

ЗВІТ

за результатами проведеного гендерного аудиту Державної служби України з питань праці

ВСТУП

Відповідно до Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» гендерна рівність визначається 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.

Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків є важливим напрямом державної політики України. Україна 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.) тощо. Конституція України та прийняті на її основі закони й підзаконні нормативно-правові акти гарантують рівність жінок і чоловіків у всіх сферах суспільного життя.

Метою проведеного гендерного аудиту Держпраці є оцінювання стану забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків серед працівників Держпраці, виявлення існуючих проблем, визначення шляхів скорочення гендерної нерівності, а також визначення рівня обізнаності працівників щодо застосування комплексного гендерного підходу в їхній діяльності.

Завданням гендерного аудиту було визначення 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.

Наказом Держпраці від 05.05.2025 № 77-25а «Про утворення робочої групи для проведення гендерного аудиту Державною службою України з питань праці» створено робочу групу на чолі із заступником Голови Держпраці Гончаруком В. Ф., який є уповноваженою особою (координатором) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі в Держпраці та керівником робочої групи.

До складу робочої групи були включені працівники структурних підрозділів Держпраці з дотриманням гендерного балансу у її складі (не менше ніж 30 відсотків представництва однієї статі).

З метою проведення опитування працівників Держпраці застосовувався розроблений Національним агентством України з питань державної служби спільно з Урядовою уповноваженою з питань гендерної політики за підтримки Проекту «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» інструментарій для проведення зазначеного опитування. При цьому 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 надаючи можливості для висловлювання власної думки респондентами/респондентками, у разі, якщо вона відрізняється від запропонованих варіантів. Тип вибірки був визначений як комбінований з елементами спрямованого та стихійного відбору.

Дослідження в Держпраці тривало з 05.05.2025 до 16.05.2025, під час якого було опитано 65 працівників Держпраці, з них 25 чоловіків та 40 жінок. Отримані відповіді тільки від тих респондентів/респонденток, які мали бажання та можливість заповнити анкети. Надалі, отримані результати були проаналізовані, об'єднані та узагальнені за напрямками досліджень.

Результати дослідження надали можливість зробити первинну оцінку стану забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків Держпраці, побачити відповідні гендерні розриви, виокремити напрямки та сфери на які потрібно звернути увагу та які потребують подальшого, більш глибокого опрацювання.

У період з 05.05.2025 по 16.05.2025 було проведено збір первинної документальної інформації, її аналіз та оцінювання наявності гендерної складової в первинних документах.

На даному етапі встановлено рівень гендерної чутливості первинних документів Держпраці, а також наявність чи відсутність гендерної складової у цих документах.

ОСНОВНА ЧАСТИНА

За результатами проведеного аналізу опитування працівників Держпраці та її первинних документів встановлено наступне.

В Держпраці (на момент опитування) фактична чисельність працівників апарату Держпраці складала 90 працівників, з них 32 чоловіків та 58 жінок.

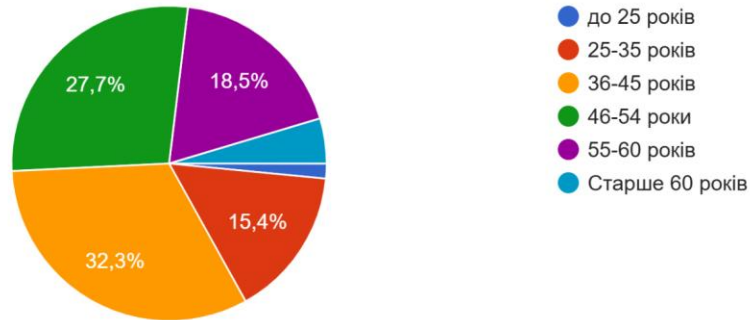
В опитуванні взяли участь 65 працівників, з них 25 чоловіків та 40 жінок, тобто 72 % від фактичної чисельності працівників, з них 78 % чоловіків (від фактичної чисельності) та 69% жінок (від фактичної чисельності).

Вікове співвідношення працівників:

до 25 років – жінок 2%, чоловіків – 0%;
25-35 років – жінок 10%, чоловіків – 24%;
36-45 років – жінок 35%, чоловіків – 28%;
46-54 роки – жінок 30%, чоловіків – 24%;
55-60 років – жінок 17%, чоловіків – 20%;
60 і більше – жінок 5%, чоловіків – 4%.

Вкажіть, будь ласка, Ваш вік

65 відповідей

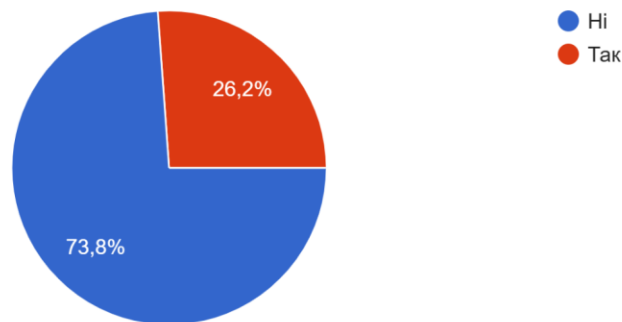


Чи маєте Ви дітей віком до 14 років?

Частка працівників, які мають дітей віком до 14 років становить:
жінки – 17%,
чоловіки – 9%.

Чи маєте Ви дітей віком до 14 років?

65 відповідей

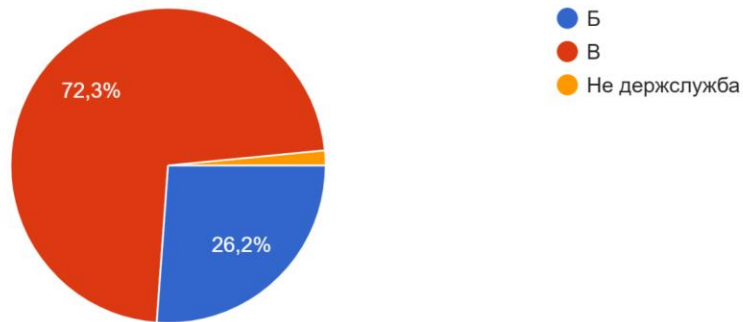


Яку категорію має Ваша посада?

За категорією посад: категорія «Б» - жінки – 23%, чоловіки – 32%;
категорія «В» - жінки – 77%, чоловіки – 64%.

Вкажіть, будь ласка, категорію Вашої посади:

65 відповідей



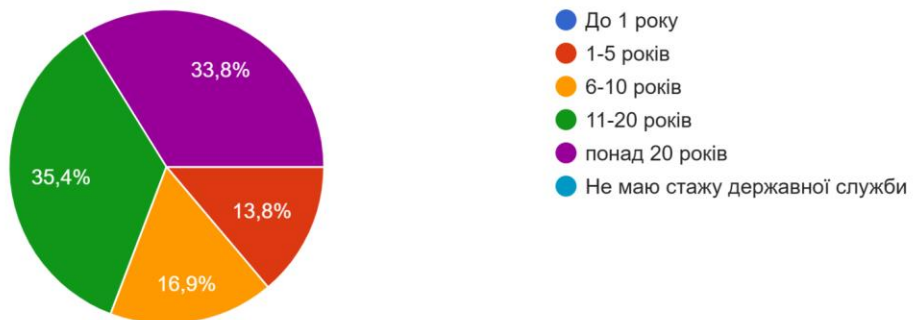
Зазначте, стаж Вашої державної служби?

