

АНАЛІТИЧНИЙ ЗВІТ
за результатами повторного 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

ВСТУП

Повторне опитування 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 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 проведення повторного опитування було отримання інформації щодо змін в оцінюванні працівниками Державної служби статистики стану забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків і аналіз результативності виконання розробленого за результатами першого гендерно-орієнтованого опитування (далі – перше опитування) плану заходів щодо підвищення рівня задоволеності працівників органів державної статистики умовами державної служби в частині врахування у кадровій політиці принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, затвердженого Головою Держстату Ігорем Вернером 14 липня 2022 року (далі – план).

Повторне опитування тривало із 29 серпня по 08 вересня 2022 року. Участь в опитуванні взяли 2 054 працівники апарату Держстату та його територіальних органів (під час першого опитування – 2 116 осіб), що становить 38,8% від загальної кількості працівників Держстату. Як і попереднє, опитування було добровільним.

Інструментарій, що застосовувався під час проведення опитування, розробило Національне агентство України з питань державної служби спільно з Урядовою уповноваженою з питань гендерної політики за підтримки Проєкту "Європейський Союз за гендерну рівність: Служба допомоги реформам" і Навчально-наукового центру прикладної соціології "Соціоплюс" Національного технічного університету України "Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського" у формі анкети Google Forms.



ОСНОВНА ЧАСТИНА

I. Умови праці

Як показали результати повторного опитування, рівень задоволеності облаштуванням свого робочого місця порівняно з даними першого опитування зріс на 3,2 відсоткового пункту і становить 65,2% (рівень задоволеності чоловіків – 68,3%, жінок – 65,0%).

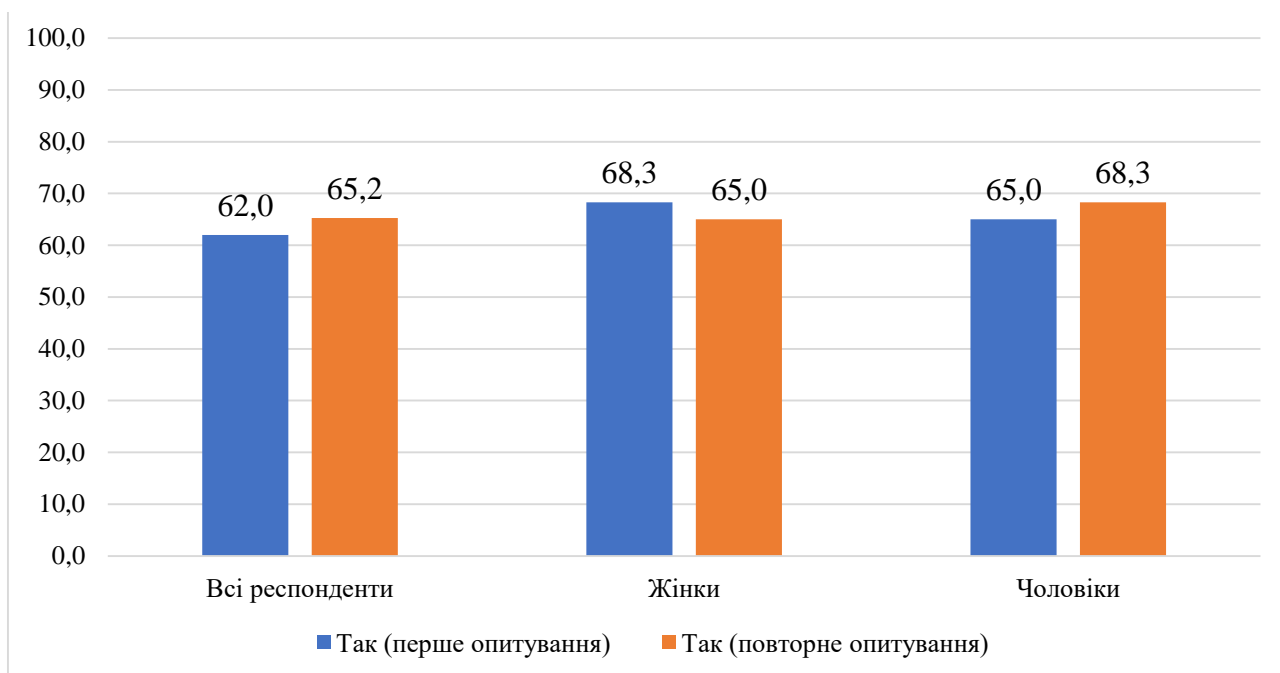


Рис. 1. Відповідь на питання (зіставлення даних першого та повторного опитувань у відсотках до відповідної категорії опитаних): чи задоволені Ви облаштуванням свого робочого місця (окреме робоче місце із сучасним необхідним технічним обладнанням, добре освітлення, доступ до питної води та ін.)?

За наступною складовою умов праці, а саме можливістю працювати за індивідуально визначеними формами, більшість (55,1% опитаних працівників) повторно підтвердила наявність у них такої можливості (за даними першого опитування – 52,1%).

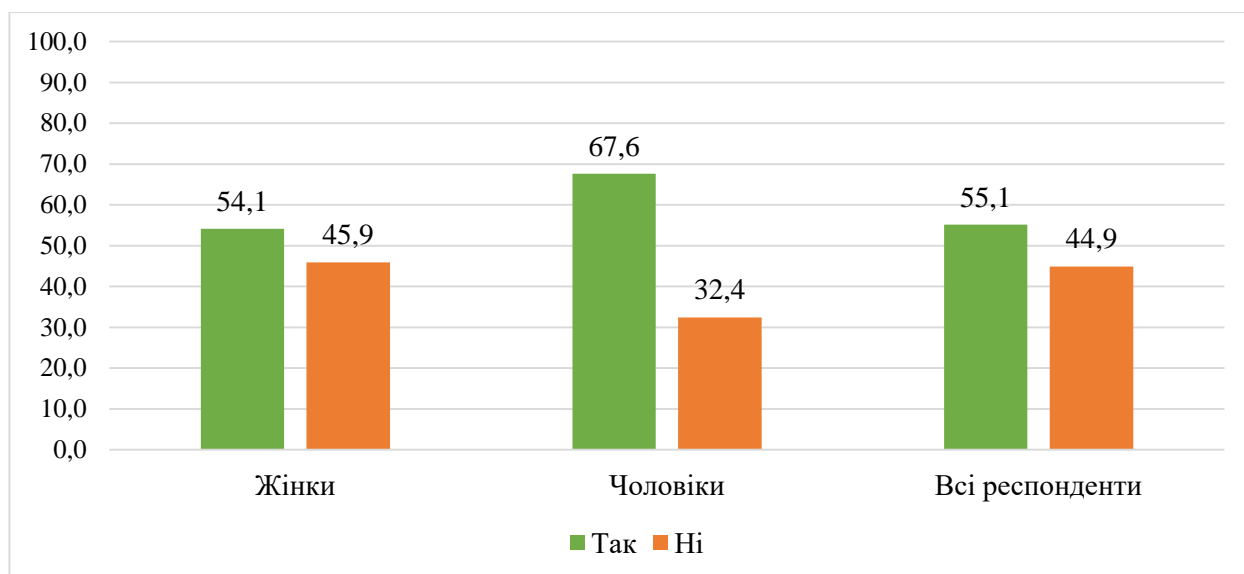


Рис. 2. Відповідь на питання (повторне опитування у відсотках до відповідної категорії опитаних): чи маєте ви можливість працювати за індивідуально визначеними формами?

Варто зазначити, що про потребу працювати за індивідуально визначеними формами заявили лише 7,8% респондентів/респонденток, що на 14,7 відсоткового пункту менше, ніж під час першого опитування, – 22,5%, при цьому 33,8% опитаних не визначилися з цього питання (під час першого опитування – 33,6%), що може свідчити про надання працівникам таких можливостей за період між двома опитуваннями.

