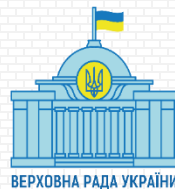




ПРЯМУЄМО
РАЗОМ

ПРОЄКТ
ФІНАНСУЄТЬСЯ ЄС



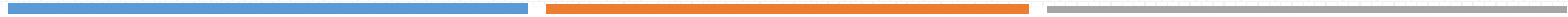
ПРОЄКТ
УПРОВАДЖУЄТЬСЯ ПРООН



ГЕНДЕРНИЙ АУДИТ В АПАРАТІ ВЕРХОВНОЇ РАДИ УКРАЇНИ

(опитування щодо оцінювання реалізації
ґендерної політики співробітниками)

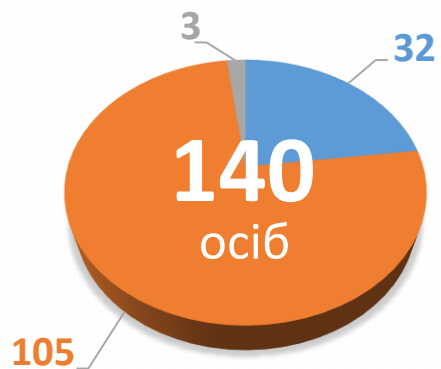




ЗАГАЛЬНА ІНФОРМАЦІЯ



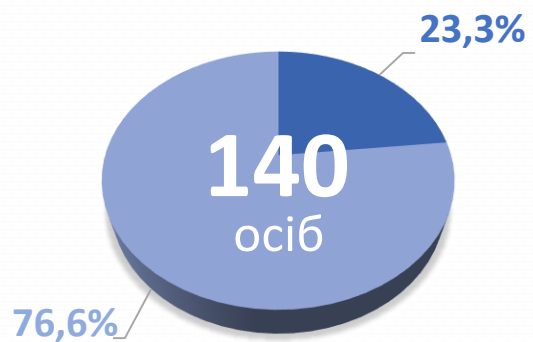
Стать респондентів



■ Чоловіки ■ Жінки ■ Не вказали стать



■ Керівники ■ Спеціалісти

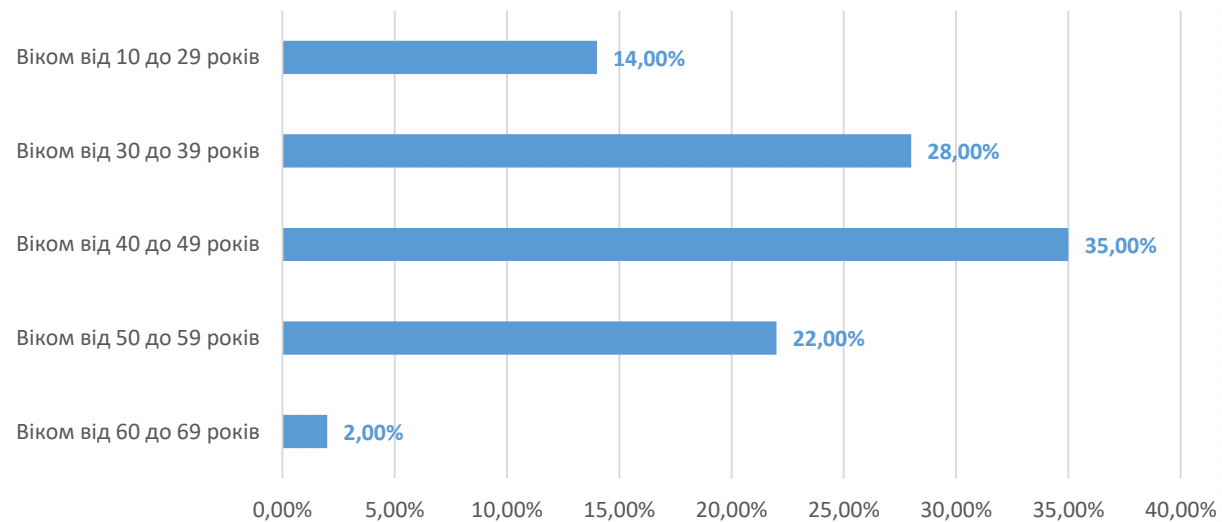


■ Категорія "Б" (керівники)
■ Категорія "В" (спеціалісти)