Зі стажем державної служби:

1 - 5 років – жінки 10%; чоловіки – 20%;
 6-10 років – жінки – 15%, чоловіки – 20%;
 11-20 років - жінки – 40%, чоловіки – 28%;
 понад 20 років - жінки – 35%, чоловіки – 32%;
 немає стажу державної служби - 0%.

Зазначте, будь ласка, стаж державної служби?

65 відповідей



Вкажіть, будь ласка, Ваш сімейний стан?

Сімейний стан:

Одружені: жінки – 73%, чоловіки – 68%.

Розлучені: жінки – 12%, чоловіки – 4%.

Неодружені: жінки – 15%, чоловіки – 28%.

Вкажіть, будь ласка, Ваш сімейний стан

65 відповідей



Вкажіть, будь ласка, Ваш рівень освіти:

За рівнем освіти:

Бакалавр: жінки - 5%, чоловіки – 4%.

Спеціалісти: жінки – 53%, чоловіки – 32%.

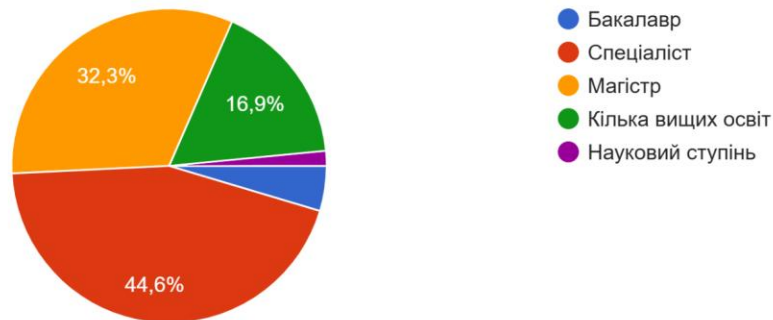
Магістри: жінки – 25%, чоловіки – 44%.

Кілька вищих освіт: жінки – 17%, чоловіки – 16%.

Науковий ступінь: чоловіки – 4%.

Вкажіть, будь ласка, Вашу освіту

65 відповідей



РОЗДІЛ 1.

Умови праці в Державній службі України з питань праці.

За результатами опитування працівників Держпраці:

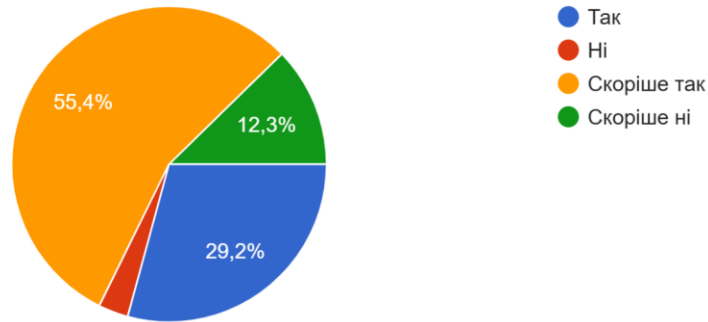
Чи задоволені Ви облаштуванням свого робочого місця?

Задоволені облаштуванням робочого місця: 27% жінок та 32% чоловіків;
Скоріше задоволені облаштуванням робочого місця: 55% жінок та 56% чоловіків;

Скоріше незадоволені облаштуванням робочого місця: 15% жінок та 8% чоловіків;

Незадоволені облаштуванням робочого місця: 3% жінок та 4% чоловіків.

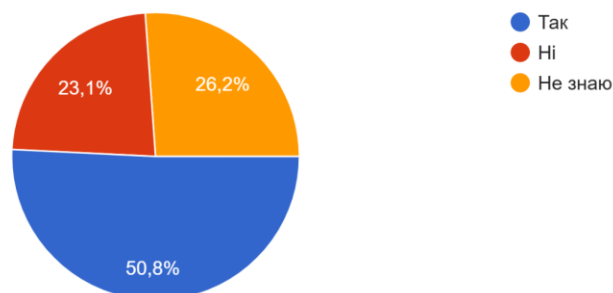
Чи задоволені Ви облаштуванням свого робочого місця (окреме робоче місце із сучасним необхідним технічним обладнанням, добре освітлення, доступ до питної води, вбиральні)?
65 відповідей



Чи маєте Ви можливість працювати за індивідуально визначеними формами роботи? Якщо так, то за якими формами?

Мають можливість працювати за індивідуально визначеними формами роботи: 57% жінок і 40% чоловіків, не мають такої можливості 20% жінок та 28% чоловіків, не знають про таку можливість 23% жінок та 32% чоловіків.

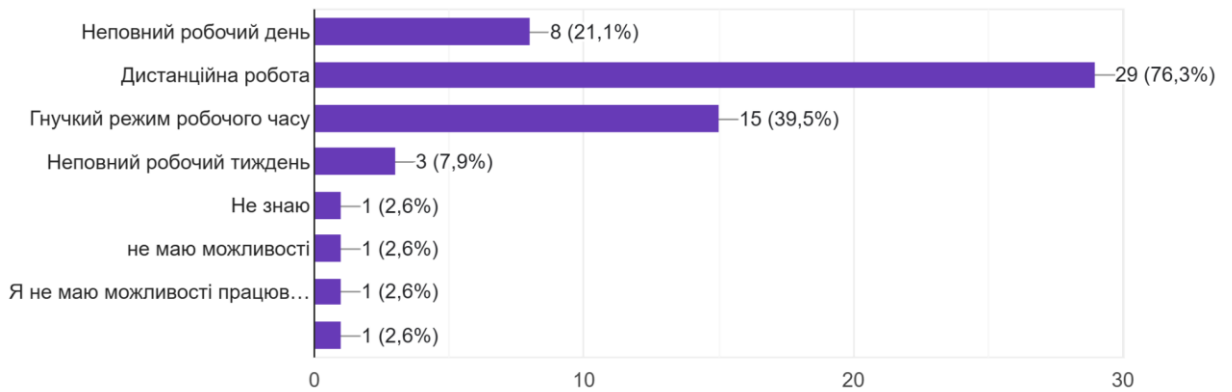
Чи маєте Ви можливість працювати за індивідуально визначеними формами роботи?
65 відповідей



Працівники, які відповіли, що мають можливість працювати за індивідуально визначеними формами роботи, обрали такі індивідуальні форми: дистанційна робота: 53% жінок та 50% чоловіків; гнучкий режим робочого часу: 28% жінок та 17% чоловіків; неповний робочий день: 13% жінок та 12% чоловіків; неповний робочий тиждень: 2% та 1% чоловіків.