Таблиця 1

Відповідь на питання (зіставлення даних першого та повторного опитувань у відсотках до відповідної категорії опитаних): чи потребуєте ви роботи за індивідуально визначеними формами роботи?

Відповідь	Жінки		Чоловіки		Всі респонденти	
	перше	повторне	перше	повторне	перше	повторне
Так	22,4	7,9	24,0	6,5	22,5	7,8
Ні	43,8	59,0	44,8	45,6	43,9	58,3
Важко відповісти	33,8	33,1	31,2	47,8	33,6	33,8

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

Таблиця 2

Відповідь на питання (зіставлення даних першого та повторного опитувань у відсотках до відповідної категорії опитаних): чи враховані ваші особисті інтереси при складанні графіків відпусток?

Відповідь	Жінки		Чоловіки		Всі респонденти	
	перше	повторне	перше	повторне	перше	повторне
Так	90,2	91,4	94,2	95,1	90,5	91,6
Ні	3,2	2,1	1,3	2,1	3,1	2,1
Важко відповісти	6,6	6,5	4,5	2,8	6,5	6,2

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

Таблиця 3

Відповідь на питання (зіставлення даних першого та повторного опитувань 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	
	перше	повторне	перше	повторне	перше	повторне
Так	69,2	70,0	70,1	67,6	69,3	69,9
Ні	8,4	7,3	10,4	8,4	22,2	7,3
Важко відповісти	22,4	22,7	19,5	23,9	8,5	22,8

У цілому 69,9% працівників (перше опитування – 69,3%) задоволені умовами для поєднання професійних і сімейних обов'язків, 45,5% повторно опитаних працівників (перше опитування – 40,2%) вітали б створення в їхньому органі умов забезпечення перебування дитини в разі необхідності, наприклад "дитячої кімнати".

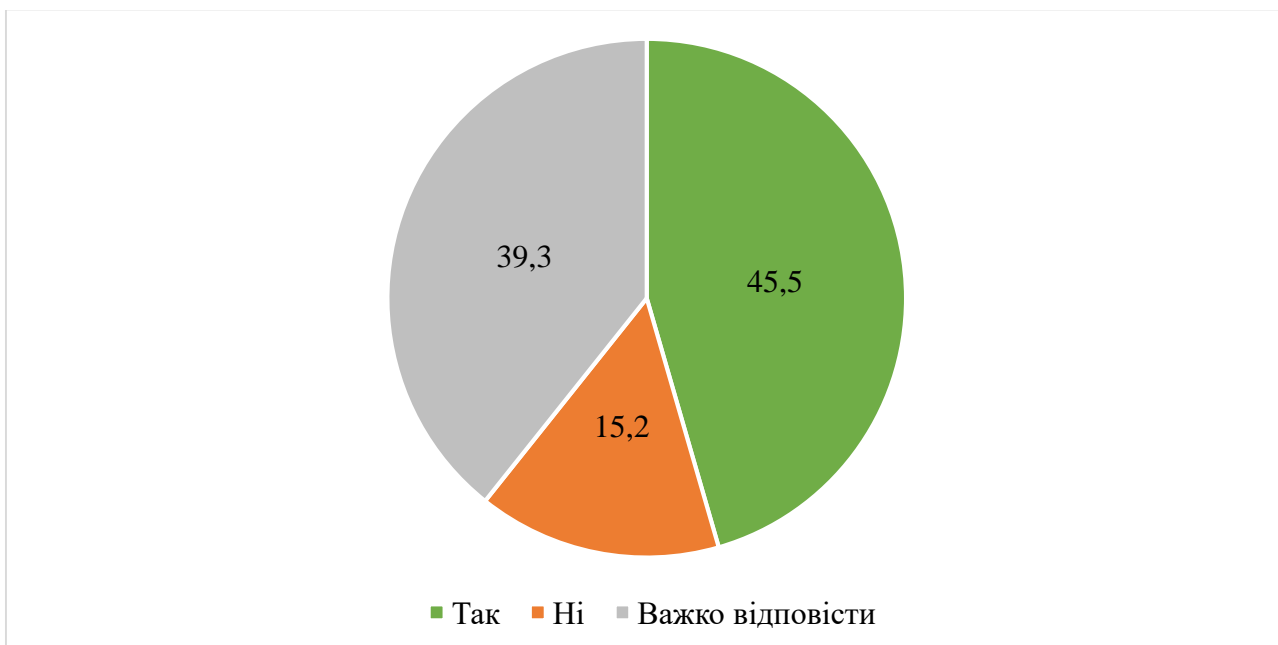


Рис. 3. Відповідь на питання (повторне опитування у відсотках до усіх опитаних): чи хотіли б ви, щоб у вашій установі були забезпечені умови перебування дитини в разі необхідності?

II. Кадровий потенціал

Вагомість чинників, які мотивують персонал органів статистики до виконання поставлених керівництвом держави завдань (під час двох опитувань було запропоновано обрати не більше трьох позицій), проілюстрована на наведеній нижче діаграмі:

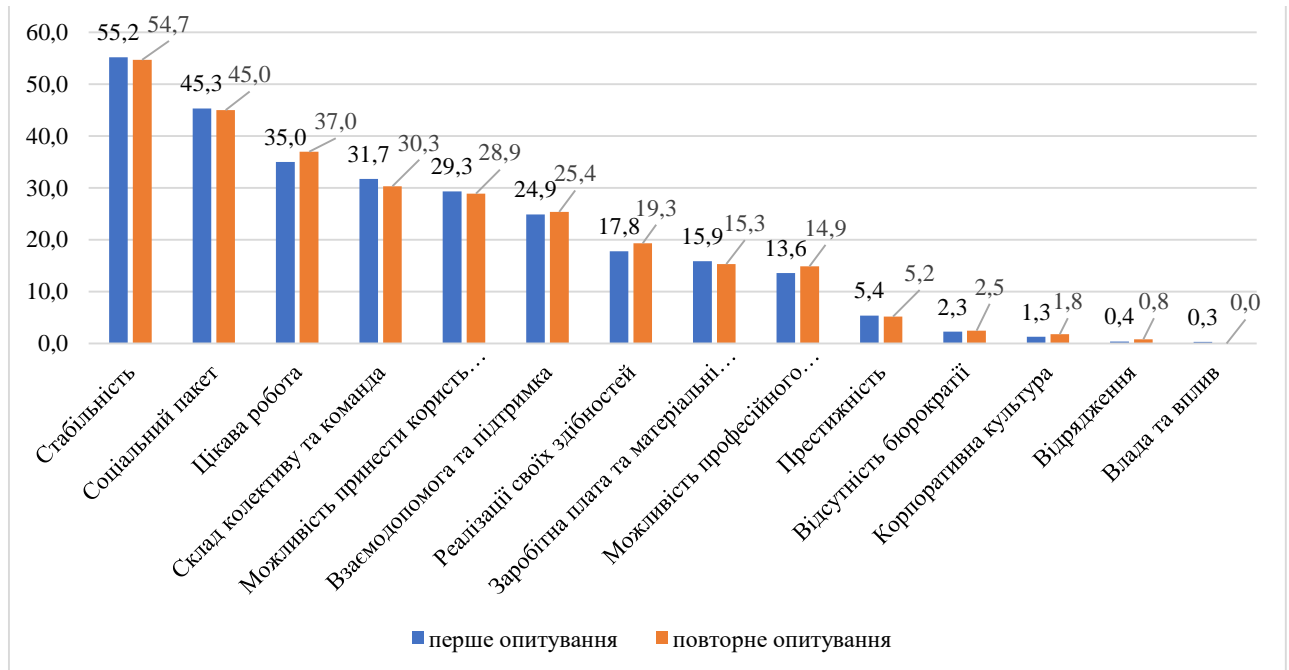


Рис. 4. Відповідь на питання (зіставлення даних першого та повторного опитувань у відсотках до всіх опитаних): що мотивує вас у професійній діяльності?