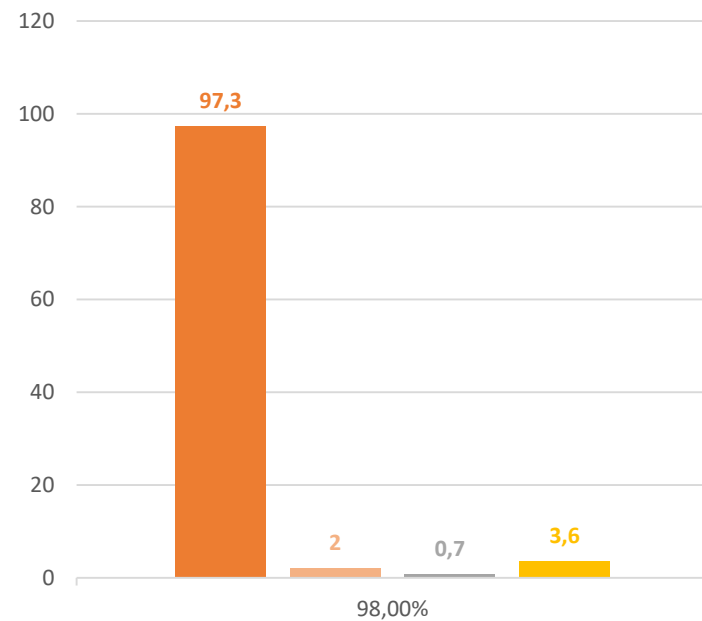
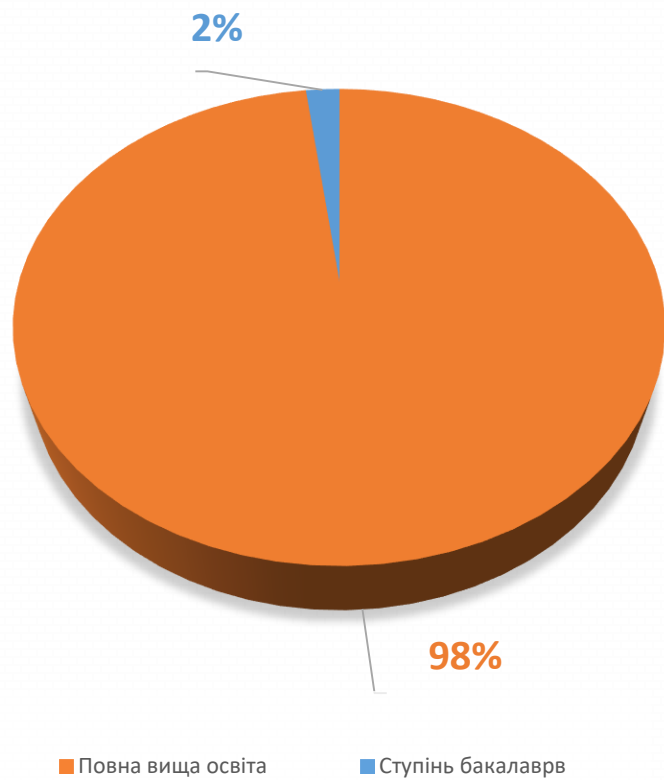
■ Керівники ■ Спеціалісти

