положення пропонується викласти в такій редакції: <u>Положення про департамент:</u> п.4) р. II. Забезпечення в межах своїх повноважень реалізації державної політики в апараті Держстату та його територіальних органах з питань регулювання заробітної плати, трудових відносин та штатної дисципліни на принципах забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.</p> <p>п. 18) р. III: аналізує, узагальнює пропозиції та готує проекти наказів щодо встановлення надбавок і доплат, преміювання та інших виплат працівникам апарату Держстату, базуючись на принципах забезпечення рівних прав жінок і чоловіків.</p> <p><u>п. 3, р.V.</u> На посаду директора департаменту може бути призначена особа з вищою освітою ступеня магістра за спеціальністю "Економіка", "Фінанси, банківська справа та страхування", "Публічне управління та адміністрування" або прирівняною до них спеціальністю та досвідом роботи на посадах державної служби категорій "Б" чи "В", або досвідом служби в органах місцевого самоврядування, або досвідом роботи на керівних посадах підприємств, установ та організацій незалежно від форми власності не менше двох років, незалежно від статі, вільно володіє державною мовою.</p> <p>2), р.VII розподіляє обов'язки між своїми заступниками та керівниками структурних підрозділів, розробляє спеціальні вимоги до осіб, які претендують на зайняття цих посад із дотриманням принципу гендерної рівності</p>

№ з/п	Назва документа	Критерії оцінювання*	Бал гендерної чутливості** (від 0 до 5)	Примітки
1.4	Положення про департамент управління персоналом апарату Держстату та відділи у його складі, затверджені наказом Держстату від 31.05.2019 № 183 (зі змінами)		5	Документ є гендерно-чутливим. Разом із цим, для уніфікації підходу <u>положення про департамент пропонується викласти в такій редакції:</u> п. 3, р. V На посаду директора департаменту може бути призначена особа з вищою освітою ступеня магістра за спеціальністю "Публічне управління та адміністрування", "Менеджмент", "Право", "Економіка" або прирівняною до них спеціальністю та стажем роботи на посадах державної служби категорій "Б" чи "В", або досвідом служби в органах місцевого самоврядування, або досвідом роботи на керівних посадах підприємств, установ та організацій незалежно від форми власності не менше двох років, незалежно від статі , вільно володіє державною мовою.
1.5	Положення департамент планування, розвитку та міжнародного співробітництва та підрозділи у його складі, затверджені наказом Держстату від 03.06.2019 № 190, в редакції наказу Держстату від 26.10.2020 № 298		3	<u>Положення про департамент пропонується викласти в такій редакції:</u> п. 7) р. III здійснює моніторинг та подає звіти головним виконавцям про участь Держстату в реалізації урядових програм у тому числі з питань забезпечення гендерної рівності; п. 3, р. V На посаду директора департаменту може бути призначена особа з вищою освітою ступеня магістра за спеціальністю "Публічне управління та адміністрування", "Менеджмент", "Право", "Економіка", «Статистика» або прирівняною до них спеціальністю та досвідом роботи на посадах державної служби категорій "Б", або досвідом служби в органах місцевого самоврядування, або досвідом роботи на керівних посадах підприємств, установ та організацій незалежно від форми власності не менше двох років, незалежно від статі , вільно володіє державною мовою.

№ з/п	Назва документа	Критерії оцінювання*	Бал гендерної чутливості** (від 0 до 5)	Примітки
1.6	Положення про управління бухгалтерського обліку та звітності апарату Держстату та відділи у його складі, затверджені наказом Держстату від 03.06.2019 № 193 (зі змінами)		3	<p><u>Положення про управління</u> пропонується викласти в такій редакції:</p> <p>п. 6) р. III складає на підставі даних бухгалтерського обліку фінансову та бюджетну звітність, а також державну статистичну, зведену та іншу звітність (декларації), в тому числі з гендерних питань, в порядку, встановленому законодавством;</p> <p>п.3, р.V На посаду начальника управління - головного бухгалтера може бути призначена особа з вищою освітою ступеня магістра за спеціальністю "Економіка", "Облік і оподаткування", "Фінанси, банківська справа та страхування", "Менеджмент", "Статистика" або прирівняною до них спеціальністю та досвідом роботи на посадах державної служби категорій "Б" чи "В", або досвідом служби в органах місцевого самоврядування, або досвідом роботи на керівних посадах підприємств, установ та організацій незалежно від форми власності не менше двох років, незалежно від статі, вільно володіє державною мовою.</p>
1.7	Положення про департамент поширення інформації та комунікацій та підрозділи у його складі, затверджені наказом Держстату від 03.06.2019 № 190, в редакції наказу Держстату від 26.10.2020 № 298		3	<p><u>Положення про департамент</u> пропонується викласти в такій редакції:</p> <p>п. 5) р. III: інформує громадськість через офіційний вебсайт, засоби масової інформації та соціальні мережі про діяльність Держстату, в тому числі з питань моніторингу гендерної рівності.</p> <p>п.3, р.V На посаду директора департаменту може бути призначена особа з вищою освітою не нижче ступеня магістра за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування», «Менеджмент», «Журналістика», «Філологія», «Соціологія», «Статистика», «Економіка», або прирівняними до них спеціальностями та досвідом роботи на посадах державної служби категорій «Б» чи «В», або досвідом служби в органах місцевого самоврядування, або досвідом роботи на керівних посадах підприємств, установ та організацій незалежно від форми власності не менше двох років, незалежно від статі, вільно володіє державною мовою.</p>

№ з/п	Назва документа	Критерії оцінювання*	Бал гендерної чутливості** (від 0 до 5)	Примітки
1.8	Положення про адміністративний департамент та підрозділи у його складі, затверджені наказом Держстату від 03.06.2019 № 192, в редакції наказу Держстату від 26.10.2020 № 301		3	<p><u>Положення про управління пропонується викласти в такій редакції:</u></p> <p>4) р. III Бере участь у розробці пропозицій щодо вдосконалення законодавчих та інших нормативно-правових актів, в тому числі пов'язаних з відображенням гендерного аспекту, що належать до повноважень департаменту;</p> <p>п.3, р.V 3. На посаду директора департаменту може бути призначена особа з вищою освітою ступеня магістра за спеціальністю "Публічне управління та адміністрування", "Менеджмент", "Право", "Економіка" або прирівняною до них спеціальністю та стажем роботи на посадах державної служби категорій "Б" чи "В", або досвідом служби в органах місцевого самоврядування, або досвідом роботи на керівних посадах підприємств, установ та організацій незалежно від форми власності не менше двох років, незалежно від статі, вільно володіє державною мовою.</p>
1.9	Положення про сектор внутрішнього аудиту апарату Держстату, затверджене наказом Держстату від 03.06.2019 № 195, (зі змінами)		3	<p><u>Положення про сектор пропонується викласти в такій редакції:</u></p> <p>4) р. III Бере участь у розробці пропозицій щодо вдосконалення законодавчих та інших нормативно-правових актів, в тому числі в частині відображення гендерного аспекту, що належать до повноважень департаменту;</p> <p>п.3, р.V 3. На посаду директора департаменту може бути призначена особа з вищою освітою ступеня магістра за спеціальністю "Публічне управління та адміністрування", "Менеджмент", "Право", "Економіка" або прирівняною до них спеціальністю та стажем роботи на посадах державної служби категорій "Б" чи "В", або досвідом служби в органах місцевого самоврядування, або досвідом роботи на керівних посадах підприємств, установ та організацій незалежно від форми власності не менше двох років, незалежно від статі, вільно володіє державною мовою.</p>

№ з/п	Назва документа	Критерії оцінювання*	Бал гендерної чутливості** (від 0 до 5)	Примітки
1.10	Посадові інструкції працівників самостійних структурних підрозділів апарату Держстату, зазначені у пунктах 1.2-1.9	Посадові інструкції відповідають вимогам щодо недискримінації жінок або чоловіків	3	До всіх посадових інструкцій щодо керівних посад додати пункт: забезпечує в межах повноважень департаменту дотримання рівних прав та можливостей жінок і чоловіків - працівників Держстату
1.11	Положення про використання фонду оплати праці апарату Державної служби статистики України, затверджене наказом Державної служби статистики України від 31.08.22016 № 164 (зі змінами)	Положення про оплату праці передбачає або містить норму про рівну оплату праці жінок і чоловіків при їх однаковій кваліфікації та однакових умовах праці	3	Пропонується розділ I доповнити п. 8: "Реалізація цього Положення має забезпечувати застосування принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в частині оплати праці, а також справедливий, неупереджений та недискримінаційний підхід під час прийняття рішення та визначення розміру премії та інших стимулюючих виплат працівникам апарату Держстату" .
Напрямок 2. Інформування				
2.1	План діяльності Державної служби статистики України на 2022 рік		5	Документ не потребує редагування

№ з/п	Назва документа	Критерії оцінювання*	Бал гендерної чутливості** (від 0 до 5)	Примітки
2.2	Принципи діяльності органів державної статистики України	У документах враховано гендерний аспект, визначено кількісні та якісні критерії забезпечення гендерної рівності	5	<p>Викласти у такій редакції:</p> <p>П.1.8: Процедури призначення на посаду керівника центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері статистики, а також на посади керівників територіальних органів державної статистики є прозорими і ґрунтуються на критеріях професійної компетенції та гендерної рівності. Підстави для звільнення з цих посад передбачені законодавством.</p> <p>Принцип 11: Відповідність – статистична інформація, в тому числі з питань гендерної рівності, має відповідати поточним та потенційним потребам користувачів,</p> <p>Принцип 15: Доступність і зрозумілість – статистична інформація має бути представлена у зрозумілій для користувачів формі, поширюватися придатним та зручним для них способом, бути доступною всім користувачам на рівних умовах, незалежно від статі та супроводжуватися метаданими і відповідними поясненнями.</p>
2.3	Звіт про виконання плану діяльності Державної служби статистики України на 2021 рік		5	Документ не потребує редагування