Якщо так, за якими саме (оберіть всі можливі варіанти):

38 відповідей

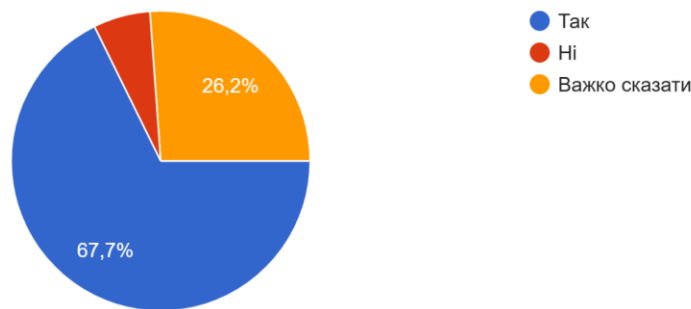


Чи вважаєте Ви, що в Держпраці створюються належні умови для поєднання професійних і сімейних обов'язків?

Про те, що в Держпраці створюються належні умови для поєднання професійних і сімейних обов'язків вважають 70% жінок і 64% чоловіків, так не вважають 8% жінок та 4% чоловіків, важко відповісти 22 % жінок та 32% чоловіків.

Чи вважаєте Ви, що в Держпраці створюються належні умови для поєднання професійних і сімейних обов'язків?

65 відповідей

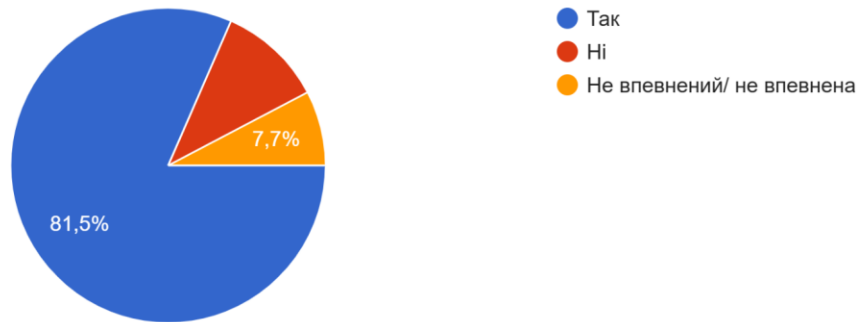


Чи вважаєте Ви, що в Держпраці умови праці безпечні для життя і здоров'я?

Про те, що в Держпраці створюються **безпечні для життя і здоров'я умови праці** вважають 85% жінок і 76% чоловіків, так не вважають 10% жінок та 12% чоловіків, не впевнені 5 % жінок та 12% чоловіків.

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

65 відповідей



З метою створення безпечних і здорових умов праці в апараті Держпраці розроблена та затверджена наказом Держпраці від 11.07.2022 № 113 Інструкція з охорони праці під час роботи з екранними пристроями в апараті Державної служби України з питань праці.

Зазначена інструкція встановлює вимоги безпеки та здоров'я під час виконання роботи, пов'язаної з використанням екранних пристроїв незалежно від їхнього типу та моделі в апараті Держпраці.

Вона призначена для запобігання несприятливої дії на працівників апарату Держпраці небезпечних та шкідливих факторів, що виникають під час роботи з екранними пристроями, пов'язаної із зоровим і нервово-емоційним напруженням, а також містить вимоги до режимів праці та відпочинку працівників.

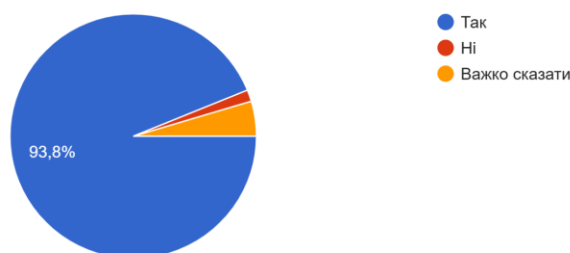
Інструкція викладена у форматі гендерної нейтральності та є орієнтованою на створення безпечних та здорових умов праці як для життя і здоров'я жінок так і для життя і здоров'я чоловіків.

Чи враховуються Ваші особисті інтереси при складанні графіків відпусток?

97% жінок та 88% чоловіків стверджують, що під час складання графіку відпусток їх власні інтереси дотримано, не враховуються інтереси 4% чоловіків, важко відповісти 3% жінкам та 8% чоловікам.

Чи враховуються Ваші особисті інтереси при складанні графіків відпусток?

65 відповідей

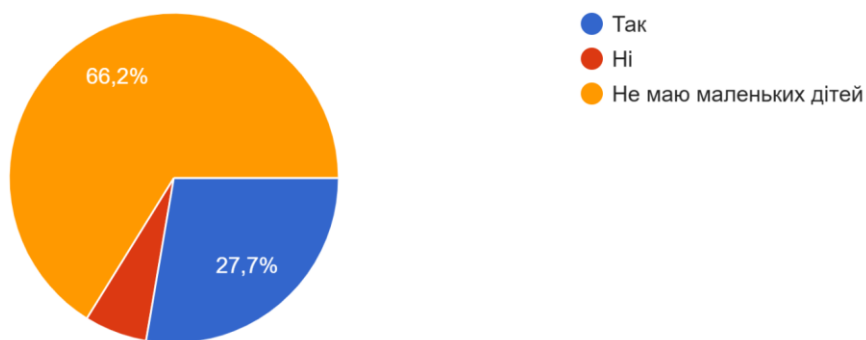


Чи хотіли б Ви, щоб у Держпраці були забезпечені умови перебування дитини у разі необхідності?

30% жінок та 24% чоловіків стверджують, що хотіли щоб у Держпраці були забезпечені умови перебування дитини у разі необхідності, 2% жінок та 12% чоловіків не мають такого бажання, 68% жінок та 64% чоловіків не мають маленьких дітей.

Чи хотіли б Ви, щоб у Держпраці були забезпечені умови перебування дитини у разі необхідності?

65 відповідей



РОЗДІЛ 2

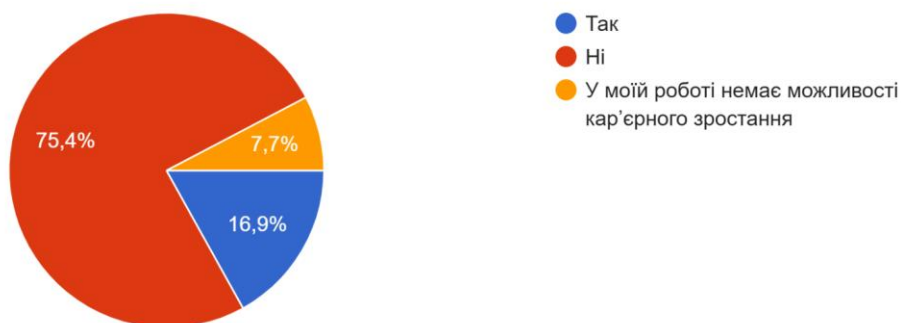
Кадровий потенціал та людські ресурси

Чи було у Вас службове підвищення протягом останніх трьох років?

1) службове підвищення протягом останніх трьох років відбулося лише у 16% чоловіків та 18% жінок, а 8% чоловіків та 8% жінок вважають взагалі, що в їхній роботі немає кар'єрних можливостей.

Чи було у Вас службове підвищення протягом останніх трьох років?