Як добре видно на діаграмі, за даними двох опитувань, найліпшими 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 повторне опитування підтвердило, що він є традиційно низьким, водночас відповідно до даних другого опитування рівень задоволеності заробітною платою склав 15,1%, що на 1,0 відсоткового пункту більше, ніж рівень задоволеності заробітною платою під час першого опитування. Задоволені своєю заробітною платою 19,0% чоловіків (за даними першого опитування – 23,4%) та 14,8% жінок (за першим опитуванням – 13,4%). Відповідно до результатів другого опитування вважають рівень заробітної плати недостатнім 57,8% жінок і 52,1% чоловіків.

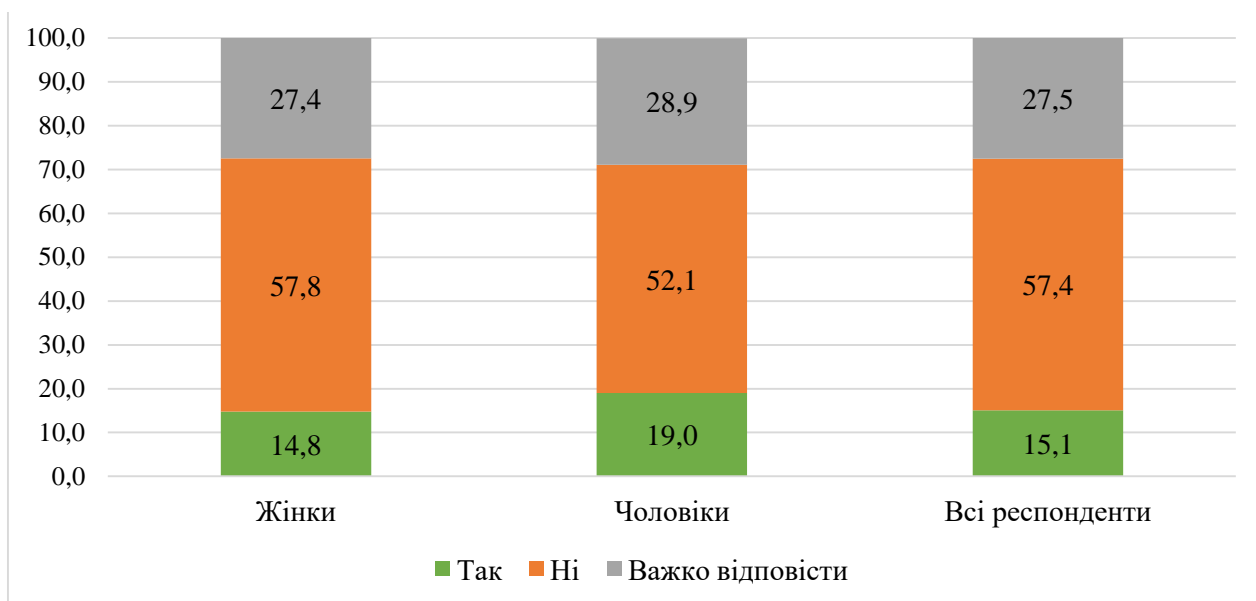


Рис. 5. Відповідь на питання (повторне опитування у відсотках до відповідної категорії опитаних): чи задоволені ви своєю заробітною платою?

Як свідчать дані таблиці 4, більшість респондентів/респонденток позитивно відповідають на питання стосовно підвищення рівня заробітної плати протягом останніх трьох років (64,9% жінок і 66,2% чоловіків), при чому ці дані практично такі ж, як і під час першого опитування.

Таблиця 4

Відповідь на питання (зіставлення даних першого та повторного опитувань у відсотках до відповідної категорії опитаних): чи підвищували вам заробітну плату протягом останніх трьох років?

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

Майже половина (43,6%) повторно опитаних працівників (за даними першого опитування – 50,2%) цілком згодні, а ще 43,6% працівників (за даними першого опитування – 37,4%) погоджуються з тим, що чоловіки й жінки в органах державної статистики мають рівні шанси та можливості отримати підвищення заробітної плати. Також переважна частина повторно опитаних (цілком згодні – 39,5%, згодні – 40,1%) вважають, що чоловіки та жінки, які обіймають однакову посаду, отримують стимулюючі надбавки в однаковому розмірі.

Таблиця 5

Відповідь на питання (зіставлення даних першого та повторного опитувань 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	
	перше	повторне	перше	повторне	перше	повторне
Цілков згоден(а)	49,3	42,3	61,0	62,0	50,2	43,6
Згоден(а)	38,2	44,8	26,6	28,2	37,4	43,7
Не згоден(а)	4,0	3,6	5,8	2,1	4,1	3,6
Абсолютно не згоден(а)	0,7	0,7	1,3	1,4	0,8	0,8
Важко відповісти	7,7	8,6	5,2	6,3	7,6	8,5

Таблиця 6

Відповідь на питання (зіставлення даних першого та повторного опитувань 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	
	перше	повторне	перше	повторне	перше	повторне
Цілков згоден(а)	44,6	38,3	57,1	55,6	45,6	39,5
Згоден(а)	34,0	40,6	22,7	32,4	33,2	40,0
Не згоден(а)	6,3	4,7	6,5	2,1	6,3	4,5
Абсолютно не згоден(а)	1,4	0,8	3,2	1,4	1,5	0,8
Важко відповісти	13,7	15,5	10,4	8,4	13,4	15,0

Перспектива отримати службове підвищення стимулює персонал працювати в організації та сприяє вступу громадян на державну службу. П'ята частина повторно опитаних працівників органів державної статистики обійняли вищу посаду протягом останніх трьох років, що є досить непоганим показником, водночас 19,7% чоловіків (за даними першого опитування – 9,7%) та 12,8% жінок (за даними першого опитування – 8,8%) зазначають про відсутність у їх роботі кар'єрних можливостей.

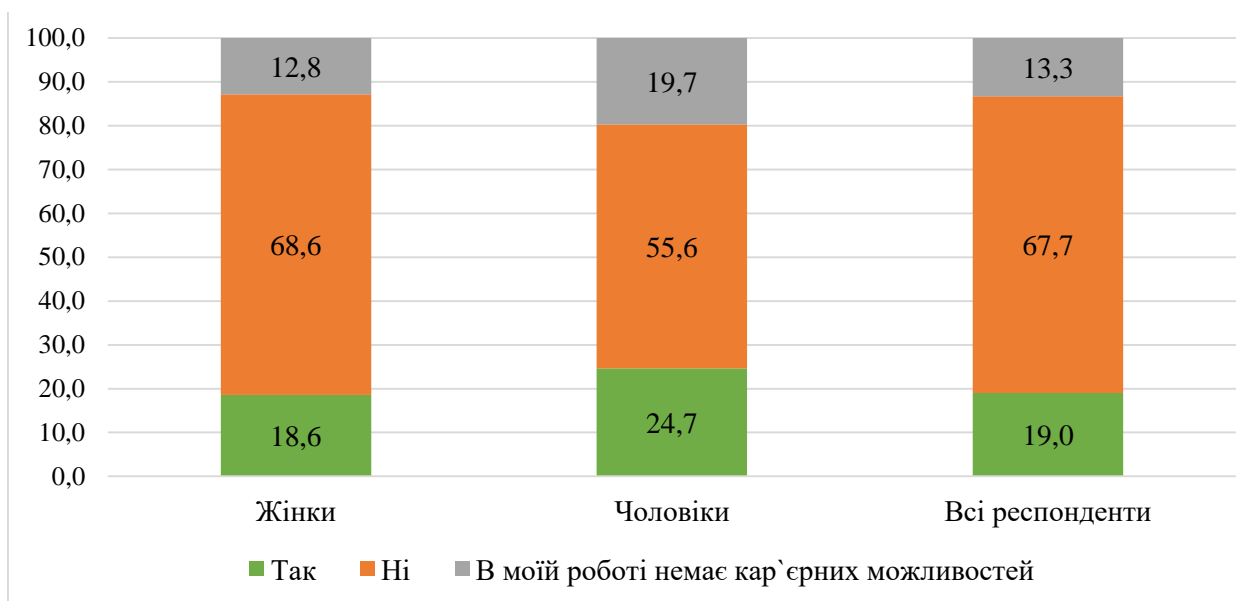


Рис. 6. Відповідь на питання (повторне опитування у відсотках до відповідної категорії опитаних): чи було у вас службове підвищення протягом останніх трьох років?