Вік респондентів

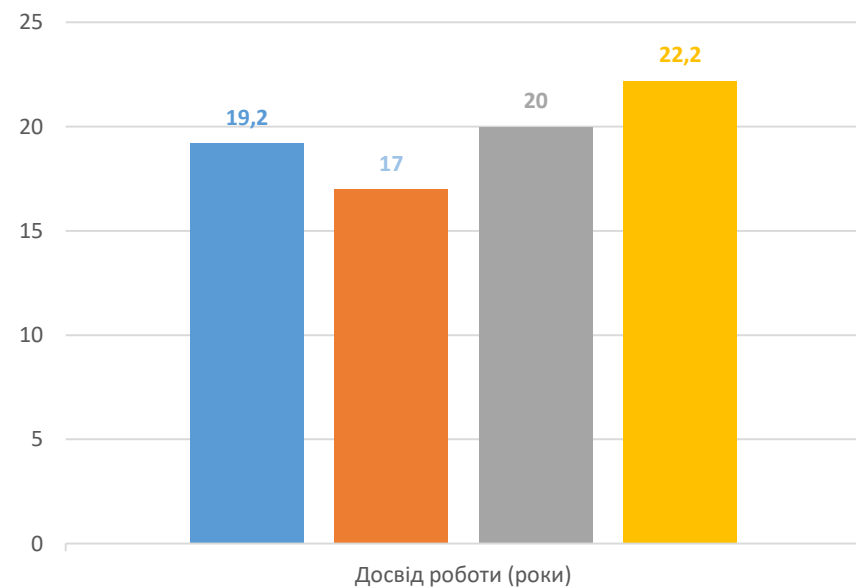


ЧОЛОВИКИ										ЖІНКИ									
Керівники					Спеціалісти					Керівники					Спеціалісти				
19-29	30-39	40-49	50-59	60-69	19-29	30-39	40-49	50-59	60-69	19-29	30-39	40-49	50-59	60-69	19-29	30-39	40-49	50-59	60-69
1	1	3	2	1	4	8	6	6		2	3	9	8	2	13	27	27	14	
Всього 8 осіб					Всього 24 особи					Всього 24 особи					Всього 81 особа				

Рівень освіти



Досвід роботи на державній службі



■ Чоловіки ■ Жінки ■ Чоловіки (керівники) ■ Жінки (керівники)