№ з/п	Назва документа	Критерії оцінювання*	Бал гендерної чутливості** (від 0 до 5)	Примітки
2.4	Політика з питань функціонування системи внутрішнього контролю Держстату		3	<p>Викласти у такій редакції</p> <p>р. I, абзац 3: Внутрішній контроль у Держстаті ґрунтується на принципах: законності, безперервності, об'єктивності, делегування повноважень, відповідальності, превентивності, забезпечення гендерної рівності, розмежування внутрішнього контролю та внутрішнього аудиту, відкритості.</p> <p>У р.VI. Додати абзац 3: Проведення періодичного гендерного аудиту з метою оцінювання стану забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, визначення шляхів скорочення гендерної нерівності, аналіз змін у цій сфері, що відбулися в Держстаті (порівняно з результатами попереднього аудиту), а також підвищення обізнаності працівників щодо застосування комплексного гендерного підходу в їхній діяльності. <i>Або (редакційно)</i> Проведення періодичного гендерного аудиту з метою оцінювання стану забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, визначення шляхів скорочення гендерної нерівності, аналіз змін у цій сфері, що відбулися в Держстаті, а також підвищення обізнаності працівників щодо застосування комплексного гендерного підходу в їхній діяльності.</p>

№ з/п	Назва документа	Критерії оцінювання*	Бал гендерної чутливості** (від 0 до 5)	Примітки
2.5	Політика з якості в органах державної статистики		3	Викласти у такій редакції [зобов'язання] п.2: Оприлюднювати якісні характеристики даних державних статистичних спостережень (в т.ч. щодо моніторингу гендерної рівності) для забезпечення можливості оцінювання користувачами якості статистичної інформації. п.9. Підвищувати рівень професійної компетентності, навичок та мотивації працівників органів державної статистики на принципах забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків , стимулювати їхню ініціативу й відповідальність за результати діяльності.
2.6	Політика керування ризиками органів державної статистики		3	Викласти у такій редакції р.2, абзац 11 : кадрові ризики – ризики, імовірність виникнення яких пов'язана з неналежною професійною підготовкою працівників, неналежним виконанням ними посадових обов'язків, випадками дискримінації за ознакою статі тощо.
2.7	Комунікаційна стратегія Державної служби статистики України		5	Документ не потребує редагування
2.8	Політика поширення інформації органами державної статистики		5	Викласти у такій редакції п.3: Усі користувачі незалежно від статі мають рівний і одночасний доступ до статистичної інформації.

№ з/п	Назва документа	Критерії оцінювання*	Бал гендерної чутливості** (від 0 до 5)	Примітки
2.9	Політика Держстату України у сфері взаємодії з респондентами та постачальниками адміністративних даних		5	Документ не потребує редагування (узгоджений з 2.2)
Напрямок 3. Кадровий потенціал та людські ресурси				

№ з/п	Назва документа	Критерії оцінювання*	Бал гендерної чутливості** (від 0 до 5)	Примітки
3.1	Накази про призначення, звільнення та переведення, відрядження, відпустки, оголошення конкурсів на заміщення вакантних посад	<p>Документи щодо кадрового забезпечення орієнтовані на забезпечення гендерної рівності, зокрема, передбачають комплектування кадрами і просування працівників по службі з дотриманням принципу надання переваги особам тієї статі, щодо якої існує дисбаланс.</p> <p>Документи щодо кадрового забезпечення орієнтовані на забезпечення гендерної рівності, зокрема, передбачають пільги та гарантії для працівників, які мають дітей</p>	5	Документ не потребує редагування

№ з/п	Назва документа	Критерії оцінювання*	Бал гендерної чутливості** (від 0 до 5)	Примітки
3.2	Порядок організації професійного навчання в органах державної статистики, затверджений наказом Держстату від 29.03.2021 № 61 (зі змінами)	Порядок направлення на курси підвищення кваліфікації, семінари, проходження інших видів професійного навчання працівників передбачає, що на професійне навчання направляються працівники незалежно від посади та статі	3	Внести до переліку нормативно-правових актів п.2 розділу I Закон України "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків" Викласти у такій редакції п.3 р. II Працівники незалежно від статі мають рівні можливості щодо реалізації своїх прав на професійне навчання як у межах системи органів державної статистики, так і поза її межами.
3.3	Порядок оформлення службових відряджень працівників Державної служби статистики України в межах України та за кордон і переміщень у службових цілях у межах міста Києва, затверджений наказом Держстату від 28.04.2017 № 103 (зі змінами)	Порядок направлення у відрядження працівників передбачає, що у відрядження в межах України та за кордон направляються працівники незалежно від посади та статі	3	Внести до переліку нормативно-правових актів п.2 розділу I Закон України "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків" Додати абзац у р. I: Необхідність оформлення у службове відрядження працівника обумовлюється виключно професійною доцільністю за відсутності обмежень чи привілеїв за ознакою статі

№ з/п	Назва документа	Критерії оцінювання*	Бал гендерної чутливості** (від 0 до 5)	Примітки
3.4	Стратегія управління персоналом Державної служби статистики України на період до 2023 року, затверджена наказом Держстату від 12.10.2020 № 294	<p>Документи щодо кадрового забезпечення орієнтовані на забезпечення гендерної рівності, зокрема, передбачають комплектування кадрами і просування працівників по службі з дотриманням принципу надання переваги особам тієї статі, щодо якої існує дисбаланс</p> <p>Документи щодо кадрового забезпечення орієнтовані на забезпечення гендерної рівності, зокрема, передбачають пільги та гарантії для працівників, які мають дітей</p>	5	Документ не потребує редагування

№ з/п	Назва документа	Критерії оцінювання*	Бал гендерної чутливості** (від 0 до 5)	Примітки
Напрям 4. Умови праці				
4.1	Документи з охорони праці	<p>Документи з охорони праці орієнтовані на створення безпечних умов праці для життя і здоров'я жінок і чоловіків</p> <p>Документи з охорони праці орієнтовані на створення безпечних умов праці для життя і здоров'я жінок і чоловіків з інвалідністю</p>	3	<p>Викласти у такій редакції: п. 1 Працівники, які приймаються на роботу, незалежно від їхньої освіти, статі, стажу роботи за професією на посаді, можуть бути допущені до роботи тільки після проходження інструктажу згідно з Положенням про навчання з питань охорони праці.</p> <p>Необхідно розробити нові документи щодо забезпечення рівних можливостей та безпечних умов праці для життя і здоров'я жінок і чоловіків з інвалідністю</p>
4.2	Колективний договір між керівництвом Державної служби статистики України та первинною профспілковою організацією Державної служби статистики України та зміни до нього	Колективний договір містить домовленості щодо захисту материнства та батьківства, забезпечення можливостей виконання професійних та сімейних обов'язків, безперешкодного доступу працівників з інвалідністю до робочих місць	3	Необхідно переглянути весь документ та адаптувати його у відповідності до Методичних рекомендацій щодо внесення до колективних договорів та угод положень, спрямованих на забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків у трудових відносинах, затверджених наказом міністерства соціальної політики України від 29.01.2020 № 56

№ з/п	Назва документа	Критерії оцінювання*	Бал гендерної чутливості** (від 0 до 5)	Примітки
Напрямок 5. Корпоративна та організаційна культура				
5.1	Колективний договір між керівництвом Державної служби статистики України та первинною профспілковою організацією Державної служби статистики України та зміни до нього	Колективний договір, угода містить положення щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та недискримінації	3	Необхідно переглянути весь документ та адаптувати його у відповідності до Методичних рекомендацій щодо внесення до колективних договорів та угод положень, спрямованих на забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків у трудових відносинах, затверджених наказом міністерства соціальної політики України від 29.01.2020 № 56

№ з/п	Назва документа	Критерії оцінювання*	Бал гендерної чутливості** (від 0 до 5)	Примітки
5.2	Етичний кодекс працівників органів державної статистики, затверджений наказом Держстату від 18.06.2013 № 183	Правила корпоративної етики, Кодекс етики або інший відповідний документ відображає орієнтованість на дотримання прав людини, заборону дискримінації, забезпечення рівних прав та можливостей працюючих чоловіків і жінок, формування нульової толерантності до домашнього насильства та дії у разі його виявлення	3	<p><u>Положення Етичного кодексу пропонується викласти в такій редакції:</u></p> <p>пп. 2.1.1 п. 2.1 р. 2: статистики виконують свої посадові обов'язки нейтрально та неупереджено, а саме: не надають будь-яких переваг або, навпаки, не допускають жодної дискримінації, в тому числі за ознакою статі, не виявляють прихильність або, навпаки неприязнь до окремих фізичних і юридичних осіб, зокрема політичних партій, релігійних організацій, громадський об'єднань;</p> <p>пп. 2.4.3 п. 2.4 р. 2: статистики забезпечують усім користувачам, незалежно від статі, рівний і одночасний доступ до статистичної інформації.</p> <p>пп. 2.7.3 п. 2.4 р. 2: статистики відстоюють професійну честь і гідність своїх колег, не допускаючи упередженої зовнішньої критики на їх адресу та дискримінації за ознакою статі</p> <p>пп. 2.8.1 п. 2.8 р. 2: статистики будують свої взаємини з респондентами, іншими виробниками статистичної інформації та користувачами на засадах довіри, взаємоповаги та взаємодопомоги, гендерної рівності та відкритості</p>