Значна частина повторно опитаних працівників погоджується із твердженням, що чоловіки й жінки мають рівні шанси та можливості для кар'єрного зростання: цілком згодні 56,3% чоловіків (перше опитування – 59,1%) та 41,0% жінок (перше опитування – 46,7%), згодні 44,9% жінок (під час першого опитування – 37,5%) та 33,8% чоловіків (під час першого опитування – 26,0%).

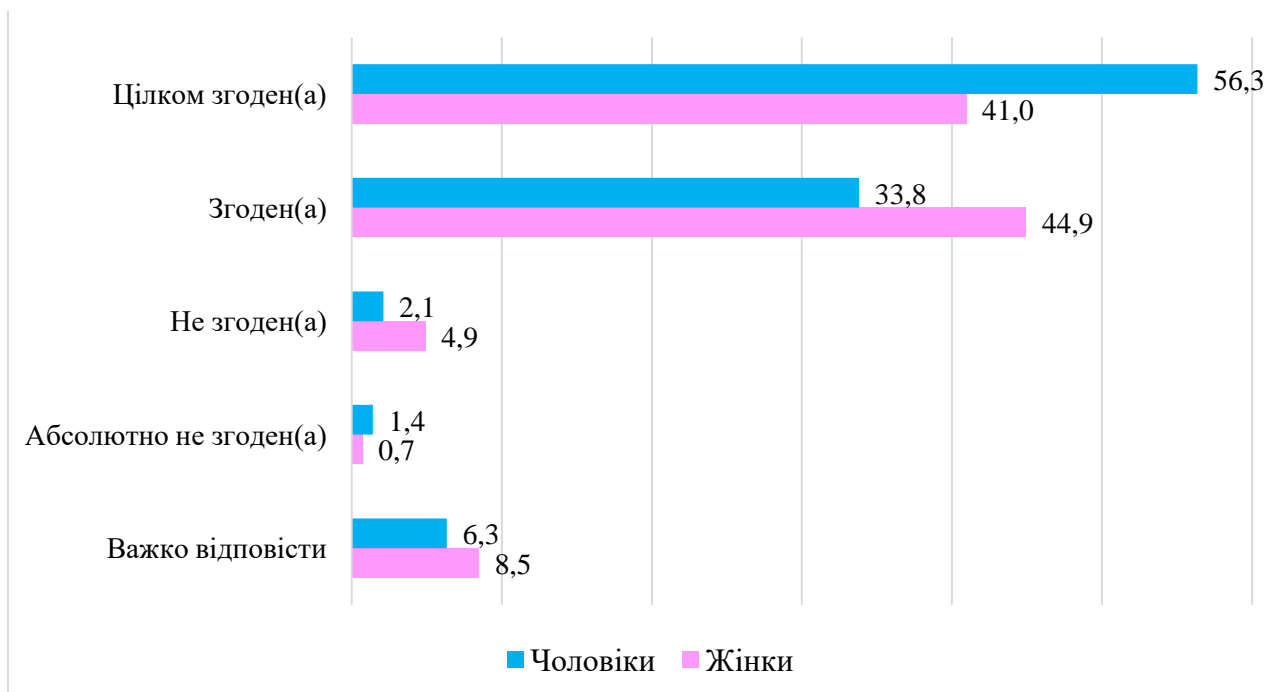


Рис. 7. Відповідь на питання (повторне опитування у відсотках до відповідної категорії опитаних): чи погоджуєтесь ви з твердженням "Чоловіки і жінки мають рівні шанси та можливості для кар'єрного зростання"?

За результатами першого (60,8%) та повторного (57,9%) опитувань більшість працівників вважають себе реалізованими у своїй професійній діяльності, 28,9% опитаних (за першим опитуванням – 25,1%) важко відповісти на це питання, 13,2% опитаних (під час першого опитування – 14,1%) вважають свій потенціал недостатньо використаним.

Таблиця 7

Відповідь на питання (зіставлення даних першого та повторного опитувань у відсотках до відповідної категорії опитаних): чи вважаєте ви себе реалізованим у своїй професійній діяльності?

Відповідь	Жінки		Чоловіки		Всі респонденти	
	перше	повторне	перше	повторне	перше	повторне
Так	61,4	58,5	53,2	50,0	60,8	57,9
Ні	13,7	12,8	19,5	19,0	14,1	13,2
Важко відповісти	24,9	28,8	27,3	31,0	25,1	28,9

Загалом 21,0% опитаних (перше опитування – 22,0%) повідомили, що мають можливість їздити у відрядження, однак у чоловіків, незважаючи на їх меншу чисельність, таких можливостей майже удвічі більше.

Таблиця 8

Відповідь на питання (зіставлення даних першого та повторного опитувань у відсотках до відповідної категорії опитаних): чи маєте ви можливість їздити у відрядження?

Відповідь	Жінки		Чоловіки		Всі респонденти	
	перше	повторне	перше	повторне	перше	повторне
Так	20,6	19,9	39,6	35,2	22,0	21,0
Ні	79,4	80,0	60,4	64,8	78,0	79,0

Відповідно до результатів опитувань найпоширенішим видом відряджень є короткотермінові відрядження тривалістю до п'яти днів.

Таблиця 9

Відповідь на питання (зіставлення даних першого та повторного опитувань у відсотках до відповідної категорії опитаних): тривалість відряджень

Відповідь	Жінки		Чоловіки		Всі респонденти	
	перше	повторне	перше	повторне	перше	повторне
Один день	95,2	61,9	95,8	56,0	95,3	61,2
Від двох до п'яти днів		29,4		36,0		30,2
Від шести до десяти днів	2,1	2,4	4,2	6,0	2,3	2,8
Більше десяти днів	2,4	1,8	0,0	0,0	2,1	1,6
Довготермінове	0,3	4,5	0,0	2,0	0,3	4,2

Майже всі респонденти/респондентки, які відповіли на питання цих опитувань, погоджуються із твердженням, що чоловіки й жінки мають рівні шанси та можливості підвищувати кваліфікацію/проходити професійне навчання для подальшого кар'єрного зростання (цілком згодні: 63,4% чоловіків, за даними першого опитування – 66,2% та 45,0% жінок, за першим опитуванням – 50,4%).