65 відповідей

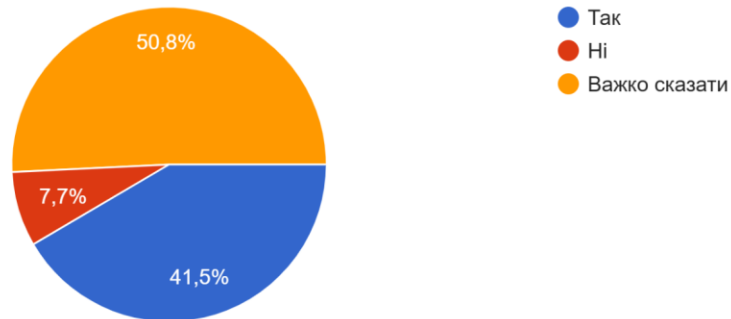


Чи вважаєте Ви себе реалізованими у своїй професійній діяльності?

Реалізованими у професійній діяльності себе вважають 38% жінок та 48% чоловіків, нереалізованими – 5% жінок та 12% чоловіків.

Чи вважаєте Ви себе реалізованими у своїй професійній діяльності?

65 відповідей

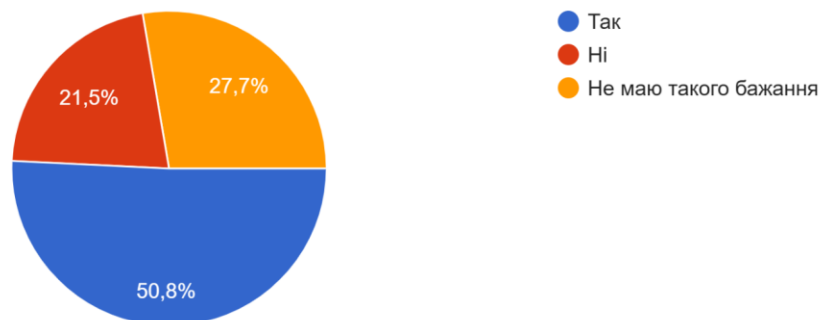


Чи маєте Ви можливість їздити у відрядження?

Мають можливість їздити у відрядження 48% жінок та 56% чоловіків, при цьому за останні три роки 10% жінок та 8% чоловіків їздили у відрядження лише по Україні, 2% жінок та 8% чоловіків їздили також і закордон.

Чи маєте Ви можливість їздити у відрядження?

65 відповідей



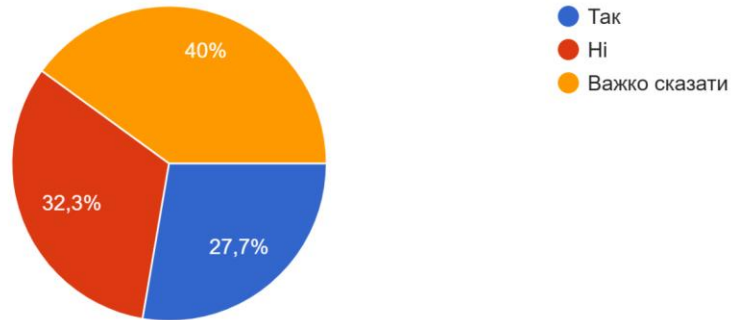
Чи задоволені Ви своєю заробітною платою?

Рівнем заробітної плати:

жінки: 28% - задоволені, 38.3% – важко сказати, 27% - незадоволені;
чоловіки: 28% - задоволені 45% - важко сказати, а 40% - незадоволені.

Чи задоволені Ви своєю заробітною платою?

65 відповідей



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

Серед жінок:

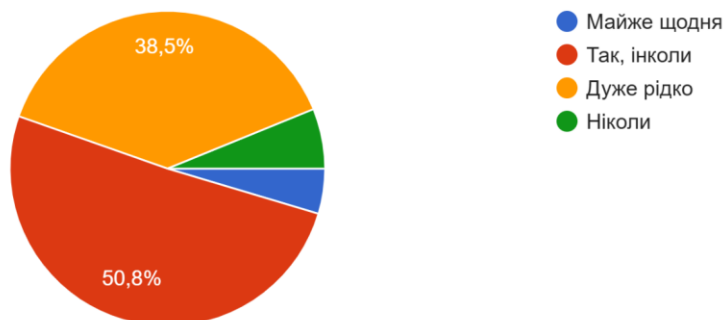
- 58 % зазначили, що іноді виникає така потреба;
- 33 % зазначили, що дуже рідко виникає така потреба;
- 8% відповіли, що не затримуються і не виконують роботу поза межами робочого часу;
- 2% відповіли, що їм доводиться затримуватись або працювати вдома після завершення робочого дня майже щодня;

Серед чоловіків:

- 40 % зазначили, що іноді виникає така потреба;
- 48 % зазначили, що дуже рідко виникає така потреба;
- 4 % відповіли, що не затримуються і не виконують роботу поза межами робочого часу;
- 8% відповіли, що їм доводиться затримуватись або працювати вдома після завершення робочого дня майже щодня.

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

65 відповідей



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

Серед жінок:

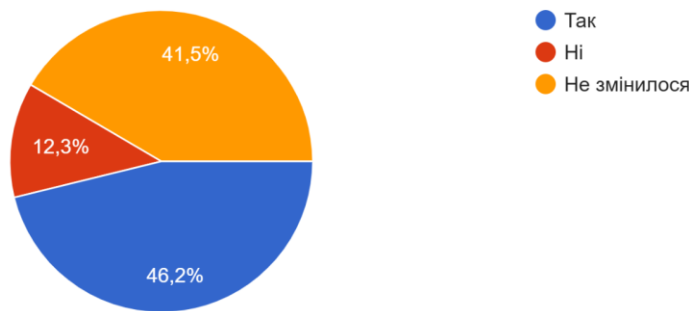
- 42 % зазначили, що навантаження збільшилось;
- 58 % зазначили, що навантаження не змінилося;

Серед чоловіків:

- 52 % зазначили, що навантаження збільшилось;
- 48 % зазначили, що навантаження не змінилося.

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

65 відповідей



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

Серед жінок:

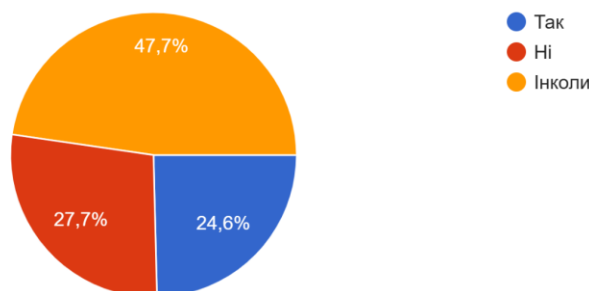
- 27 % зазначили, що потребують психологічної підтримки;
- 30 % зазначили, що не потребують психологічної підтримки;
- 43 % зазначили, що інколи потребують психологічної підтримки;

Серед чоловіків:

- 20 % зазначили, що потребують психологічної підтримки;
- 24 % зазначили, що не потребують психологічної підтримки;
- 56 % зазначили, що інколи потребують психологічної підтримки;

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

65 відповідей



Аналіз первинної документації з кадрових питань показав:

у наказах про призначення відсутні положення, які містять ознаки дискримінації за статтю, віком, сімейним станом;

накази про надання відпусток орієнтовані на забезпечення гендерної рівності, зокрема передбачають пільги та гарантії для працівників, які мають дітей;