№ з/п	Назва документа	Критерії оцінювання*	Бал гендерної чутливості** (від 0 до 5)	Примітки
5.3	Правила внутрішнього трудового розпорядку, затверджені зборами трудового колективу Держстату (протокол № 1 від 22.10.2019), зі змінами	Правила внутрішнього трудового/службового розпорядку передбачають положення щодо недопущення образ, зауважень та жартів, що ставлять у незручне становище, інших вербальних домагань, похитливих поглядів і жестів, що асоціюються із сексуальністю, недоречних коментарів щодо зовнішнього вигляду, одягу, віку або сімейного стану працюючих чоловіків або жінок	3	<p>Підрозділ III.1 доповнити: п. 7). <i>на здорові, безпечні та належні для високопродуктивної роботи умови праці; "недопущення образ, зауважень та жартів, що ставлять у незручне становище, інших вербальних домагань, похитливих поглядів і жестів, що асоціюються із сексуальністю, недоречних коментарів щодо зовнішнього вигляду, одягу, віку або сімейного стану працюючих чоловіків або жінок"</i></p> <p>п. 1 р. III: працівники Держстату незалежно від статі мають право:</p> <p>п. 2 р. III: працівники Держстату незалежно від статі зобов'язані...</p>
5.4	Правила внутрішнього службового розпорядку, затверджені конференцією державних службовців Держстату (протокол № 1 від 21.10.2019), зі змінами	Правила внутрішнього службового розпорядку передбачають положення щодо недопущення образ, зауважень та жартів, що ставлять у незручне становище, інших вербальних домагань, похитливих поглядів і жестів, що асоціюються із сексуальністю, недоречних коментарів щодо зовнішнього вигляду, одягу, віку або сімейного стану працюючих чоловіків або жінок	3	<p>Викласти у такій редакції:</p> <p>п.3. р. I: Службова дисципліна в Держстаті ґрунтується на засадах сумлінного та професійного виконання державним службовцем своїх обов'язків, створення належних умов для ефективної роботи, їх матеріально-технічного забезпечення, заохочення за результатами роботи із дотриманням принципу рівних прав та можливостей жінок та чоловіків.</p> <p>п.3. р. II: Державні службовці незалежно від статі повинні уникати нецензурної лексики, не допускати підвищеної інтонації під час спілкування. Неприпустимими є прояви зверхності, зневажливого ставлення до колег та громадян, дискримінація за ознакою статі.</p> <p>п.4. р. II: Державні службовці незалежно від статі під час виконання своїх посадових обов'язків повинні дотримуватися взаємоповаги, ділового стилю спілкування та ділового стилю одягу, мати охайний зовнішній вигляд, виявляти принциповість і витримку</p>

* Відповідно до додатків 1 та 2 до Методичних рекомендацій щодо проведення гендерного аудиту підприємствами, установами та організаціями, затверджених наказом Міністерства соціальної політики України від 09.08.2021 № 448

** Шкала визначення гендерної чутливості за примірними критеріями оцінювання наявності гендерної складової у первинній документації підприємства, установи, організації відповідно до додатка 2 до Методичних рекомендацій щодо проведення гендерного аудиту підприємствами, установами та організаціями (бали):

0 - документ не відповідає критеріям оцінювання

1 - документ відповідає критеріям оцінювання незначною мірою (на 10-25 %)

2 - документ відповідає критеріям оцінювання середньою мірою (на 26-50 %)

3 - документ відповідає критеріям оцінювання достатньою мірою (на 51-75 %)

4 - документ відповідає критеріям оцінювання повною мірою (на 76-95 %)

5 - документ відповідає критеріям оцінювання та забезпечує врахування потреб та інтересів різних груп працівників (на 96-100 %)

АНАЛІТИЧНИЙ ЗВІТ
за результатами проведеного опитування працівників
Державної служби статистики щодо 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 із питань
забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

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 суспільства.

Опитування 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 із питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків апаратів міністерств та центральних органів виконавчої влади проведено відповідно до підпункту 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-р.

Метою опитування було отримання інформації щодо оцінювання працівниками Державної служби статистики України стану забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Дослідження тривало з 19 травня по 03 червня 2022 року. Під час дослідження було опитано 2116 працівників апарату Держстату та його територіальних органів, що становить 26,7% від загальної кількості працівників центральних органів виконавчої влади, які взяли участь в опитуванні. Відповіді отримані тільки від тих респондентів/респонденток, які мали бажання та можливість заповнити анкети.

Інструментарій, який застосовувався під час проведення опитування, розроблено 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».

Зважаючи на необхідність забезпечення широкого доступу державних службовців до опитування, було використано метод онлайн-опитування за допомогою формалізованого інструментарію (анкети у Google Forms), яка включала в себе питання різних типів, що дозволило отримувати від респондентів/респонденток як відповіді за сформованим дослідником віялом відповідей, так і надати можливість для висловлювання власної думки

респондентами/респондентками. Тип вибірки був визначений як комбінований з елементами спрямованого та стихійного відбору.

ОСНОВНА ЧАСТИНА

I. Умови праці

Перший блок опитування стосувався умов праці, інфраструктури та питання відпусток.

Як показали результати, облаштуванням свого робочого місця задоволені 62,0% опитаних, причому в чоловіків рівень задоволеності вищий: 70,8% проти 61,3% у жінок, незадоволені своїм робочим місцем 18,4% опитаних (16,9% чоловіків та 18,5% жінок).

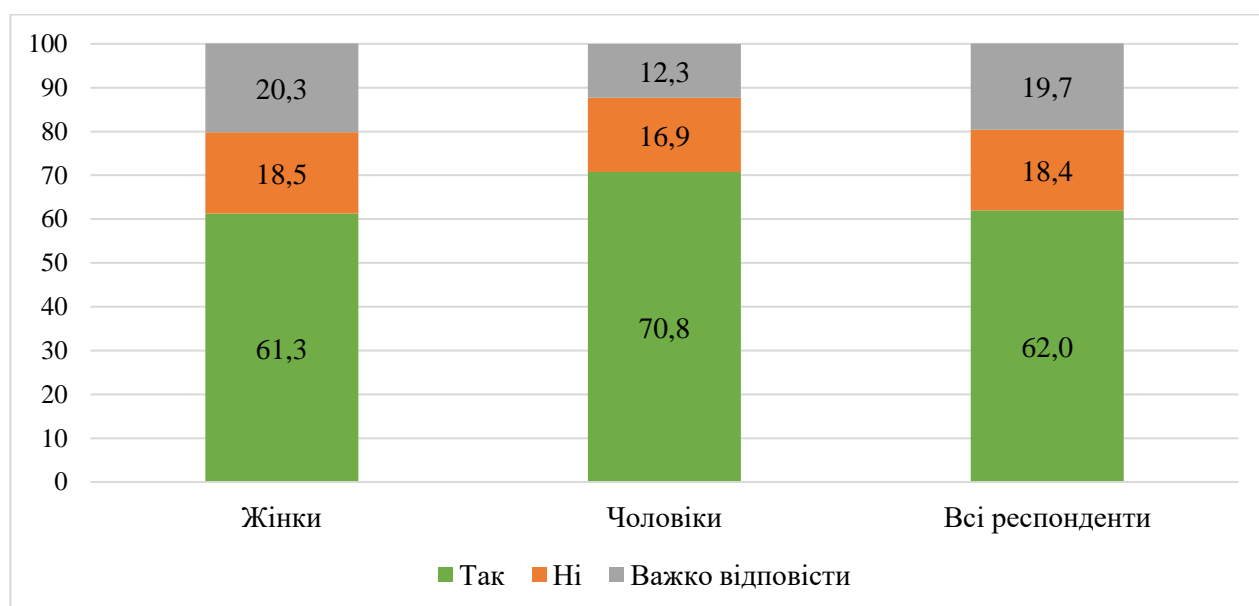


Рис. 1. Відповідь на питання (у відсотках до відповідної категорії опитаних): Чи задоволені Ви облаштуванням свого робочого місця (окреме робоче місце із сучасним необхідним технічним обладнанням, добре освітлення, доступ до питної води та ін.)?

За наступною складовою умов праці, а саме можливістю працювати за індивідуально визначеними формами, більшість опитаних працівників підтвердили наявність у них такої можливості.

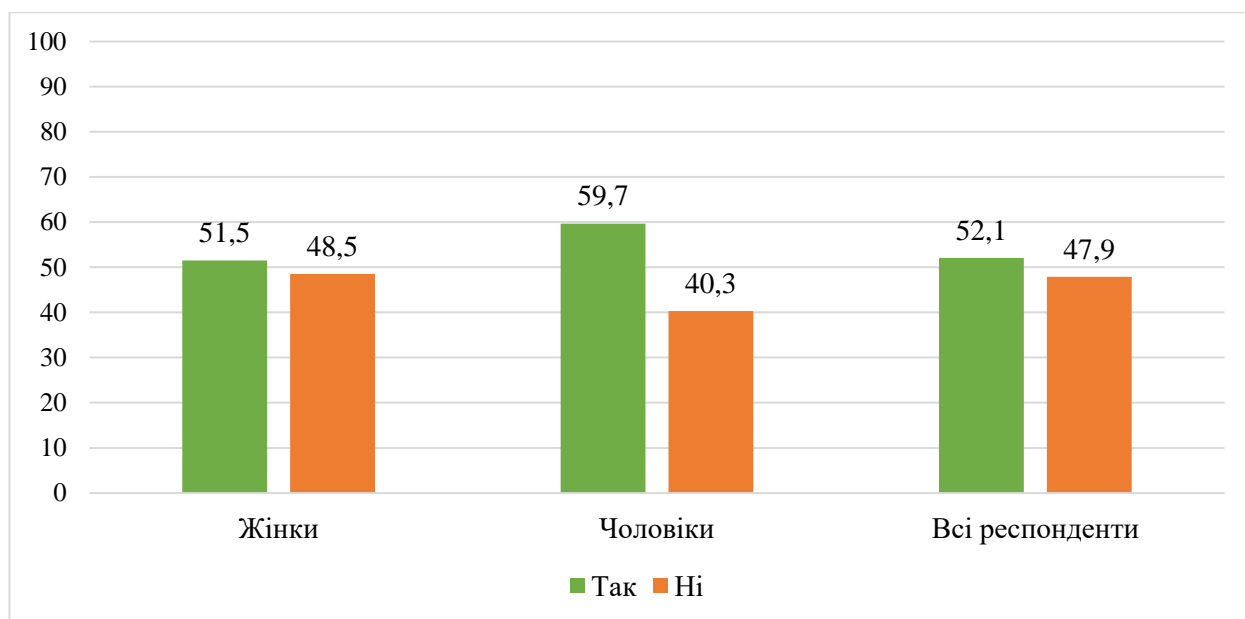


Рис. 2. Відповідь на питання (у відсотках до відповідної категорії опитаних): Чи маєте ви можливість працювати за індивідуально визначеними формами?

При цьому варто зазначити, що бажання працювати за індивідуально визначеними формами висловили лише 22,5% респондентів/респонденток, а 33,6% опитаних не визначилися з даного питання.

Таблиця 1

Відповідь на питання (у відсотках до відповідної категорії опитаних): Чи потребуєте Ви роботи за індивідуально визначеними формами роботи?

Відповідь	Жінки	Чоловіки	Всі респонденти
Так	22,4	24,0	22,5
Ні	43,8	44,8	43,9
Важко відповісти	33,8	31,2	33,6

Відповіді респондентів/респонденток на питання, чи враховані їх особисті інтереси при складанні графіків відпусток, розподілилися наступним чином:

Таблиця 2

Відповідь на питання (у відсотках до відповідної категорії опитаних): Чи враховані Ваші особисті інтереси при складанні графіків відпусток?