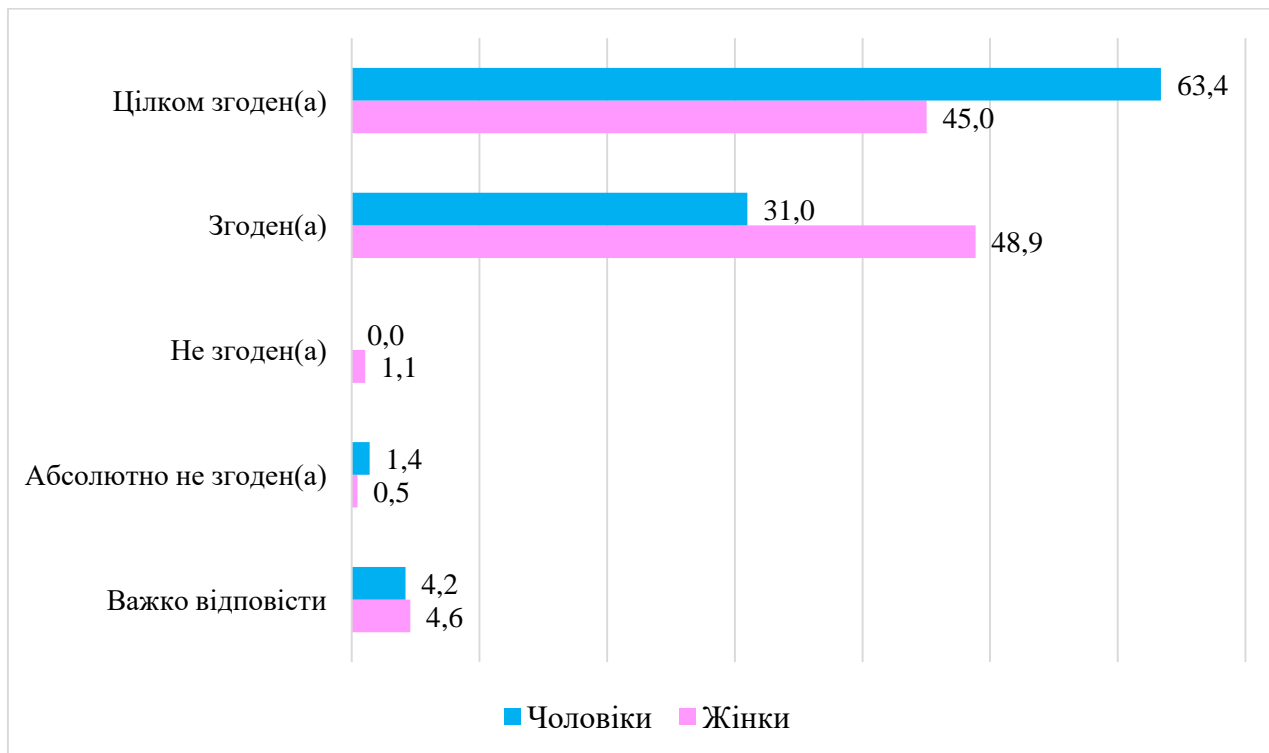


Рис. 8. Відповідь на питання (повторне опитування у відсотках до відповідної категорії опитаних): чи погоджуєтесь ви із твердженням "Чоловіки і жінки мають рівні шанси та можливості підвищувати кваліфікацію / проходити професійне навчання для подальшого кар'єрного зростання"?

Щодо проходження навчання з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, то 40,0% повторно опитаних працівників (за даними першого опитування – 30,7%) зазначили про проходження відповідного гендерно-орієнтованого навчання та 42,1% (за першим опитуванням – 57,1%) працівників повідомили про відсутність у них потреби в такому навчанні.

За результатами повторного опитування спостерігається підвищення інтересу працівників до проходження гендерно-орієнтованого навчання та зменшення показника "я не потребую навчання" на 15,0 відсоткового пункту з 57,1% – за результатами першого опитування до 42,1% – за результатами повторного опитування.

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

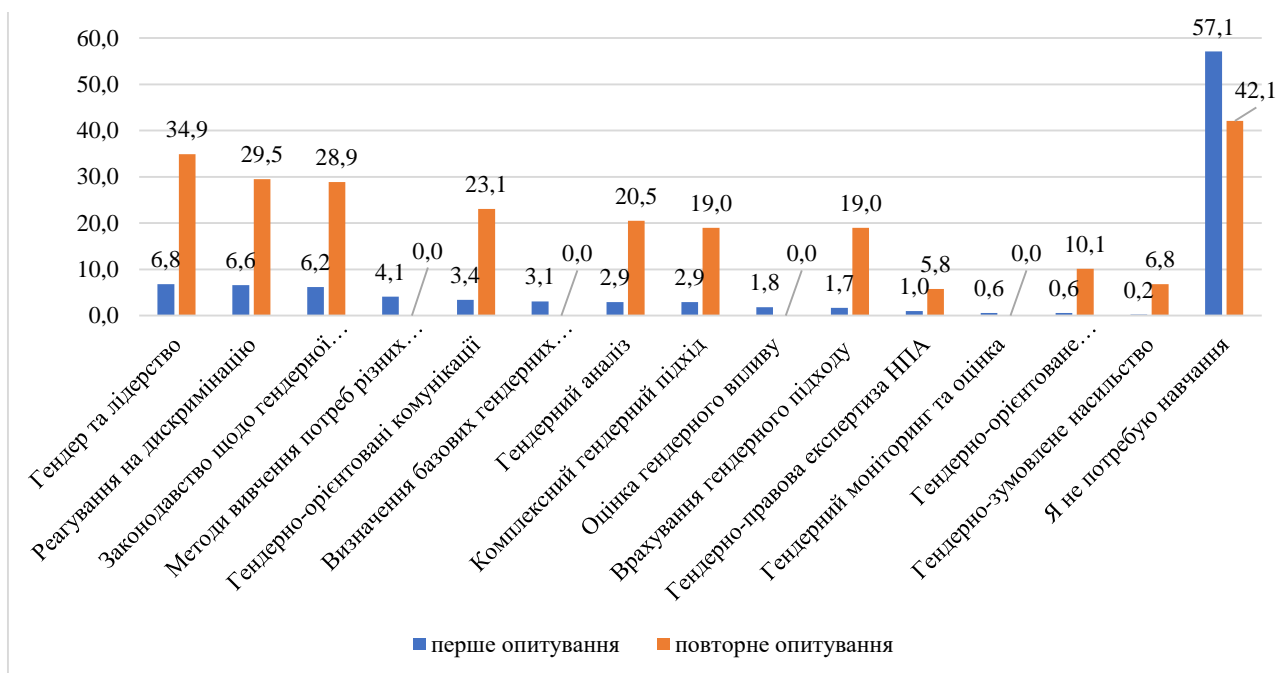


Рис. 9. Відповідь на питання (зіставлення даних першого та повторного опитувань у відсотках до всіх опитаних): теми, за якими ви потребуєте навчання.

III. Корпоративна та організаційна культура

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

Значно знизилася кількість опитаних, які зазначили, що під час співбесіди при прийомі на роботу їм ставили питання щодо сімейного статусу, дітей, планів про народження дітей (було запропоновано обрати всі можливі варіанти).

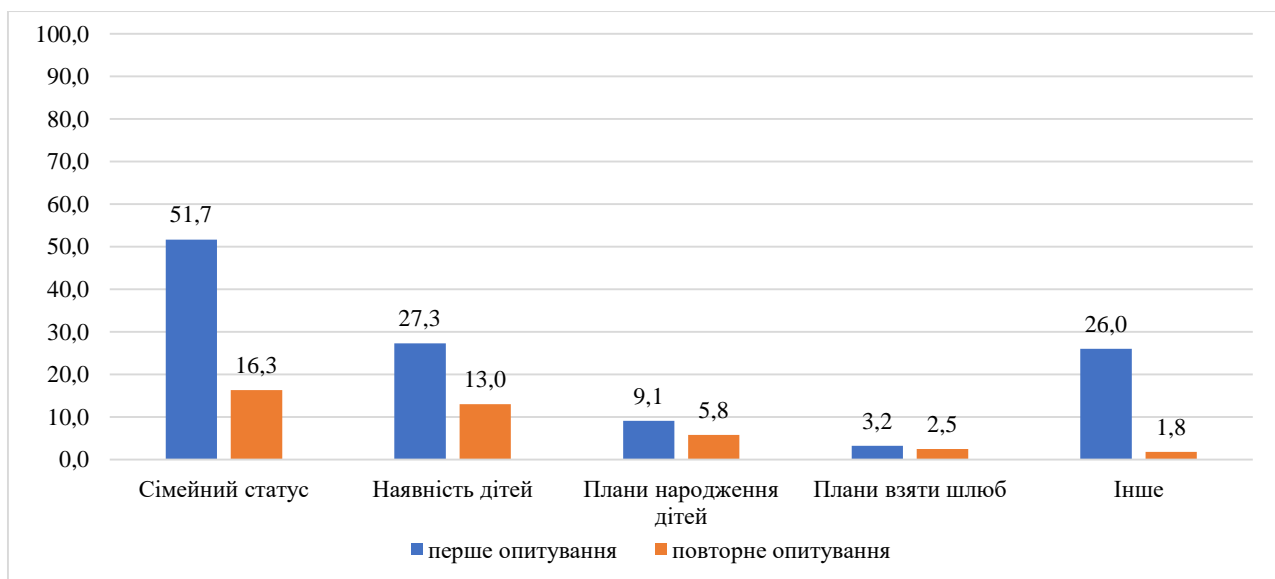


Рис. 10. Відповідь на питання (зіставлення даних першого та повторного опитувань у відсотках до усіх опитаних): під час співбесіди при прийомі на державну службу чи задавали вам питання стосовно сімейного статусу, дітей, планів узяти шлюб тощо?