порядок проведення конкурсу на зайняття посад передбачає дотримання принципів недискримінації та забезпечення рівного доступу під час проведення конкурсу як чоловікам, так і жінкам, а також в оголошеннях про вакансії не пропонується робота лише жінкам або лише чоловікам, не висувуються вимоги з наданням переваги одній із статей, не вимагаються від осіб, які влаштовуються на роботу, відомості про їхнє особисте життя, плани щодо народження дітей;

порядок направлення на курси підвищення кваліфікації, семінари, проходження інших видів професійного навчання працівників Держпраці передбачає, що на професійне навчання направляються працівники незалежно від посади та статі;

під час складання індивідуальних програм підвищення професійної компетентності державних службовців Держпраці характерним є однаковий доступ до програм професійного розвитку жінок і чоловіків, які їх потребують. У Держпраці створені рівні умови для професійного розвитку та доступу до публічних послуг у сфері освіти. Індивідуальні програми складаються з метою планування професійного розвитку державного службовця, спрямованого на набуття та вдосконалення його професійних знань, умінь та навичок, що забезпечують відповідний рівень кваліфікації для його професійної діяльності на займаній посаді відповідно до встановлених посадових обов'язків;

порядок направлення у відрядження працівників передбачає, що у відрядження направляються працівники незалежно від посади та статі.

РОЗДІЛ 3

Корпоративна та організаційна культура

Аналіз опитування працівників Держпраці дозволив визначити рівень дискримінаційних проявів всередині органу:

Чи вважаєте Ви, що Ваш роботодавець коли небудь поведився з Вами несправедливо в таких питаннях (*під час прийому на роботу, при розподілі навантаження, при розподілі завдань, при розподілі стимулюючих виплат, при вирішенні питань щодо відрядження, при оформленні індивідуальних форм роботи, при наданні відпусток, при вирішенні питання щодо підвищення кваліфікації*)?

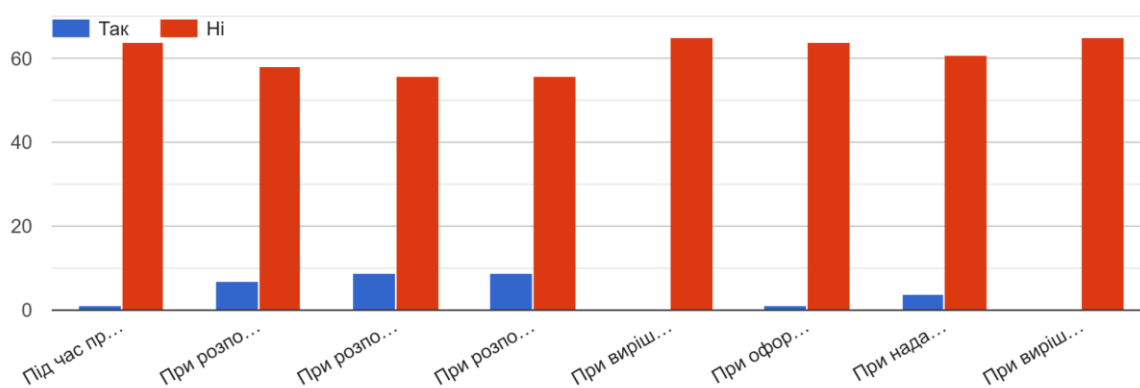
Серед жінок:

- 18 % вказали на несправедливість при розподілі навантаження;
- 20 % вказали на несправедливість при розподілі завдань;
- 15 % вказали на несправедливість при розподілі стимулюючих виплат;
- 5 % вказали на несправедливість при наданні відпусток.

Серед чоловіків:

- 4 % вказали на несправедливість при прийомі на роботу;
- 4 % вказали на несправедливість при розподілі завдань;
- 12 % вказали на несправедливість при розподілі стимулюючих виплат;
- 4 % вказали на несправедливість при оформленні індивідуальних форм роботи;
- 8 % вказали на несправедливість при наданні відпусток.

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



Чи стикалися Ви на робочому місці із на робочому місці із наступними ситуаціями через те, що Ви чоловік/жінка:

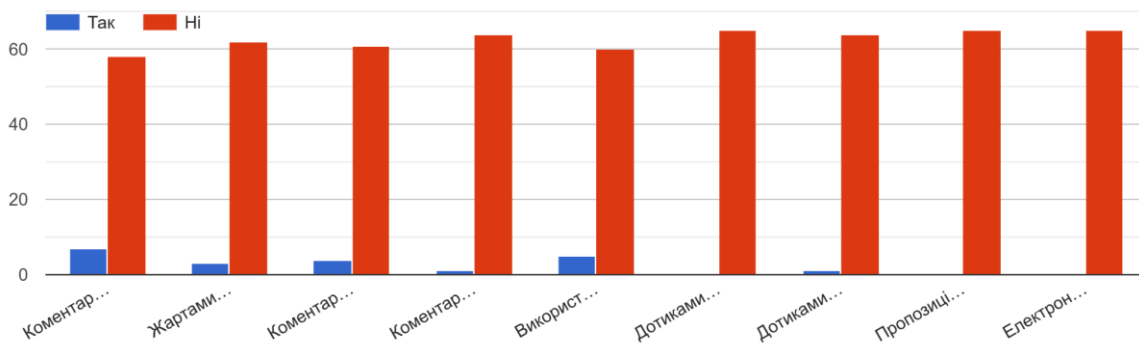
1. Приниженням, знеціненням, образами.
2 % жінок відповіли - не впевнені.
8 % чоловіків відповіли - так.
 2. Погрозами або застосуванням фізичної сили.
8 % чоловіків відповіли - так.
 3. Необґрунтованими вимогами, пов'язаними з роботою: додаткові завдання, нереальні терміни виконання завдань, навмисне ненадання підтримки, навмисне невиконання або неналежне виконання доручень.
4 % чоловіків відповіли - так.
 4. Невраховання Ваших пропозицій або точки зору.
2 % жінок відповіли - так.
8 % чоловіків відповіли - не впевнені.
 5. Електронними листами від колег або керівництва (які не стосуються Вашої роботи), що змусили Вас почуватися пригнічено або принизливо.
2 % жінок відповіли - так.
4 % чоловіків відповіли - не впевнені.
- З економічним насильством (зменшення розміру премій, примусу до додаткових матеріальних витрат тощо) через те, що чоловік/жінка працівники не стикалися.

Чи стикалися Ви на робочому місці (у Держпраці) з наступними проявами?

1. Коментарями, які стосуються Вашої зовнішності.
10 % жінок відповіли - так.
12 % чоловіків відповіли - так.
2. Жартами сексуального характеру.
2 % жінок відповіли - так.
8 % чоловіків відповіли - так.
3. Коментарями щодо Вашого приватного життя або сімейного статусу.
16 % чоловіків відповіли - так.
4. Коментарями щодо Вашого сексуального життя.
4 % чоловіків відповіли - так.
5. Використанням непристойних жестів або висловів при розмові з Вами.
2 % жінок відповіли - так.
16 % чоловіків відповіли - так.
6. Дотиками до інших частин тіла (рук, плечей, спини) в ситуації, коли це не є необхідним, або без Вашої згоди.
4 % чоловіків відповіли - так.