Відповідь	Жінки	Чоловіки	Всі респонденти
Так	90,2	94,2	90,5
Ні	3,2	1,3	3,1
Важко відповісти	6,6	4,5	6,5

Як засвідчують ці дані, під час складання графіків відпусток керівництво враховує як інтереси органу, так і побажання та можливості для відпочинку своїх працівників – і жінок, і чоловіків.

Керівництво органів державної статистики дбає, щоб працівники не лише мали належні умови роботи, а й могли виконувати обов'язки, які вони несуть як члени сім'ї, про що свідчать наведені нижче результати опитування.

Таблиця 3

Відповідь на питання (у відсотках до відповідної категорії опитаних): Чи вважаєте Ви, що за місцем Вашої роботи створюються належні умови для поєднання професійних і сімейних обов'язків?

Відповідь	Жінки	Чоловіки	Всі респонденти
Так	69,2	70,1	69,3
Ні	8,4	10,4	22,2
Важко відповісти	22,4	19,5	8,5

Тобто в цілому працівники задоволені умовами для поєднання професійних і сімейних обов'язків. Однак 40,2% опитаних додатково вітали б створення в їхньому органі щось на зразок «дитячої кімнати» для перебування там дитини у разі необхідності.



Рис. 3. Відповідь на питання (у відсотках до усіх опитаних): Чи хотіли б Ви, щоб у Вашій установі були забезпечені умови перебування дитини у разі необхідності?

II. Кадровий потенціал

Даний блок розкриває питання кар'єрних можливостей, включаючи питання відрядження, заробітної плати, можливостей навчання, поєднання сімейних та професійних обов'язків.

Вагомість чинників, які мотивують персонал органів статистики до виконання поставлених керівництвом держави завдань (було запропоновано обрати не більше трьох позицій), проілюстровані на наступній діаграмі:

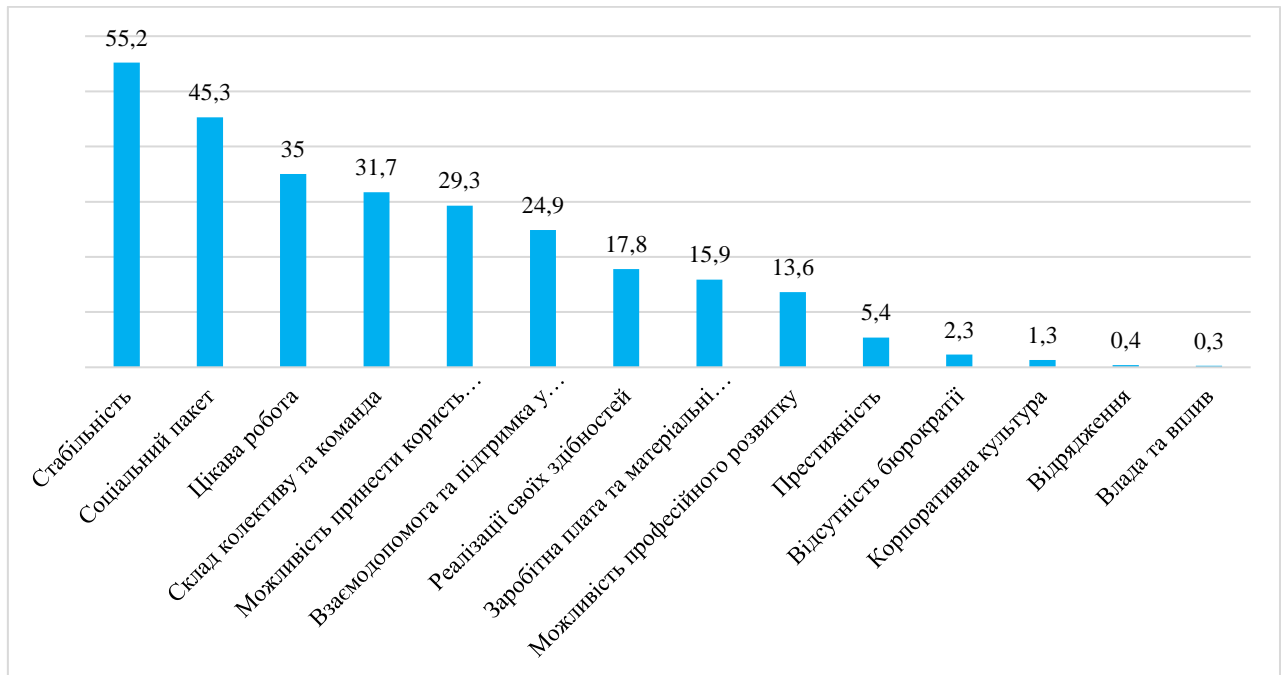


Рис. 4. Відповідь на питання (у відсотках до усіх опитаних): Що мотивує Вас у професійній діяльності?

Як добре видно на діаграмі, найкращими мотиваторами для працівників є стабільність державної служби, наявний соціальний пакет і цікавість своєї роботи. Найменш суттєвим мотиваційним фактором виступає влада та вплив.

Щодо рівня задоволеності заробітною платою, то він традиційно є низьким: задоволені своєю заробітною платою лише 23,4% чоловіків та 13,4% жінок, вважають рівень заробітної плати недостатнім 60,7% жінок та 57,1% чоловіків.

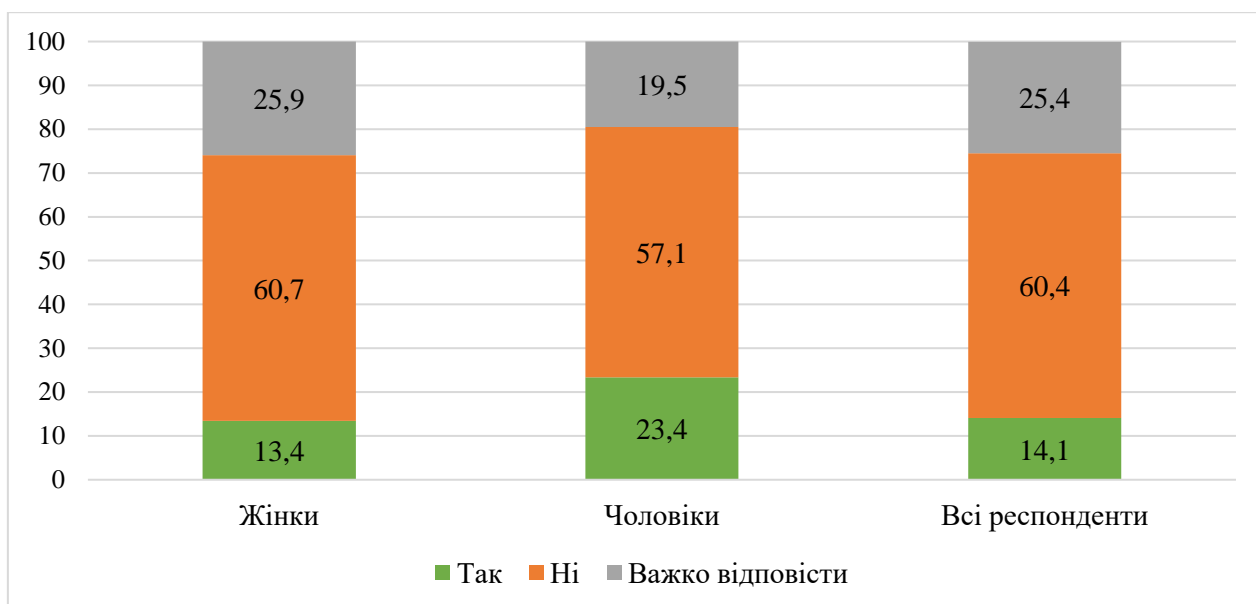


Рис. 5. Відповідь на питання (у відсотках до відповідної категорії опитаних): Чи задоволені Ви своєю заробітною платою?

Водночас, як свідчать дані таблиці 5, більшість респондентів/респонденток позитивно відповідають на питання стосовно підвищення рівня заробітної плати протягом останніх трьох років (64,9% жінок та 66,2% чоловіків).

Таблиця 4

Відповідь на питання (у відсотках до відповідної категорії опитаних): Чи підвищували Вам заробітну плату протягом останніх трьох років?

Відповідь	Жінки	Чоловіки	Всі респонденти
Так	64,9	66,2	65,0
Ні	35,1	33,8	35,0

Половина опитаних працівників (50,2%) цілком згодні, а ще 37,4% згодні з тим, що чоловіки і жінки в органах державної статистики мають рівні шанси та можливості отримати підвищення заробітної плати. Також переважна частина опитаних вважає, що чоловіки та жінки, які займають однакову посаду, отримують стимулюючі надбавки в однаковому розмірі.

Таблиця 5

Відповідь на питання (у відсотках до відповідної категорії опитаних): Коли Ви думаєте про установу/організацію, в якій працюєте, Ви згодні чи ні із твердженням «Чоловіки і жінки мають рівні шанси та можливості отримати підвищення заробітної плати»?

Відповідь	Жінки	Чоловіки	Всі респонденти
Цілком згоден(а)	49,3	61,0	50,2
Згоден(а)	38,2	26,6	37,4
Не згоден(а)	4,0	5,8	4,1

Абсолютно не згоден(а)	0,7	1,3	0,8
Важко відповісти	7,7	5,2	7,6

Таблиця 6

Відповідь на питання (у відсотках до відповідної категорії опитаних): Коли Ви думаєте про установу/організацію, в якій працюєте, Ви згодні чи ні із твердженням «Чоловіки і жінки, які займають однакову посаду, отримують стимулюючі надбавки в однаковому розмірі?»

Відповідь	Жінки	Чоловіки	Всі респонденти
Цілком згоден(а)	44,6	57,1	45,6
Згоден(а)	34,0	22,7	33,2
Не згоден(а)	6,3	6,5	6,3
Абсолютно не згоден(а)	1,4	3,2	1,5
Важко відповісти	13,7	10,4	13,4

Перспектива отримати службове підвищення стимулює персонал працювати в організації та сприяє вступу громадян на державну службу. П'ята частина опитаних працівників органів державної статистики зайняли більш високу посаду протягом останніх трьох років, що є досить непоганим показником, і лише 9,7% чоловіків та 8,8% жінок вказують на відсутність у їх роботі кар'єрних можливостей.