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

Таблиця 10

Відповідь на питання (зіставлення даних першого та повторного опитувань у відсотках та кількості осіб до відповідної категорії опитаних): чи стикалися ви на робочому місці з такими 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	
	повторне опитування:									
Ні	98,2		99,7		98,1		98,0		98,4	
Так	1,8 , з них:		0,4 , з них:		1,9 , з них:		1,9 , з них:		1,6 , з них:	
	Ж	Ч	Ж	Ч	Ж	Ч	Ж	Ч	Ж	Ч
	1,6 30 осіб	4,9 7 осіб	0,3 6 осіб	1,4 2 особи	1,6 30 осіб	6,3 9 осіб	1,5 29 осіб	7,7 11 осіб	1,4 26 осіб	4,9 7 осіб
перше опитування:										
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	
	повторне опитування:									
Ні	99,5		91,8		98,4		92,5		99,1	
Так	0,5 , з них:		8,2 , з них:		1,6 , з них:		7,4 , з них:		0,9 , з них:	
	Ж	Ч	Ж	Ч	Ж	Ч	Ж	Ч	Ж	Ч
	0,5 9 осіб	1,4 2 особи	8,3 159 осіб	6,3 9 осіб	1,5 29 осіб	2,1 3 особи	7,2 137 осіб	11,3 16 осіб	0,8 15 осіб	2,1 3 особи
перше опитування:										
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					
повторне опитування:										
Ні	98,1	99,7	98,4	99,3	99,9					
Так	1,8, з них:		0,3, з них:		1,6, з них:		0,7, з них:		0,1, з них:	
	Ж	Ч	Ж	Ч	Ж	Ч	Ж	Ч	Ж	Ч
	1,6 32 особи	4,2 6 осіб	0,3 5 осіб	0,7 1 особа	1,5 28 осіб	2,8 4 особи	0,6 11 осіб	2,1 3 особи	0,1 2 особи	0 0 осіб
перше опитування:										
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 (зіставлення даних першого та повторного опитувань у відсотках до усіх опитаних): прояви дискримінації.

Як бачимо, ситуація щодо наявності в органах державної статистики проявів дискримінації за ознакою статі/сексуальних домагань на робочому місці практично не змінилася: траплялися окремі випадки вербальних сексуальних домагань у формі коментарів, які стосуються зовнішності, а також щодо приватного життя чи сімейного статусу та інші. При цьому за допомогою для вирішення несприятливих для них ситуацій зверталися лише 0,4% постраждалих (0,4% жінок та 0,0% чоловіків), за даними першого опитування – 0,7% постраждалих (0,7% жінок та 0,6% чоловіків).

Відповідь на питання (зіставлення даних першого та повторного опитувань та кількості осіб 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	
	перше	повторне	перше	повторне	перше	повторне
Так	0,0	0,4	0,6	0	0,7	0,4
Ні	7,5	8,6	9,1	11,3	7,6	8,8
Не мав/мала таких ситуацій	91,8	91,0	90,3	88,7	91,7	90,8

Згідно з даними повторного опитування з 8 постраждалих осіб, які звернулися за допомогою, отримали необхідну допомогу 2 особи, 6 – допомоги не отримали. Майже половині опитаних (50,9%) важко сказати, чи впроваджуються в їх територіальному органі заходи щодо попередження ситуацій дискримінації, сексуальних домагань тощо, 24,2% зазначили, що такі заходи не провадяться, 14,3% зазначили, що деякі заходи вживаються, і лише 8,9% наголошують, що в їх органах державної статистики приділяється багато уваги попередженню та недопущенню подібних ситуацій.

Передбачене планом розроблення рекомендацій щодо організації роботи з реагування, запобігання та протидії проявам дискримінації за ознакою статі/сексуальним домаганням на робочому місці в органах державної статистики та їх упровадження в подальшому сприятиме підвищенню обізнаності всіх працівників щодо можливостей реагування на прояви гендерної дискримінації та визначить реальні механізми врегулювання конфліктних ситуацій, пов'язаних із дискримінацією за ознакою статі та сексуальними домаганнями на робочому місці.

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

Обізнаність працівників Державної служби статистики про наявність політики недискримінації та рівних можливостей зросла на 42,2 відсоткового пункту із 28,1% – за результатами першого опитування до 70,3% – повторне опитування. При цьому, за даними повторного опитування, 47,0% працівників вважають таку політику ефективною, а 26,0% – дуже ефективною.

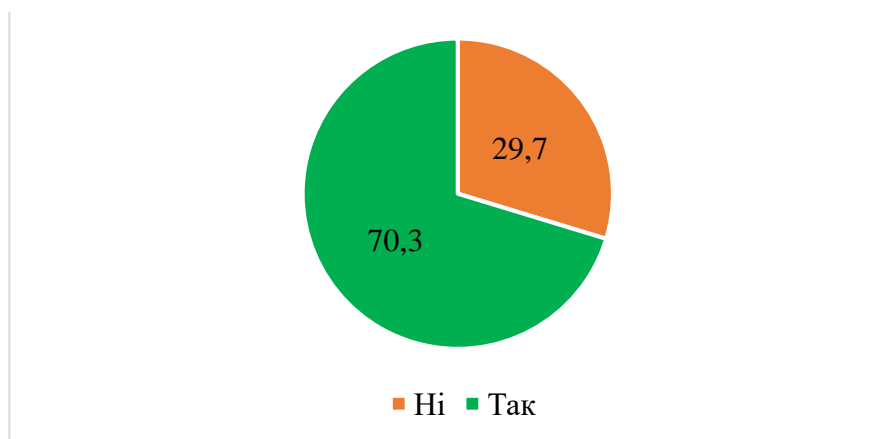


Рис. 12. Відповідь на питання (повторне опитування у відсотках до всіх опитаних): чи визначено вашою установою політику недискримінації та рівних можливостей (окремий документ, частина колективного договору, напрям корпоративної політики, частина політики управління персоналом)?