З дотиками до інтимних місць, пропозиціями мати сексуальні стосунки та з електронними листами сексуального характеру працівники не стикалися.

Чи стикалися Ви на робочому місці (у Держпраці) із наступними проявами:



Під час співбесіди при прийомі на державну службу чи ставили Вам питання щодо:

Вашого сімейного статусу:

8 % жінок відповіли - так.

12 % чоловіків відповіли - так.

Ваших планів взяти шлюб, наявності дітей, планів щодо народження дітей:

4 % чоловіків відповіли - так.

Вашого сімейного статусу та наявності дітей:

13 % жінок відповіли - так.

12 % чоловіків відповіли - так.

Наявності дітей:

2 % жінок відповіли - так.

4 % чоловіків відповіли - так.

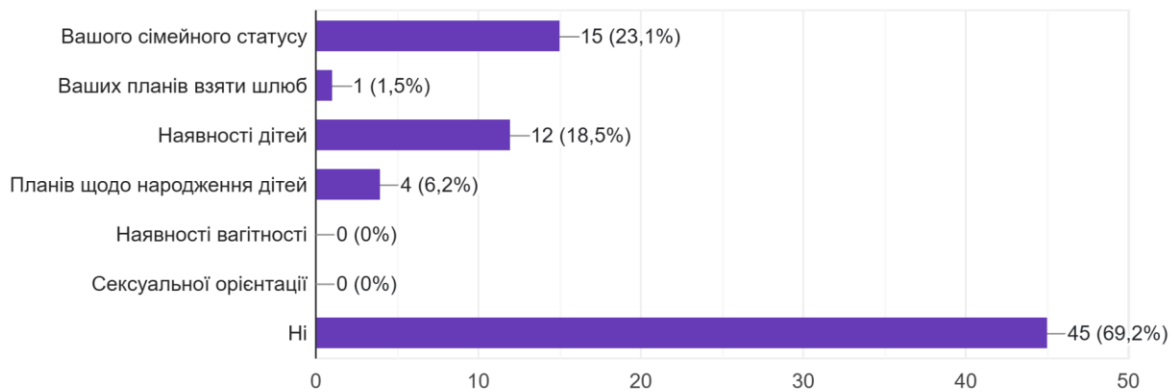
Наявності дітей та Планів щодо народження дітей:

7 % жінок відповіли - так.

Питання щодо наявності вагітності та сексуальної орієнтації при прийомі на державну службу до працівників не ставились.

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

65 відповідей



Що Вас мотивує у професійній діяльності?

Заробітна плата та матеріальне заохочення:

35 % жінок відповіли - так.

36 % чоловіків відповіли - так.

Стабільність:

56 % жінок відповіли - так.

52 % чоловіків відповіли - так.

Гарантований соціальний пакет:

38 % жінок відповіли - так.

28 % чоловіків відповіли - так.

Колектив та можливість працювати у команді:

50 % жінок відповіли - так.

12 % чоловіків відповіли - так.

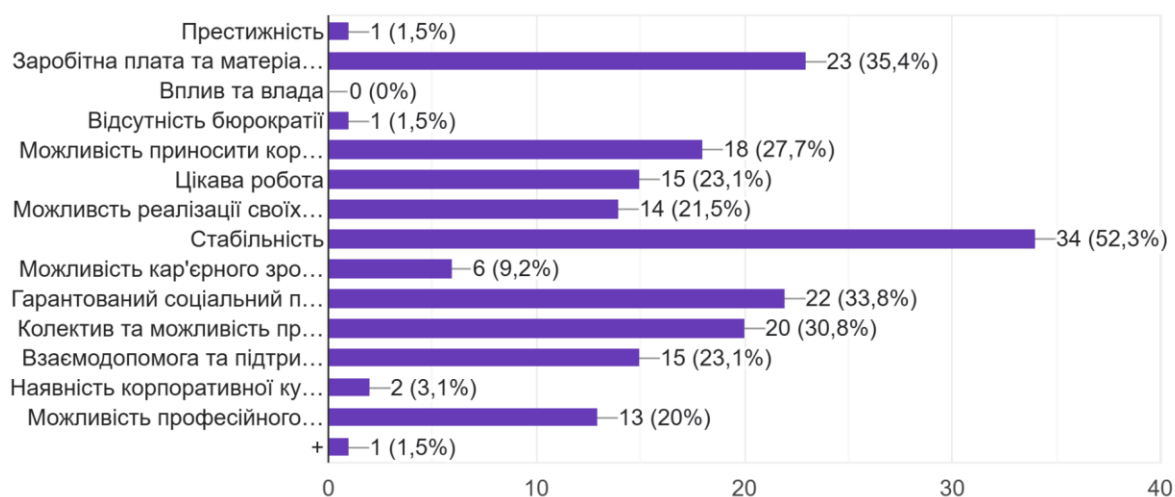
Можливість приносити користь суспільству:

25 % жінок відповіли - так.

32 % чоловіків відповіли - так.

Що Вас мотивує у професійній діяльності? (оберіть кілька позицій, але не більше трьох)

65 відповідей



Одночасно слід відмітити, що аналіз первинної документації показав, що правила етичної поведінки та недопущення проявів будь-якої дискримінації прописані в правилах службового розпорядку Держпраці, а також визначені окремим документом – «Загальні правила етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування», з яким ознайомлюється працівник під час призначення на посаду державної служби Держпраці та який зберігається в його особовій справі.

Правила внутрішнього службового розпорядку Держпраці передбачають положення щодо недопущення образ, зауважень та жартів, що ставлять у незручне становище та дотримання етичної поведінки.

Загальні правила етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування відображають орієнтованість на дотримання прав та можливостей працюючих чоловіків і жінок, заборону дискримінації, забезпечення рівних прав та можливостей працюючих чоловіків і жінок, недопущення образ, 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.

РОЗДІЛ 4

Політика та процедури забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

На основі обробки та аналізу отриманої інформації було визначено рівень обізнаності працівників у питаннях рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, реалізації державної політики гендерної рівності в діяльності Держпраці, наявності уповноваженої особи з гендерних питань тощо:

Коли Ви думаєте про Держпраці, Ви згодні чи ні із наступними твердженнями?

Чоловіки і жінки, які займають однакову посаду, мають рівну заробітну плату
Серед жінок: 2,5 % не згодні та 15% не змогли відповісти;
Серед чоловіків: 16% не змогли відповісти;

Чоловіки і жінки, які займають однакову посаду, отримують стимулюючі виплати в однаковому розмірі
Серед жінок: 2,5% не згодні та 23% не змогли відповісти;
Серед чоловіків: 8 % не згодні, 24% не змогли відповісти;

Чоловіки і жінки мають рівні шанси та можливості для кар'єрного росту
Серед жінок: 2,5% не згодні та 23% не змогли відповісти;
Серед чоловіків: 4 % не згодні та 20% не змогли відповісти;

Чоловіки і жінки мають рівні шанси та можливості підвищувати кваліфікацію / проходити професійне навчання для подальшого кар'єрного зростання
Серед жінок: 10 % не змогли відповісти;
Серед чоловіків: 8 % не змогли відповісти;

Чоловіки і жінки мають рівні шанси та можливості їздити у відрядження
Серед жінок: 2,5% не згодні та 20% не змогли відповісти;
Серед чоловіків: 32% не змогли відповісти;

Чоловіки і жінки мають рівні можливості для поєднання професійних і сімейних обов'язків
Серед жінок: 8% не згодні та 25% не змогли відповісти;
Серед чоловіків: 4 % не згодні та 36% не змогли відповісти.