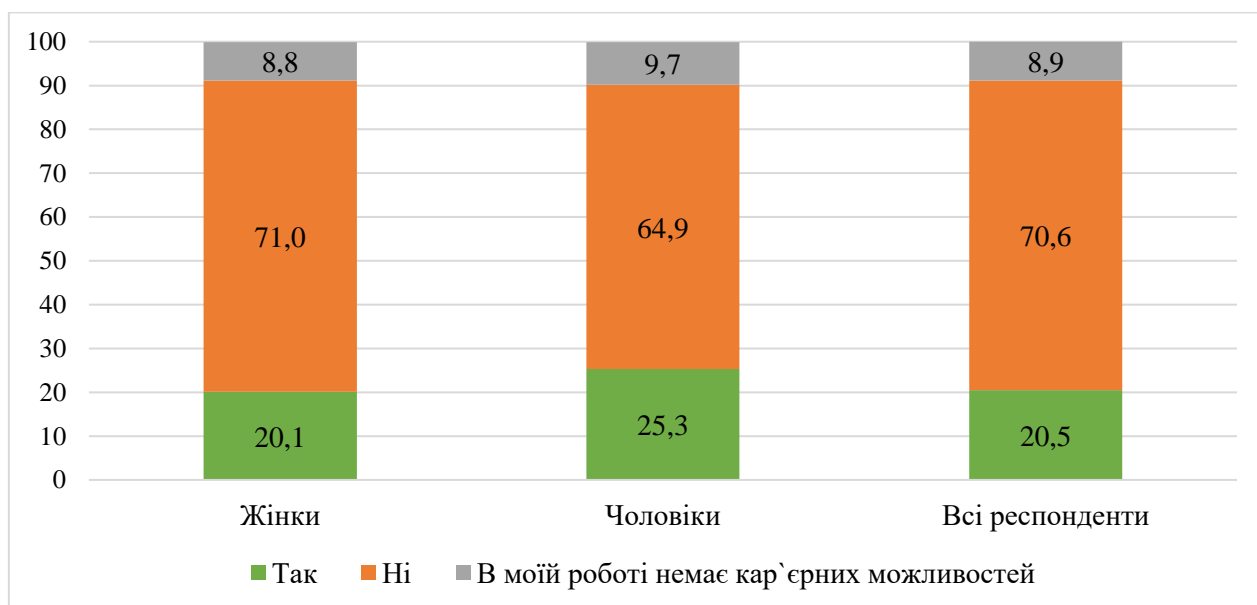


Рис. 6. Відповідь на питання (у відсотках до відповідної категорії опитаних): Чи було у Вас службове підвищення протягом останніх трьох років?

Значна частина опитаних погоджується з твердженням, що чоловіки і жінки мають рівні шанси та можливості для кар'єрного зростання: цілком згодні 59,1% чоловіків та 46,7% жінок, згодні 37,5% жінок і 26% чоловіків.

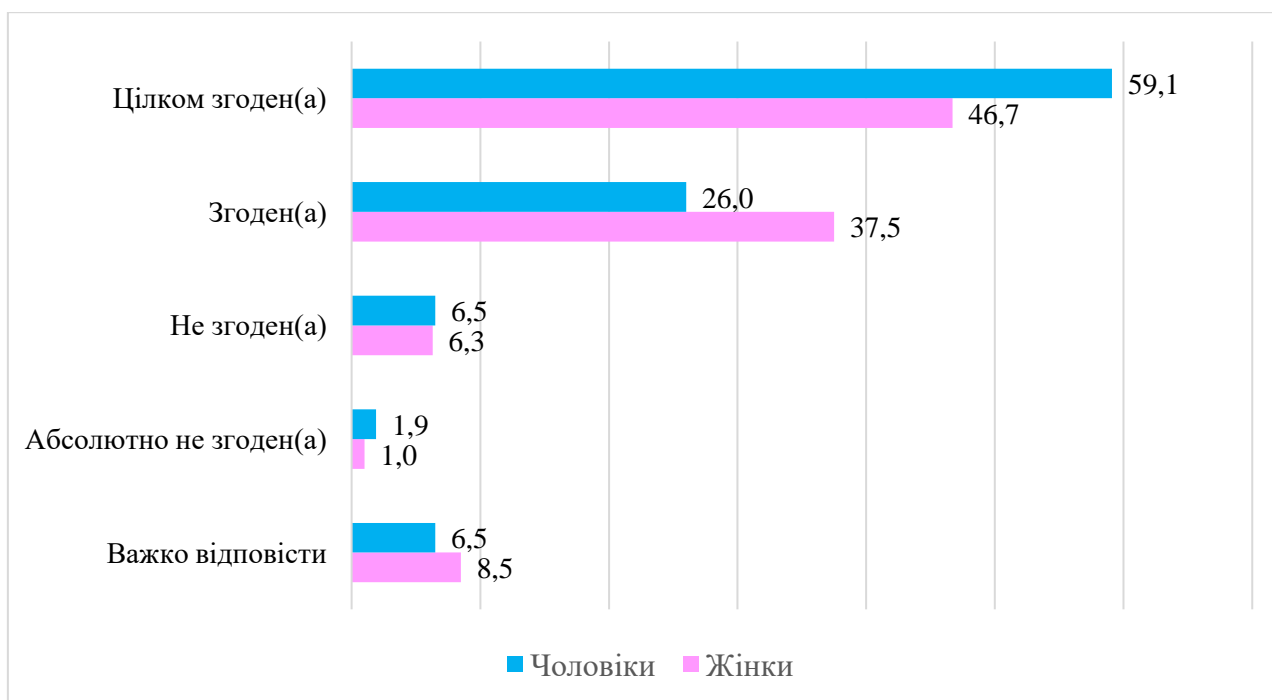


Рис. 7. Відповідь на питання (у відсотках до відповідної категорії опитаних): Чи погоджуєтесь Ви з твердженням «Чоловіки і жінки мають рівні шанси та можливості для кар'єрного зростання?»

Більшість працівників (60,8%) вважають себе реалізованими у своїй професійній діяльності, 25,1% важко відповісти на це питання, 14,1% опитаних вважають свій потенціал недостатньо використаним.

Таблиця 7

Відповідь на питання (у відсотках до відповідної категорії опитаних): Чи вважаєте Ви себе реалізованим у своїй професійній діяльності?

Відповідь	Жінки	Чоловіки	Всі респонденти
Так	61,4	53,2	60,8
Ні	13,7	19,5	14,1
Важко відповісти	24,9	27,3	25,1

Загалом 22% опитаних відповіли, що мають можливість їздити у відрядження, однак у чоловіків таких можливостей майже удвічі більше.

Таблиця 8

Відповідь на питання (у відсотках до відповідної категорії опитаних): Чи маєте Ви можливість їздити у відрядження?

Відповідь	Жінки	Чоловіки	Всі респонденти
Так	20,6	39,6	22,0
Ні	79,4	60,4	78,0

Найпоширенішим видом відряджень є короткотермінові відрядження тривалістю до 5 днів

Відповідь на питання (у відсотках до відповідної категорії опитаних): Тривалість відрядження

Відповідь	Жінки	Чоловіки	Всі респонденти
До п'яти днів	95,2	95,8	95,3
Від шести до десяти днів	2,1	4,2	2,3
Більше десяти днів	2,4	0,0	2,1
Довготермінове	0,3	0,0	0,3

Майже всі респонденти/респондентки, які відповіли на питання, погоджуються з твердженням, що чоловіки і жінки мають рівні шанси та можливості підвищувати кваліфікацію/ проходити професійне навчання для подальшого кар'єрного зростання.

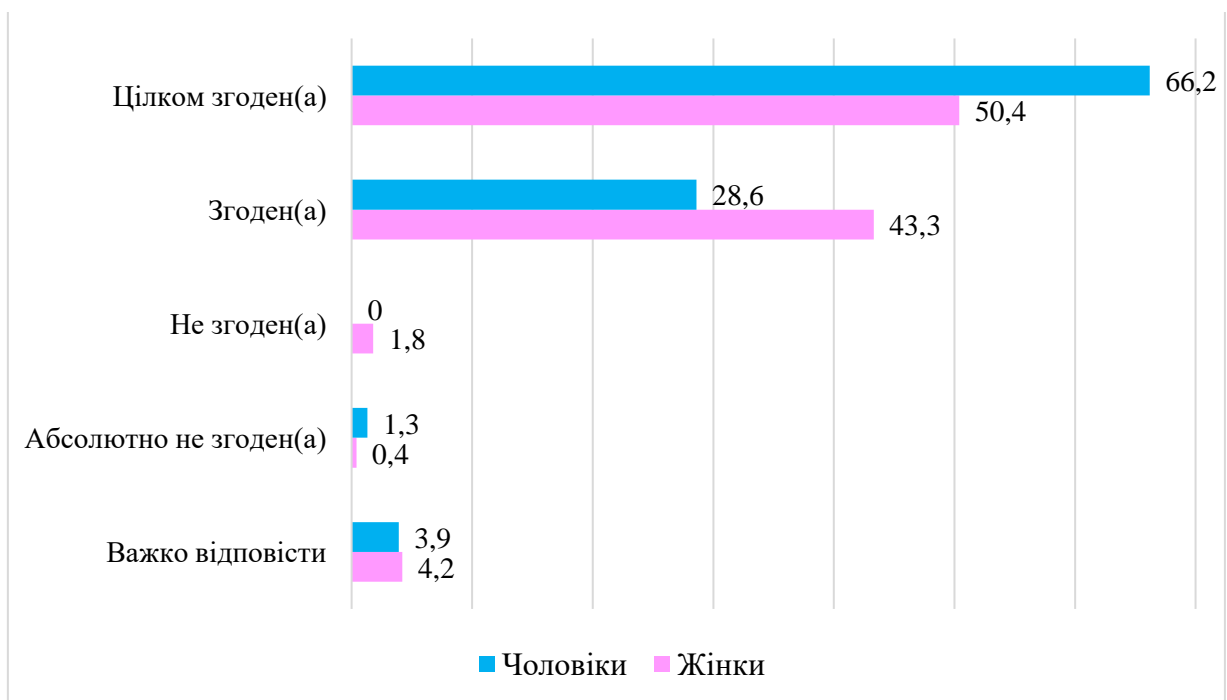


Рис. 8. Відповідь на питання (у відсотках до відповідної категорії опитаних): Чи погоджуєтесь Ви із твердженням «Чоловіки і жінки мають рівні шанси та можливості підвищувати кваліфікацію / проходити професійне навчання для подальшого кар'єрного зростання»?