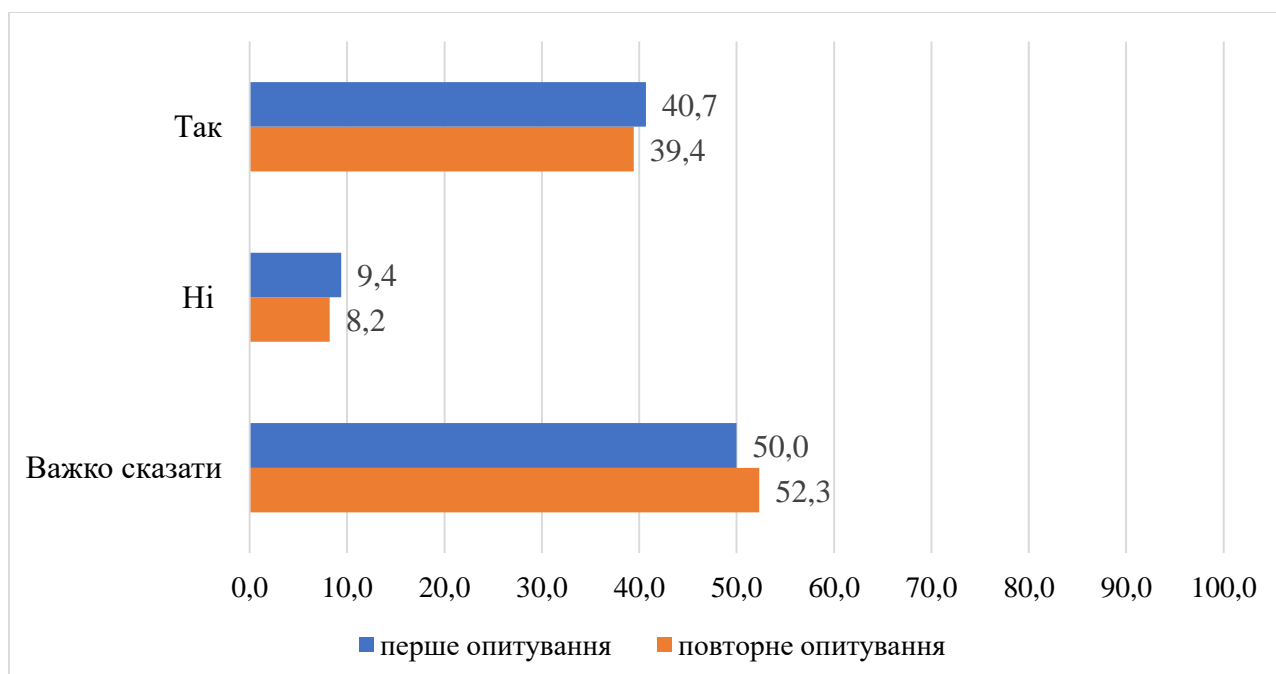


Рис. 13. Відповідь на питання (зіставлення даних першого та повторного опитувань у відсотках до відповідної категорії опитаних): чи вважаєте ви важливим мати таку політику (яка може включати питання рівної заробітної плати, механізмів протидії дискримінації та сексуальних домагань на робочому місці, поєднання сімейних і професійних обов'язків та інше)?

Завдяки реалізації заходів плану дещо зросла обізнаність працівників щодо окремих інституційних механізмів забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, однак, на жаль, більшість працівників на момент опитування так і не знають про наявність у їхньому державному органі радника/ці відповідального підрозділу, консультативно-дорадчого органу із питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі.

Відповідь на питання (зіставлення даних першого та повторного опитувань у відсотках до усіх опитаних): чи відомо вам про наявність в установі таких інституційних механізмів забезпечення рівних прав жінок і чоловіків

Відповідь	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	
	перше	повторне	перше	повторне	перше	повторне
Так	5,0	8,52	5,0	18,9	3,9	7,9
Ні	64,4	56,3	64,7	50,1	64,8	56,8
Важко відповісти	30,6	35,2	30,3	31,0	31,3	35,2

Зважаючи на зазначене вище, логічним є те, що 38,7% опитаних заявили про свою потребу отримувати більше інформації про те, що робить ваша установа/організація в межах реалізації політики рівних прав і можливостей жінок та чоловіків.

ПОРТРЕТ РЕСПОНДЕНТА

Участь у повторному опитуванні взяли 2 054 респонденти/респондентки (1 912 жінок і 142 чоловіки), що на 62 особи менше, ніж під час першого.

Відсоткове співвідношення жінок і чоловіків, які взяли участь у повторному опитуванні, склало 93,1% жінок і 6,9% чоловіків. Під час першого опитування відсоткове співвідношення між жінками та чоловіками становило 92,7% і 7,3% відповідно.

Більшість респондентів/респонденток, які взяли участь у першому й повторному опитуваннях, перебувають у віці 50-59 років та 36-45 років.

Таблиця 13

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

Вік	Жінки	Чоловіки	Усі респонденти
19-35 років	8,5	22,5	9,5
36-45 років	29,9	31,0	30,0
46-49 років	14,3	12,7	14,2
50-59 років	40,9	25,3	39,9
60 років і більше	6,3	8,5	6,5

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

Категорія	Жінки	Чоловіки	Усі респонденти
А	0,3	0,7	0,3
Б	39,2	54,2	40,2
В	58,1	39,4	56,8
Не є державним службовцем	2,5	5,6	2,7

Щодо стажу державної служби, то дані першого та повторного опитування свідчать, що переважна більшість респондентів/респонденток працюють на державній службі понад 15 років.

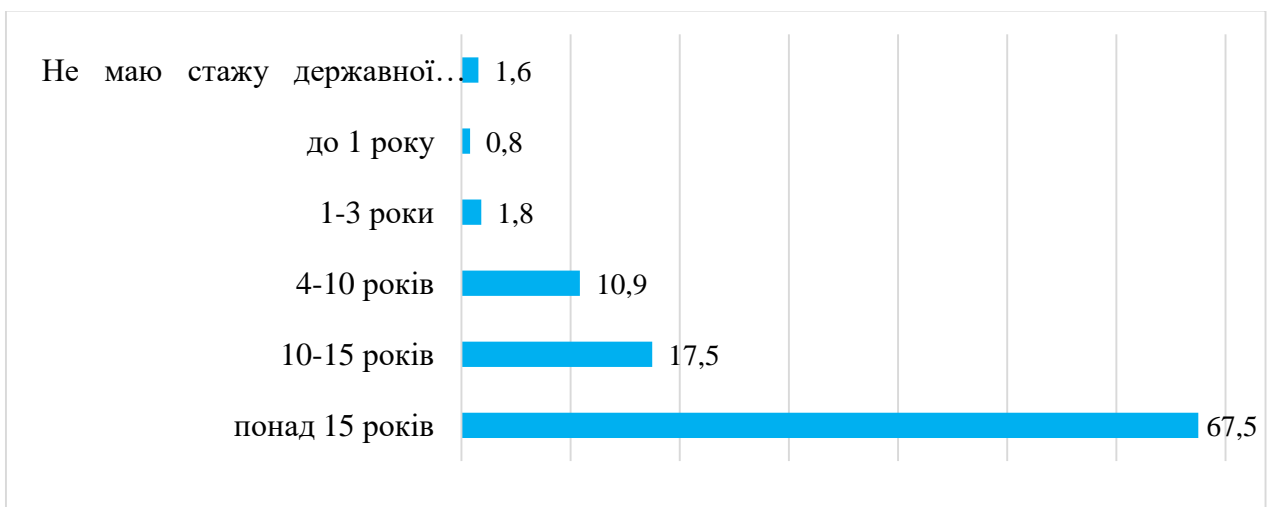


Рис. 14. Розподіл респондентів/респонденток за стажем державної служби (повторне опитування у відсотках до всіх опитаних)

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

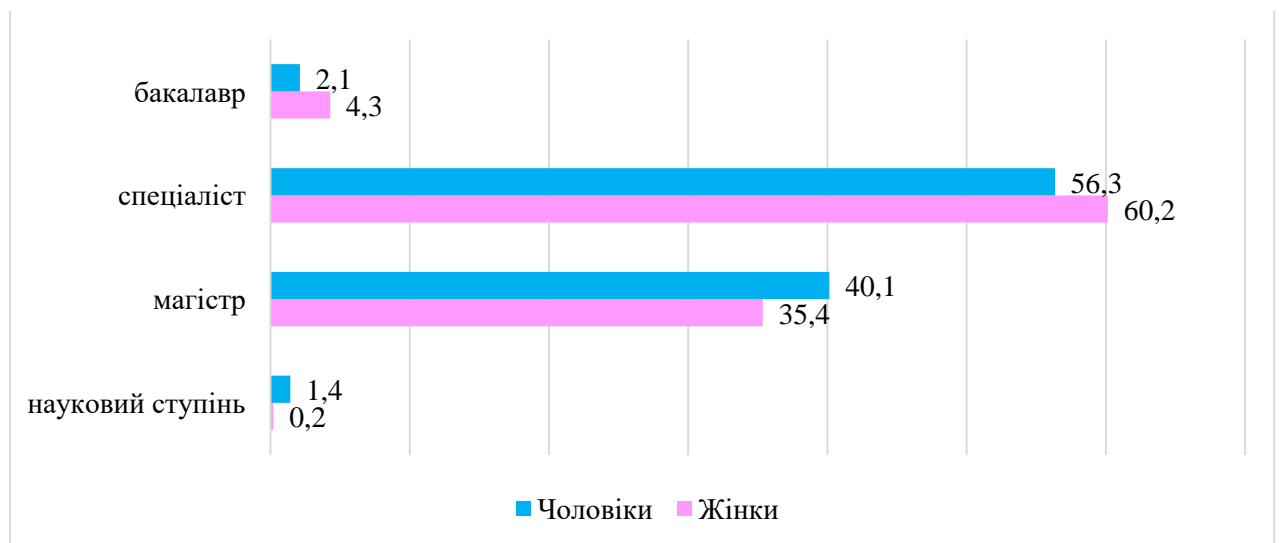


Рис. 15. Розподіл респондентів/респонденток за рівнем освіти (повторне опитування у відсотках до відповідної категорії опитаних)