Коли Ви думаєте про Держпраці, Ви згодні чи ні із наступними твердженнями:



Відповідно до інформації, наданої Управлінням фінансового забезпечення та бухгалтерського обліку, середня заробітна працівників Держпраці за категоріями посад становить:

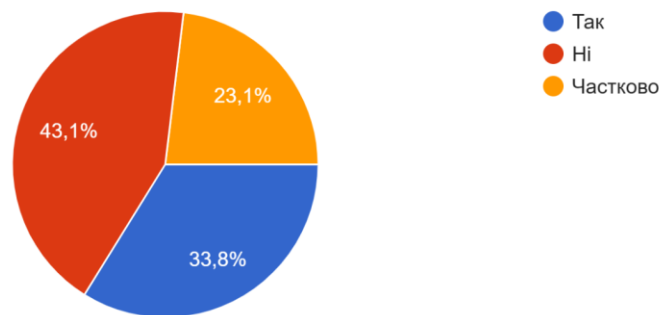
Категорія “Б” – 53,0 тис. грн, зокрема серед жінок 51,0 тис. грн, серед чоловіків 55,0 тис. грн., що на $\approx 7,84\%$ вища, ніж у жінок;

Категорія “В” – 33,5 тис. грн, зокрема серед жінок 28,6 тис. грн, серед чоловіків 38,3 тис. грн., що на $\approx 34\%$ вища, ніж у жінок.

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?)

Про наявність в Держпраці уповноваженої особи (координатора) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі не знають 30% жінок та 64% чоловіків і знають 42.5% жінок та 20% чоловіків.

Чи знаєте Ви про наявність у Держпраці уповноваженої особи (координатора), радника/радниці, відповідального підрозділу, к... рівних прав та можливостей жінок і чоловіків?
65 відповідей



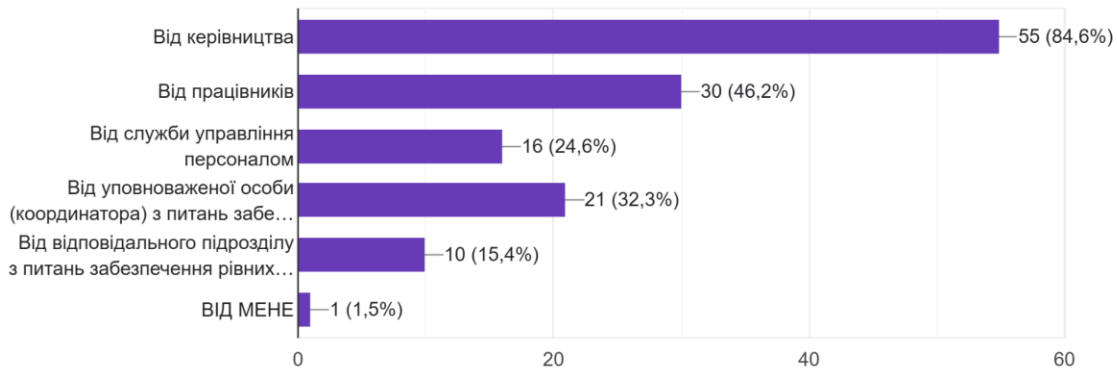
На запитання: від кого в першу чергу залежить формування та підтримка культури протидії дискримінації та дотримання рівних прав і можливостей жінок та чоловіків у Держпраці, більшість працівників відповіли так:

Від керівництва: жінки: 95%; чоловіки: 80 %

Від працівників: жінки: 55%; чоловіки: 52 %

Від уповноваженої особи (координатора) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: жінки: 27%; чоловіки: 44 % .

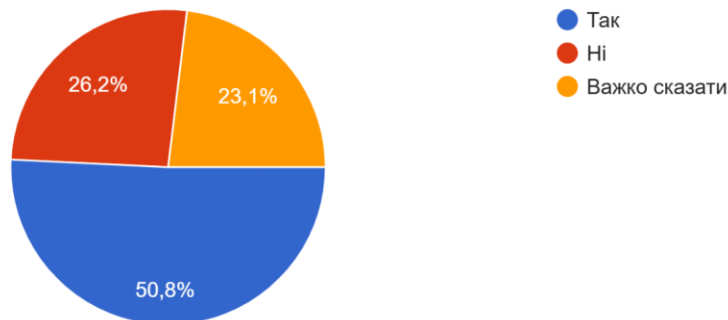
На Вашу думку, від кого в першу чергу залежить формування та підтримка культури протидії дискримінації та дотримання рівних прав і можливостей у Держпраці? (оберіть усі можливі варіанти)
65 відповідей



На запитання чи хотіли б Ви отримувати більше інформації про те, що робить Держпраці у рамках реалізації політики рівних прав та можливостей жінок та чоловіків, 60% жінок та 36% чоловіків відповіли “так”, і 20% жінок та 36% чоловіків відповіли “ні”.

Чи хотіли б Ви отримувати більше інформації про те що робить Держпраці у рамках реалізації політики рівних прав та можливостей жінок та чоловіків?

65 відповідей



ВИСНОВОК

Державна політика щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків спрямована, зокрема на недопущення дискримінації за ознакою статі, виховання і пропаганду серед населення України культури гендерної рівності, поширення просвітницької діяльності у цій сфері, захист суспільства від інформації, спрямованої на дискримінацію за ознакою статі.

Ми виходимо з того, що Держпраці не може повністю дистанціюватися від реалізації кроків у напрямку впровадження принципів гендерної рівності та підвищення гендерної чутливості. Це і об'єктивна потреба, і вимога державної політики. А відтак повинні вдосконалюватися внутрішня нормативна база,

формуватися відповідна організаційна структура, включаючи створення гендерного осередку, реалізуватися кроки, спрямовані на досягнення гендерного паритету у кадровій політиці, проводиться активна просвітницька, виховна робота, створюються додаткові підтримувальні умови.

Гендерний аудит є унікальною методикою спрямованою не лише на з'ясування стану дотримання гендерної рівності в Держпраці, а й на підвищення гендерної обізнаності всіх працівників та створення рівних можливостей для самореалізації жінок та чоловіків серед співробітників/співробітниць. Ми виходимо з того, що гендерна поінформованість і гендерна чутливість повинні стати обов'язковими складовими професійної компетентності державного службовця.

У рамках гендерного аудиту в Держпраці не ставилося завдання розкрити всі процедури забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Зупинилися лише на тих аспектах, які виокремилися у результаті проведеного опитування. Акценти робилися саме на проведенні інформаційної, просвітницької роботи, залученні якомога більшої кількості учасників.

Отже, за результатами проведеного гендерного аудиту, опрацювання та аналізу опитування працівників Держпраці та первинної документації можна дійти таких висновків.