Щодо проходження навчання з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, то 30,7% опитаних зазначили про проходження відповідного навчання та 57,1% повідомили про відсутність потреби в такому навчанні.

Найцікавішими для них навчальними темами з питань гендеру респонденти/респондентки визначили такі: гендер та лідерство, розпізнавання та реагування на дискримінацію, міжнародні зобов'язання та національне законодавство України у сфері гендерної рівності.

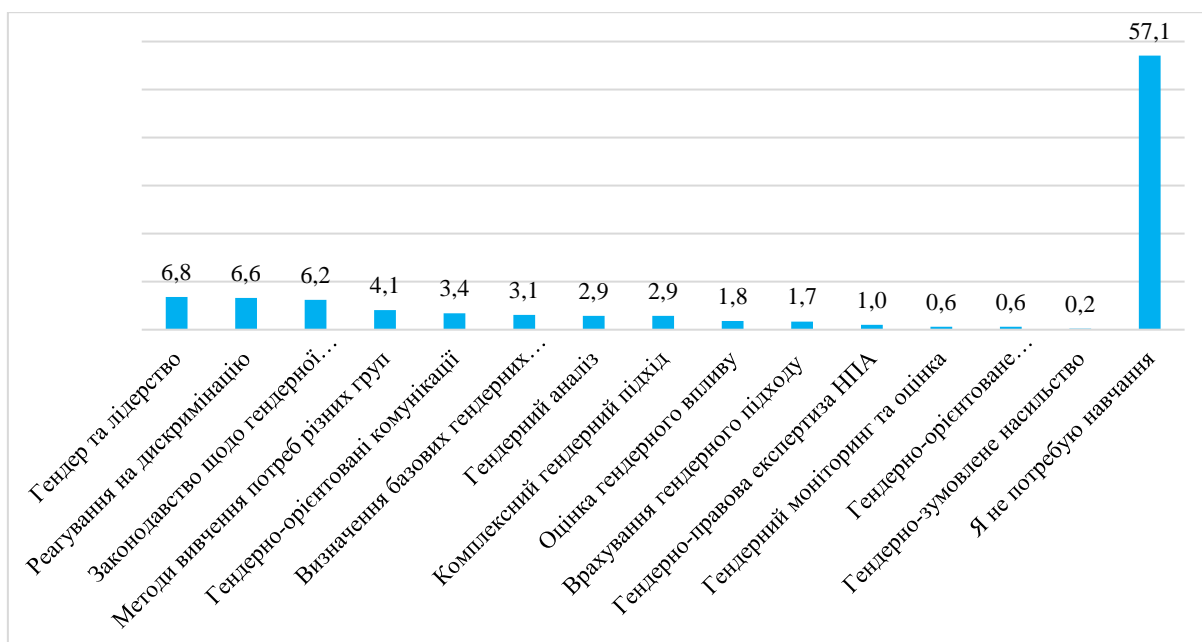


Рис. 9. Відповідь на питання (у відсотках до усіх опитаних): Темы, за якими Ви потребуєте навчання.

III. Корпоративна та організаційна культура

Даний блок уключає результати опитування щодо наявності або відсутності проявів та досвіду дискримінації на робочому місці, сексуальних домагань тощо.

Значна частина опитаних відмітили, що під час співбесіди при прийомі на роботу їм ставили питання стосовно сімейного статусу, дітей, планів щодо народження дітей (було запропоновано обрати усі можливі варіанти).

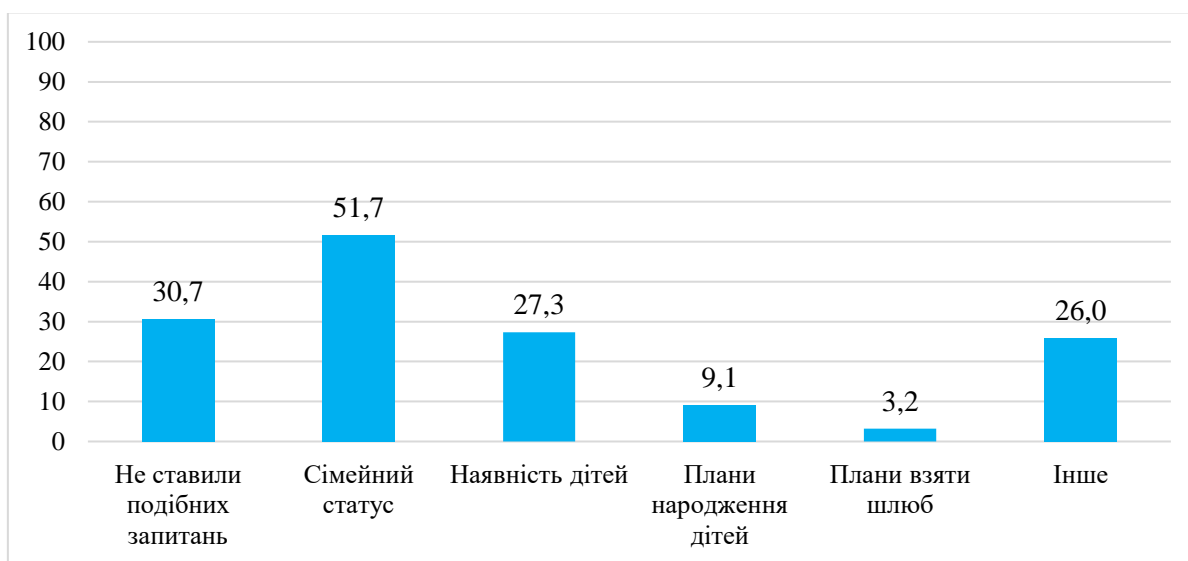


Рис. 10. Відповідь на питання (у відсотках до усіх опитаних): Під час співбесіди при прийомі на державну службу, чи задавали Вам питання стосовно сімейного статусу, дітей, планів взяти шлюб тощо?

Відповіді респондентів/респонденток на питання про наявність або відсутність проявів дискримінації на робочому місці, сексуальних домагань проілюстровані в наступній таблиці та відображені в підсумковій діаграмі.

Таблиця 10

Відповідь на питання (у відсотках до відповідної категорії опитаних): Чи стикалися Ви на робочому місці з наступними ситуаціями

Відповідь	Приниження, знецінення, образи через те, що Ви чоловік/жінка	Погрози або застосування фізичної сили через те, що Ви чоловік/жінка	Економічне насильство (зменшення розміру премій, примус до додаткових матеріальних витрат тощо) через те, що Ви чоловік/жінка	Необґрунтовані вимоги, пов'язані з роботою: додаткові завдання, нереальні терміни виконання завдань, навмисне ненадання підтримки, навмисне невиконання або неналежне виконання доручень	Неврахування Ваших пропозицій або точки зору через те, що Ви чоловік/жінка					
	Ні	98,2	99,8	97,4	97,8	98,2				
Так	1,8, з них:		0,2, з них:		2,6, з них:		2,2, з них:		1,8, з них:	
	Ж	Ч	Ж	Ч	Ж	Ч	Ж	Ч	Ж	Ч
	1,7	2,6	0,2	0,0	2,5	3,9	2,0	4,5	1,7	3,2

Відповідь	Електронні листи від колег або керівництва (які не стосуються Вашої роботи), що змусили Вас почуватися пригнічено або принизливо	Коментарі, які стосуються Вашої зовнішності	Жарти сексуального характеру	Коментарі щодо Вашого приватного життя або сімейного статусу	Коментарі щодо Вашого сексуального життя					
	Ні	99,2	89,3	98,1	90,5	98,8				
Так	0,8, з них:		10,7, з них:		1,9, з них:		9,5, з них:		1,2, з них:	
	Ж	Ч	Ж	Ч	Ж	Ч	Ж	Ч	Ж	Ч
	0,7	1,9	10,6	11,7	1,9	1,3	9,1	14,9	1,2	1,9

Відповідь	Використання непристойних жестів або висловів при розмові з Вами	Дотики до Ваших інтимних місць	Дотики до інших частин тіла (рук, плечей, спини) в ситуації, коли це не є необхідним, або без Вашої згоди	Пропозиції мати сексуальні стосунки	Електронні листи сексуального характеру					
	Ні	97,9	99,8	98,6	99,8	99,9				
Так	2,1, з них:		0,2, з них:		1,4, з них:		0,2, з них:		0,1, з них:	
	Ж	Ч	Ж	Ч	Ж	Ч	Ж	Ч	Ж	Ч
	2,0	3,2	0,2	0,6	1,3	2,6	0,2	0,0	0,1	0,0



Рис. 11. Відповідь на питання (у відсотках до усіх опитаних): Прояви дискримінації.

Як бачимо, мали місце поодинокі випадки вербальних сексуальних домагань у формі коментарів, які стосуються зовнішності, а також щодо приватного життя чи сімейного статусу. При цьому за допомогою для вирішення несприятливих для них ситуацій зверталось лише 0,7% постраждалих (0,7% жінок та 0,6% чоловіків).

Таблиця 11

Відповідь на питання (у відсотках до відповідної категорії опитаних): Якщо Ви пережили описані вище ситуації на робочому місці, чи зверталися Ви за допомогою?

Відповідь	Жінки	Чоловіки	Всі респонденти
Так	0,0	0,6	0,7
Ні	7,5	9,1	7,6
Не мав таких ситуацій	91,8	90,3	91,7

Також майже усі опитані (98,4% жінок та 99,4% чоловіків) не володіють інформацією стосовно інших людей, які пережили випадки насильства за ознакою статі чи сексуальних домагань на робочому місці.