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

Сімейний стан	Жінки	Чоловіки	Усі респонденти
Перебуваю у зареєстрованому шлюбі	64,4	52,9	63,6
Не перебуваю у шлюбі	12,1	33,6	13,6
Перебуваю у фактичному, незареєстрованому шлюбі	3,4	4,3	3,4
Розлучена/розлучений офіційно	13,4	7,9	13,1
Удова/удівець	6,6	1,4	6,3

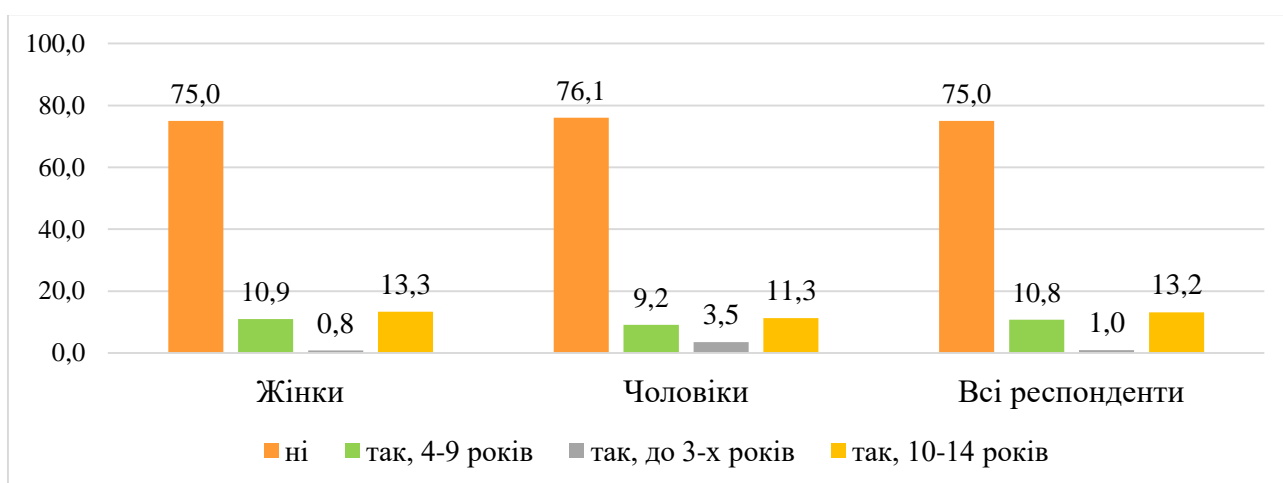


Рис. 16. Наявність дітей віком до 14 років (повторне опитування у відсотках до відповідної категорії опитаних).

Відсоткове відношення респондентів, які надавали відповідь у цьому опитуванні, до регіонів їх проживання розподілилося так:

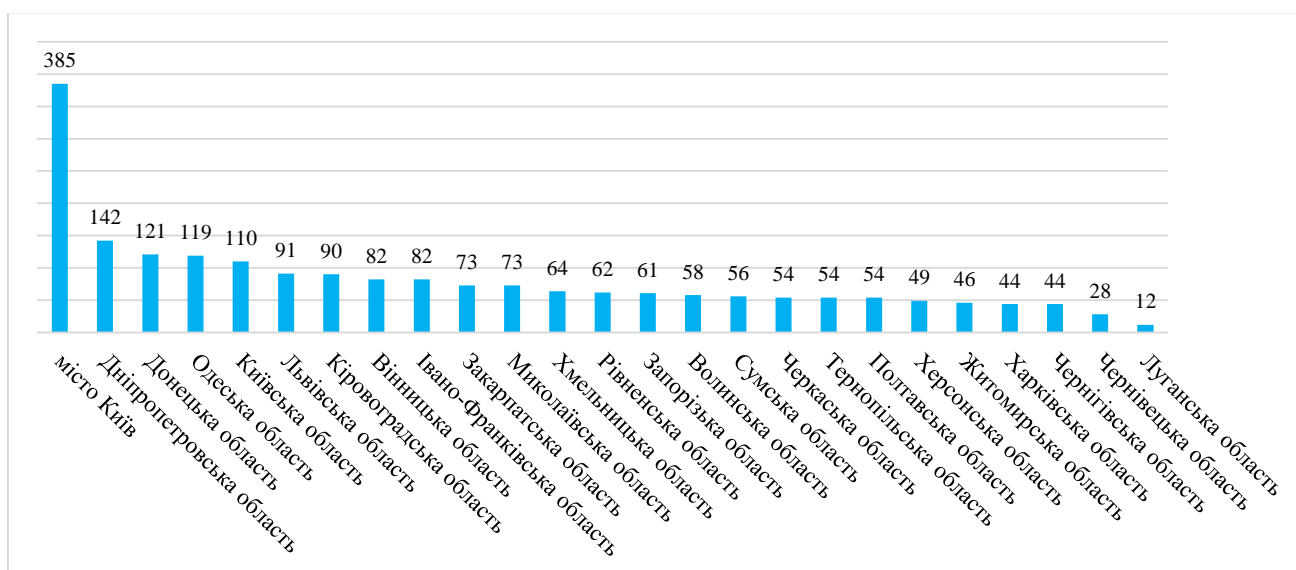


Рис. 17. Відношення кількості респондентів, які надавали відповідь у цьому опитуванні, до регіонів їх проживання (повторне опитування).

ВИСНОВКИ ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ

Аналіз результатів двох опитувань показав, що й жінки, і чоловіки – працівники органів державної статистики – у цілому 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.

Завдяки передбаченому планом створенню на вебсайтах органів державної статистики рубрики "Питання гендерної рівності" дещо поліпшилися знання працівників про наявні в їхньому органі інституційні механізми забезпечення гендерної рівності, зокрема, уповноважених осіб (координаторів) з питань забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків і відповідальні структурні підрозділи, однак у цілому інформованість працівників про заходи, що вживаються задля попередження та протидії дискримінації за ознакою статі/сексуальним домаганням на робочому місці та механізми врегулювання таких ситуацій, залишається невисокою.

Водночас варто наголосити на збільшенні зацікавленості працівників у поглибленні своїх знань з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків і застосування гендерних підходів у своїй діяльності, що свідчить про дієвість визначеного планом завдання щодо сприяння проходженню працівниками спеціальних тематичних курсів із питань забезпечення рівних прав і можливостей.

РЕКОМЕНДАЦІЇ:

презентувати результати повторного опитування в колективах органів державної статистики;

поінформувати працівників про визначених у їхньому органі уповноважених осіб (координаторів) з питань забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків і відповідальні структурні підрозділи;

підтримувати в актуалізованому стані рубрику "Питання гендерної рівності", зокрема, своєчасно розміщувати інформацію про доступні спеціальні тематичні онлайн-курси із питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

довести до відома працівників і застосовувати при врегулюванні гендерно-орієнтованих конфліктних ситуацій Рекомендації щодо організації роботи з реагування, запобігання та протидії проявам дискримінації за ознакою статі/сексуальним домаганням на робочому місці в органах державної статистики, схвалені Радою з питань управління персоналом в органах державної статистики 27.09.2022.

Директор департаменту
управління персоналом



Павло ТИТАРЕНКО