З числа опитаних працівників переважають вікові категорії 36-45 років та 46-54 роки. Найменший відсоток працівників припадає на вік до 25 років. При цьому суттєвий розрив між жінками і чоловіками у віковій категорії 25-35 років - 10% – жінок, 24% – чоловіків.

Умовами праці задоволена переважна більшість працівників Держпраці, графік відпусток складається із урахуванням власних інтересів працівників, водночас частина працівників (жінки – 20%, чоловіки – 4%) вказують на несправедливість у розподілі завдань/навантаження, службове підвищення за останні 3 роки мали лише 16% чоловіків і 18% жінок, задоволеність зарплатою приблизно однакова у обох статей (~28%).

У Держпраці питання забезпечення безпеки та захисту здоров'я працівників на робочих місцях відповідає Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» та нормам відповідного законодавства. Робочі місця сплановані так, що працівники мають недискримінаційні умови з погляду безпеки та здоров'я як для чоловіків так і жінок. Безпечні умови праці визнають 85% жінок і 76% чоловіків, при цьому 12% чоловіків не вважають умови праці безпечними.

У відрядження мають можливість їздити більшість чоловіків, про відсутність рівності шансів та можливості їздити у відрядження вказала незначна кількість працівників.

70% жінок та 64% чоловіків вважають, що в Держпраці наявні умови для поєднання професійних і сімейних обов'язків, а також переважно жінки виявили бажання щоб в органі були забезпечені умови перебування дитини, у разі необхідності.

Ознаки дискримінаційних проявів серед працівників Держпраці прослідковуються у незначних відсотках, найбільші з яких це у випадках коментарів стосовно зовнішності, приватного життя або сімейного статусу,

використанні непристойних жестів або висловів під час розмови, жартів сексуального характеру, з якими стикалися переважно чоловіки.

Стосовно обізнаності працівників Держпраці з питань рівних прав жінок та чоловіків, а також реалізації державної політики гендерної рівності в діяльності Держпраці з'ясовано, що про наявність в Держпраці уповноваженої особи (координатора) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі не знає переважна більшість опитаних чоловіків. Виявлено потребу в підвищенні обізнаності працівників, особливо серед чоловіків.

Первинна документація Держпраці в переважній більшості виконана у форматі гендерної нейтральності та є орієнтованою на створення безпечних умов праці, рівних прав на вступ та проходження державної служби як для жінок так і для чоловіків, запобігання проявам дискримінації всередині колективу Держпраці.

Результати гендерного аудиту в цілому свідчать про дотримання Держпраці принципів гендерної рівності та відсутності стереотипного мислення. Хоча не серед усіх працівників Держпраці є розуміння гендерних понять, що пояснюється недостатньою роз'яснювальною роботою на дану тему.

Положення про Держпраці та Структура викладені у форматі гендерної нейтральності, шляхом уникнення дискримінації, зумовленої переконанням, що є соціальні ролі, для яких одна стать більш підходяща, ніж інша. В штатному розписі Держпраці додержано рівний розподіл посад спеціалістів і технічних працівників між чоловіками та жінками. Посади категорії «Б» займають: - жінки – 23%, чоловіки – 32%; категорії «В» займають: 64% чоловіків; 77% жінок. Забезпечується рівний доступ жінок і чоловіків до державної служби, служби на керівних посадах, а при підготовці проєктів нормативно-правових актів, що регулюють діяльність Держпраці, забезпечується відсутність ознак прямої чи не прямої дискримінації за ознаками статі.

Документи, що відображають діяльність Держпраці в частині інформування (документи, брошури, статті, інформаційні матеріали) викладені у форматі нейтральності, що пояснюється недостатньою увагою до питання забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків та жінок.

Результати гендерного аудиту Держпраці за напрямом кадровий потенціал і людські ресурси підтверджують забезпечення гендерної рівності, зокрема передбачають пільги та гарантії для працівників, які мають дітей. У наказах про призначення відсутні положення, які містять ознаки дискримінації за статтю, віком, сімейним станом. Порядок направлення на курси підвищення кваліфікації, семінари, проходження інших видів професійного навчання працівників Держпраці передбачає, що на професійне навчання направляються працівники незалежно від посади та статі. Однаковий доступ до програм професійного розвитку мають жінки і чоловіки, які їх потребують. В Держпраці створені рівні умови для професійного розвитку. Доступу до публічних послуг у сфері освіти. Індивідуальні програми складаються з метою планування професійного розвитку державного службовця, спрямованого на набуття та вдосконалення його професійних знань, умінь та навичок, що забезпечують

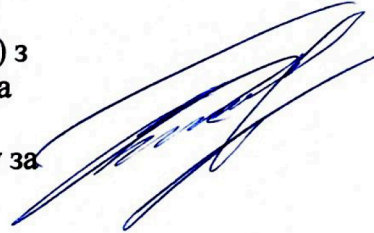
відповідний рівень професійної кваліфікації для його професійної діяльності на займаній посаді відповідно до встановлених посадових обов'язків.

Проведення добору персоналу на посади державної служби в апарат Держпраці передбачає дотримання принципів недискримінації та забезпечення рівного доступу під час проведення конкурсу як чоловікам, так і жінкам. В оголошеннях про вакансії не пропонується робота лише жінкам або лише чоловікам, не висуваються вимоги з наданням переваги одній із статей, не вимагаються від осіб, які влаштовуються на роботу, відомості про їхнє особисте життя, плани щодо народження дітей.

Порядок направлення у відрядження працівників передбачає, що у відрядження в межах України та за кордон направляються працівники незалежно від посади та статі.



Отже, враховуючи положення Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», Держпраці впроваджує гендерні підходи у свою діяльність, сприяє збалансованому прийняттю рішень, працює над створенням комфортних, толерантних та недискримінаційних умов роботи для працівників Держпраці.

1. **ГОНЧАРУК**
Володимир
Феодосійович заступник Голови Державної служби
України з питань праці,
уповноважена особа (координатор) з
питань забезпечення рівних прав та
можливостей жінок і чоловіків,
запобігання та протидії насильству за
ознаками статі в Держпраці,
керівник робочої групи
2. **ПРОХОРЕНКО**
Юлія
Володимирівна начальник управління персоналу,
член робочої групи
3. **КОНОВАЛОВА**
Олена
Анатоліївна заступник директора департаменту з
питань праці – начальник відділу
нагляду за додержанням
законодавства про працю, член
робочої групи
4. **КАНТУР**
Оксана
Миколаївна начальник відділу організаційного та
методологічного забезпечення
департаменту з питань праці, член
робочої групи
5. **ОНИЩЕНКО**
Наталія
Петрівна завідувач сектору з питань
застрахованих осіб та дитячої праці
департаменту з питань праці, член
робочої групи







6. **ЗАКОНОВ** головний спеціаліст відділу з питань
Андрій трудових відносин департаменту з
Олександрович питань праці, член робочої групи 
7. **ГОНЧАР** начальник відділу розслідування,
Олег аналізу та обліку аварій і
Володимирович виробничого травматизму
департаменту стратегічного
планування та аналітичного
забезпечення, член робочої групи 
8. **РАДІОНОВ** начальник відділу з питань безпеки
Микола праці в АПК департаменту з питань
Олександрович безпеки праці, член робочої групи 