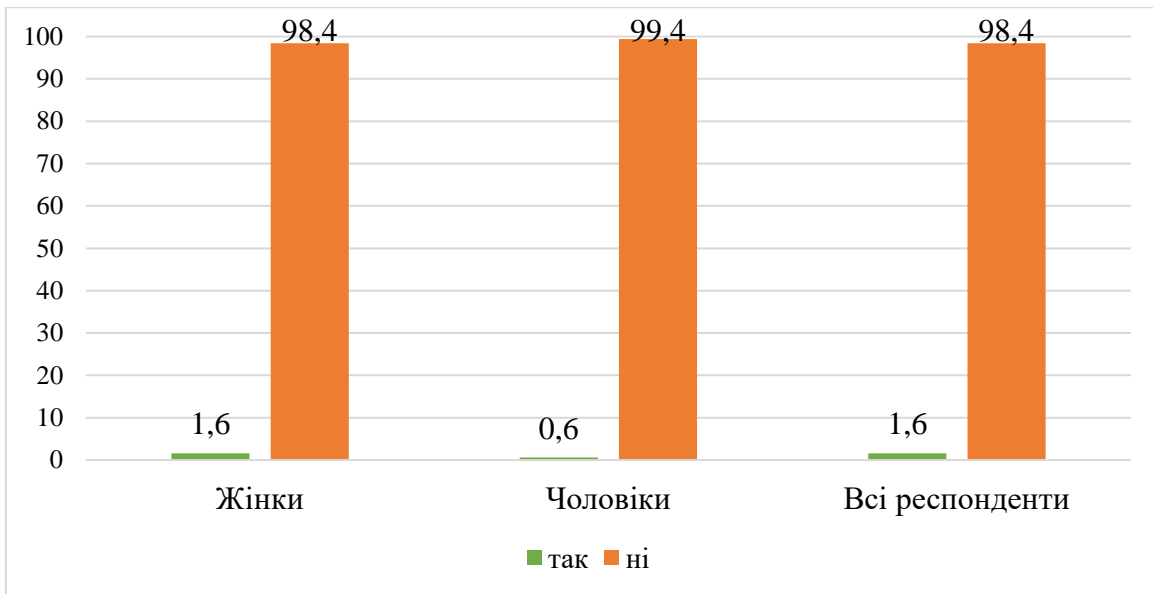


Рис. 12. Відповідь на питання (у відсотках до відповідної категорії опитаних): Чи знаєте Ви людей, які пережили випадки насильства за ознакою статі чи сексуальних домагань на робочому місці?

IV. Політики та процедури забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

У цьому розділі надається інформація стосовно досвіду, знань про механізми (або їх відсутність) щодо захисту від будь-яких проявів дискримінації, зокрема, дискримінації за ознакою статі. Також визначається рівень знань респондентів/респонденток щодо структурних підрозділів та/або уповноважених осіб, які відповідають за реалізацію політики гендерної рівності у відповідному органі.

Про наявність політики недискримінації та рівних можливостей обізнані лише 28,1% працівників. При цьому 40,7% опитаних усвідомлюють важливість такої політики.

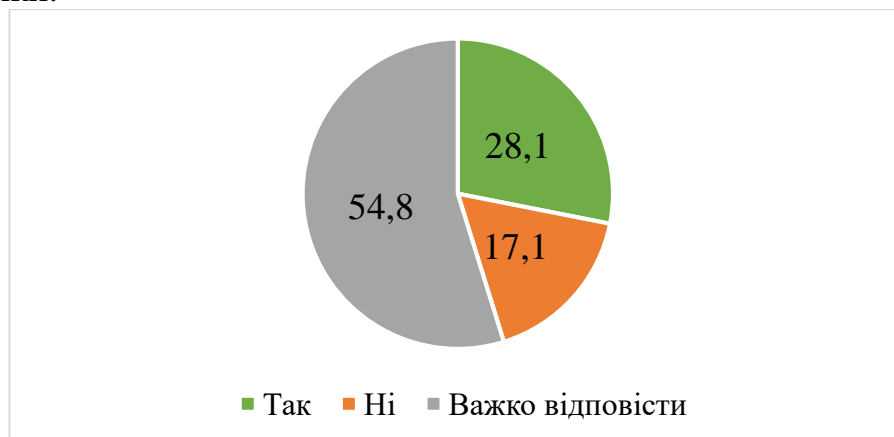


Рис. 13. Відповідь на питання (у відсотках до усіх опитаних): Чи визначено Вашою установою політику недискримінації та рівних можливостей (окремий документ, частина колективного договору, напрям корпоративної політики, частина політики управління персоналом)?

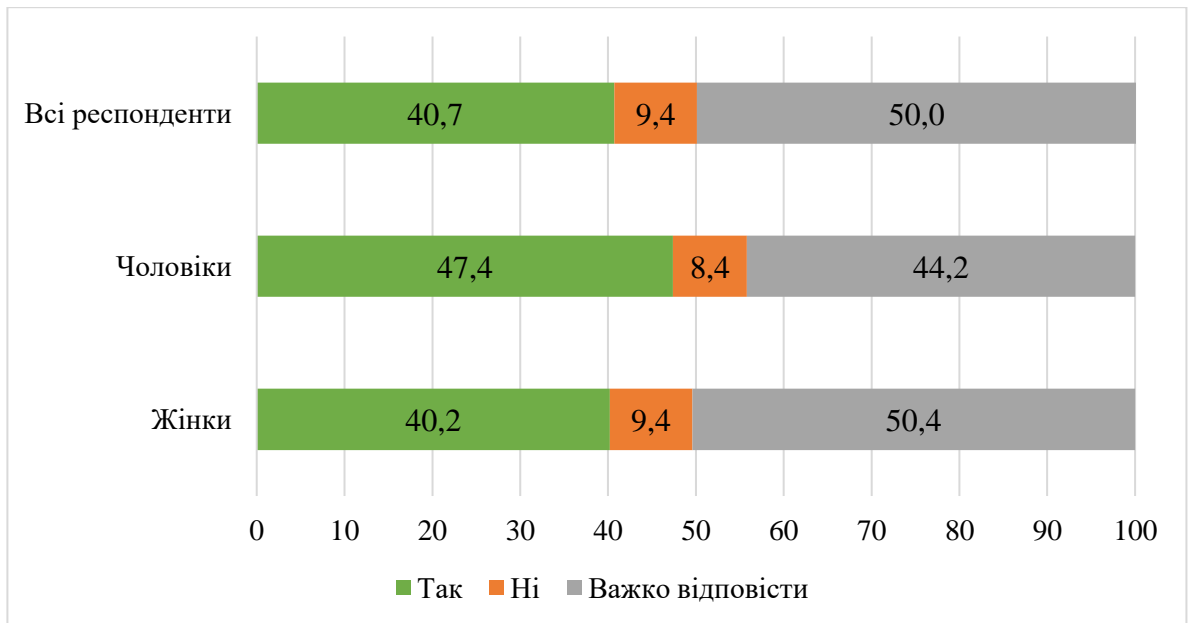


Рис. 14. Відповідь на питання (у відсотках до відповідної категорії опитаних): Чи вважаєте Ви важливим мати таку політику (яка може включати питання рівної заробітної плати, механізмів протидії дискримінації та сексуальних домагань на робочому місці, поєднання сімейних і професійних обов'язків та інше)?

На жаль, більшість працівників не знають, чи є в їх державному органі уповноважена особи, радник, відповідальний підрозділ, консультативно-дорадчий орган із питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі.

Таблиця 12

Відповідь на питання (у відсотках до усіх опитаних): Чи відомо Вам про наявність в установі таких інституційних механізмів забезпечення рівних прав жінок і чоловіків

Відповідь	Уповноважена особа (координатор) із питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі	Радник/ця з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі	Відповідальний підрозділ із питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків	Консультативно-дорадчий орган із питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі
Так	12,8	5,0	5,0	3,9
Ні	57,3	64,4	64,7	64,8
Важко відповісти	29,9	30,6	30,3	31,3

ПОРТРЕТ РЕСПОНДЕНТА

Участь в опитуванні взяли 2116 респондентів/респонденток, із них 1 962 жінки та 154 чоловіки, що становить відповідно 92,7% і 7,3% опитаних.

Більшість респондентів/респонденток перебувають у віці 50-59 років та 36-45 років.

Таблиця 13

Розподіл опитаних за віком (у відсотках до відповідної категорії опитаних)

Вік	Жінки	Чоловіки	Всі респонденти
19-35 років	8,2	20,1	9,0
36-45 років	30,5	32,5	30,6
46-49 років	14,8	11,0	14,5
50-59 років	41,3	25,3	40,1
60 років і більше	5,3	11,0	5,7

Розподіл респондентів/респонденток за категоріями державної служби показано в табл. 14.

Таблиця 14

Розподіл опитаних за категоріями посад державної служби (у відсотках до відповідної категорії опитаних)

Категорія	Жінки	Чоловіки	Всі респонденти
А	0,0	0,6	0,0
Б	39,0	60,4	40,6
В	60,1	37,7	58,5
Не є державним службовцем	0,8	1,3	0,9

Щодо стажу державної служби, то переважна більшість респондентів/респонденток (66,8%) працюють на державній службі понад 15 років.

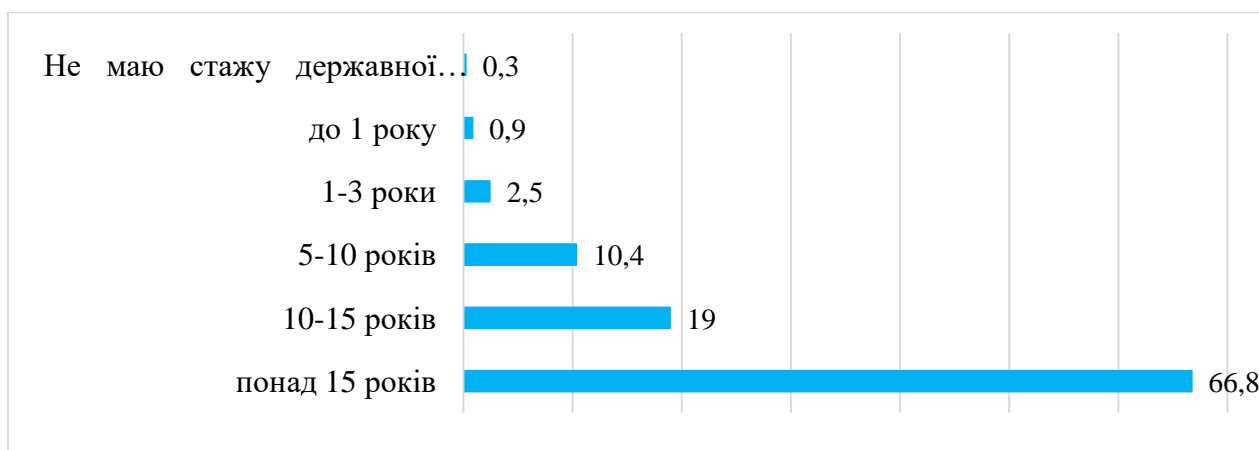


Рис. 15. Розподіл респондентів/респонденток за стажем державної служби (у відсотках до усіх опитаних)

Більшість респондентів/респонденток мають вищу освіту рівня спеціаліст/магістр, перебувають у шлюбі та не мають дітей віком до 14 років.

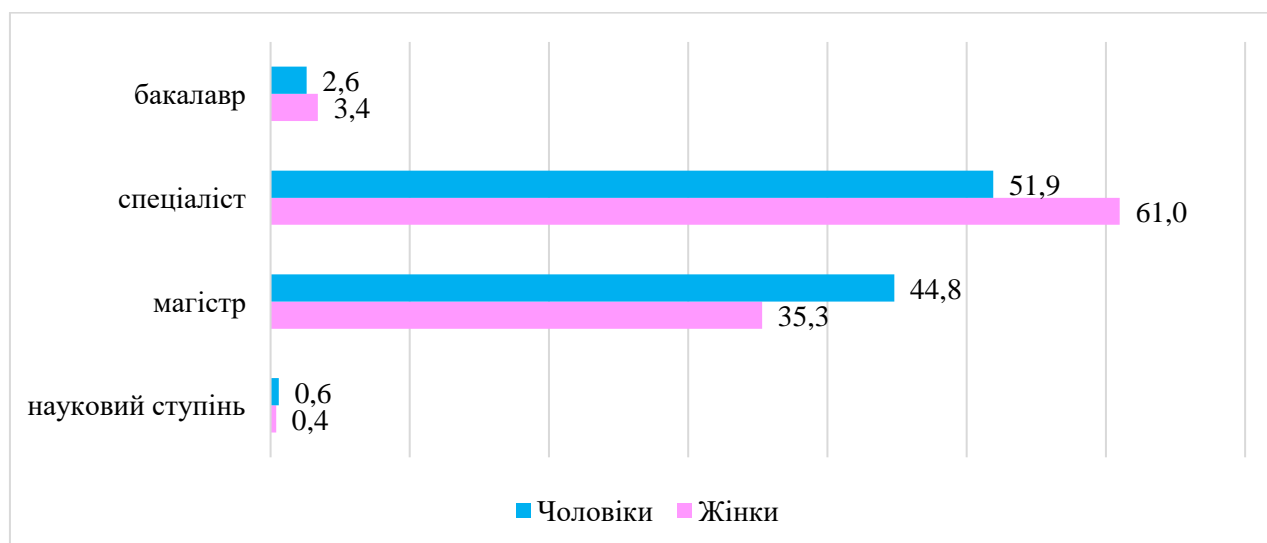


Рис. 16. Розподіл респондентів/респонденток за рівнем освіти (у відсотках до відповідної категорії опитаних)

Таблиця 15

Розподіл за сімейним станом (у відсотках до відповідної категорії опитаних)

Сімейний стан	Жінки (%)	Чоловіки (%)	Всі респонденти (%)
Одружена/одружений	64,9	59,1	64,5
Розлучена/розлучений	16,9	7,8	16,3
Неодружена/неодружений	12,1	32,5	13,6
Удова/удівець	6,0	0,6	5,6

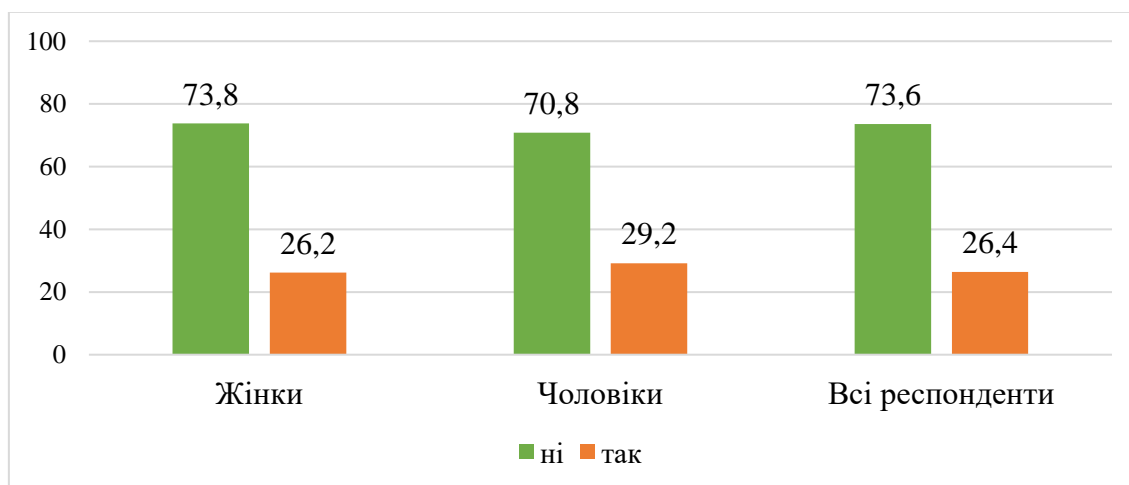


Рис. 17. Наявність дітей віком до 14 років (у відсотках до відповідної категорії опитаних).

ВИСНОВКИ ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ

ВИСНОВКИ:

В органах державної статистики традиційно переважають жінки.

Аналіз результатів опитування виявив, що і жінки, і чоловіки – працівники органів державної статистики однаково позитивно оцінюють наявні в них рівні можливості працевлаштування, кар'єрного просування при однаковій професійній кваліфікації, направлення на підвищення кваліфікації. Більшість працівників задоволені станом забезпечення рівних можливостей жінок і чоловіків щодо поєднання професійних та сімейних обов'язків, здійснення оплати праці за однакову роботу.

Хоча навчання з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків пройшли менше третини усіх опитаних, опитування показало певну зацікавленість працівників у поглибленні своїх знань щодо розуміння цінностей прав і свобод людини, що забезпечуються та захищаються на основі принципів рівності та недискримінації для всіх жінок і чоловіків, і безпосередньо механізмів такого забезпечення.

І це набуває ще більшої важливості з огляду на наявні факти проявів дискримінації на робочому місці, про які повідомила частина працівників. Зокрема, 10,7% респондентів/респонденток стикалися з коментарями щодо своєї зовнішності, 9,5% – із коментарями щодо свого приватного життя чи сімейного статусу.

Варто зазначити, що лише 0,7% опитаних заявили, що, зазнавши того чи іншого виду дискримінації, вони зверталися за допомогою, що може свідчити, між іншим, про незнання ними шляхів та способів відновлення порушених прав і недопущення виникнення таких ситуацій у подальшому.

РЕКОМЕНДАЦІЇ:

презентувати результати опитування в колективах органів державної статистики;

підвищувати обізнаність, удосконалювати знання працівників із питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та застосування гендерних підходів у їх діяльності, для чого забезпечити проходження працівниками спеціальних тематичних онлайн-курсів, сприяти їх участі у відповідних тематичних зустрічах;

поінформувати працівників органів державної статистики про осіб, структурні підрозділи, які відповідають за реалізацію гендерної політики в цьому органі;

розробити механізм звернення до відповідних посадових осіб, підрозділів у випадку виникнення ситуацій, пов'язаних із дискримінацією, сексуальними домаганнями.

Директор департаменту
управління персоналом

Павло ТИТАРЕНКО

**Перелік показників для оцінки стану забезпечення рівних прав та
можливостей жінок і чоловіків в апараті Держстату**

(за даними 2021 року)

№ з/п		Усього	Жінки	Чоловіки
1	Кількість працівників апарату Держстату, осіб	528	434	94
	у тому числі за віком:			
	до 25 років	3	2	1
	26-35 років	79	57	22
	36-45 років	180	149	31
	46-55 років	147	124	23
	56 років і старші	119	102	17
2	Кількість працівників апарату Держстату за категоріями, осіб	528	434	94
	з них			
	державних службовців категорії А	3	1	2
	державних службовців категорії Б	179	141	38
	державних службовців категорії В	302	266	36
	працівників, які виконують функції з обслуговування	29	15	14
	робітників	15	11	4
3	Середній вік працівників апарату Держстату, років	46	47	44
4	Середній стаж роботи в органах державної статистики працівників апарату Держстату, років	17	18	11
5	Кількість осіб з інвалідністю серед працівників апарату Держстату, осіб	19	13	6
	з них			
	I групи	0	0	0
	II групи	7	5	2
	III групи	12	8	4
6	Кількість одиноких матерів/батьків серед працівників апарату Держстату, яким надано соціальні відпустки, осіб	3	3	0
7	Кількість працівників апарату Держстату, які перебували у відпустці по догляду за дитиною, осіб	16	16	0
8	Кількість працівників апарату Держстату, яким надані відпустки як батькам, що мають двох і більше дітей до 15 років, осіб	20	20	0

9	Різниця в середньомісячній заробітній платі жінок та чоловіків серед працівників апарату Держстату, відсотків	х	менше на 18,6	х
10	Кількість працівників апарату Держстату, які перебували у службових відрядженнях у 2019-2021 роках, осіб	96	74	22
11	Кількість працівників апарату Держстату, які входять до складу первинної профспілкової організації Держстату України, осіб	305	258	47
12	Кількість працівників апарату Держстату, які входять до складу первинної профспілкової організації Держстату України та отримали допомогу протягом звітного року, осіб	148	120	28
	з них			
	благодійна допомога	99	78	21
	покращення умов праці	49	42	7
13	Кількість працівників апарату Держстату, які пройшли курси з підвищення кваліфікації, осіб	274	240	34
14	Кількість новопризначених в апарат Держстату працівників, осіб	28	19	9
15	Кількість працівників апарату Держстату, призначених на вищу посаду, осіб	19	17	2
16	Кількість звільнених з апарату Держстату працівників, осіб	36	23	13