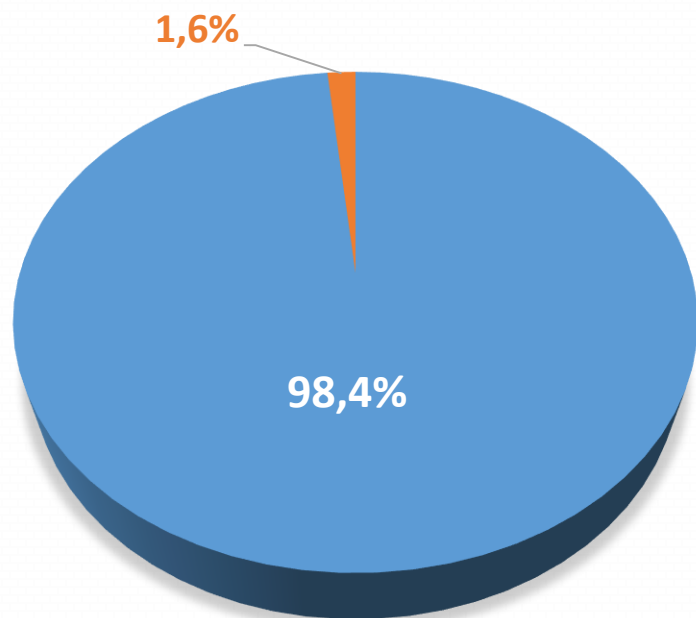
17 років

середній досвід роботи на державній службі
серед респондентів

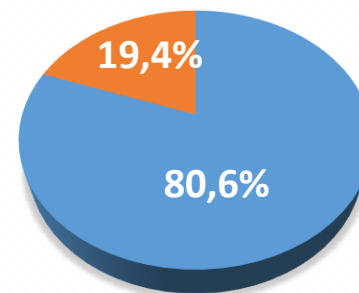


ВІДПОВІДІ НА ЗАПИТАННЯ ОПИТУВАННЯ

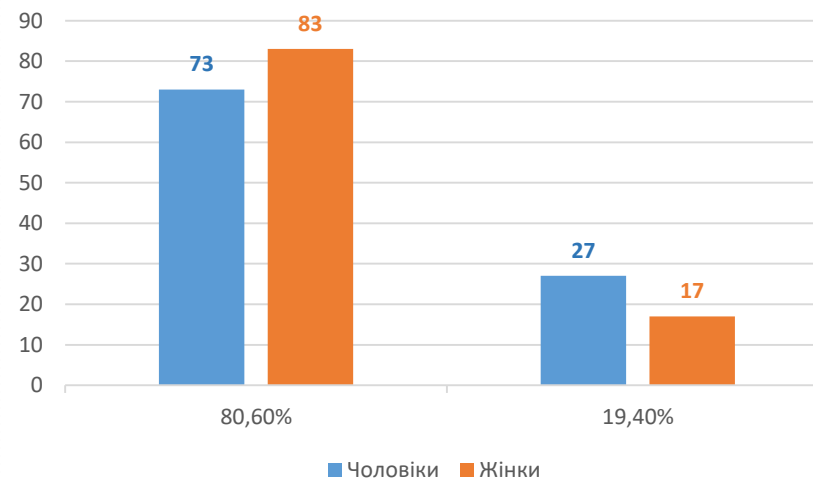
Хто повинен піклуватися про родину, дітей? Хто повинен матеріально забезпечувати родину?



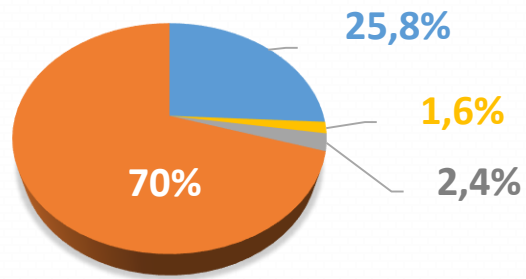
- Піклування про родину і дітей повинно рівним чином розподілятися між чоловіком і дружиною
- Піклування про родину і дітей повинно здійснюватись жінкою



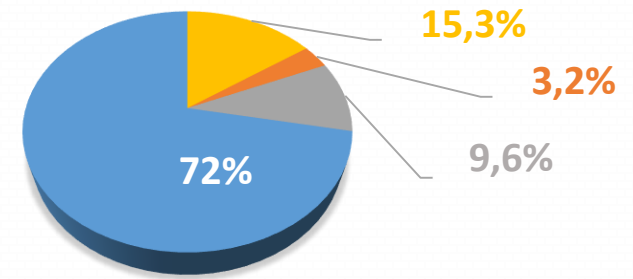
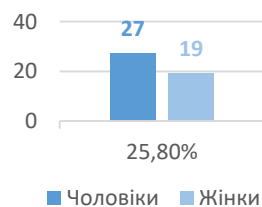
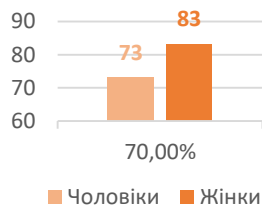
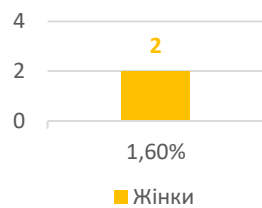
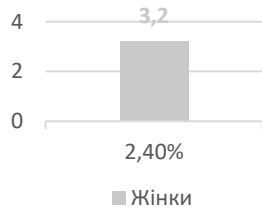
- Матеріальна відповідальність повинна рівним чином розподілятися між чоловіком та дружиною
- Обов'язок про матеріальне забезпечення родини має бути покладений на чоловіка



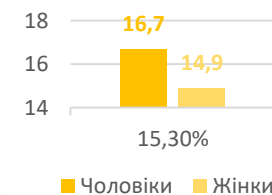
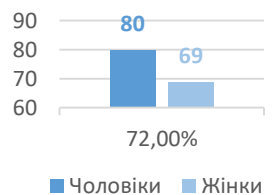
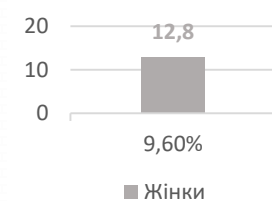
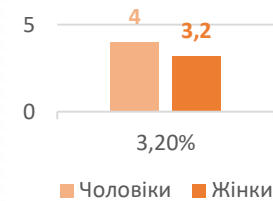
Які із перелічених обов'язків, на Вашу думку, є суто жіночими/чоловічим?



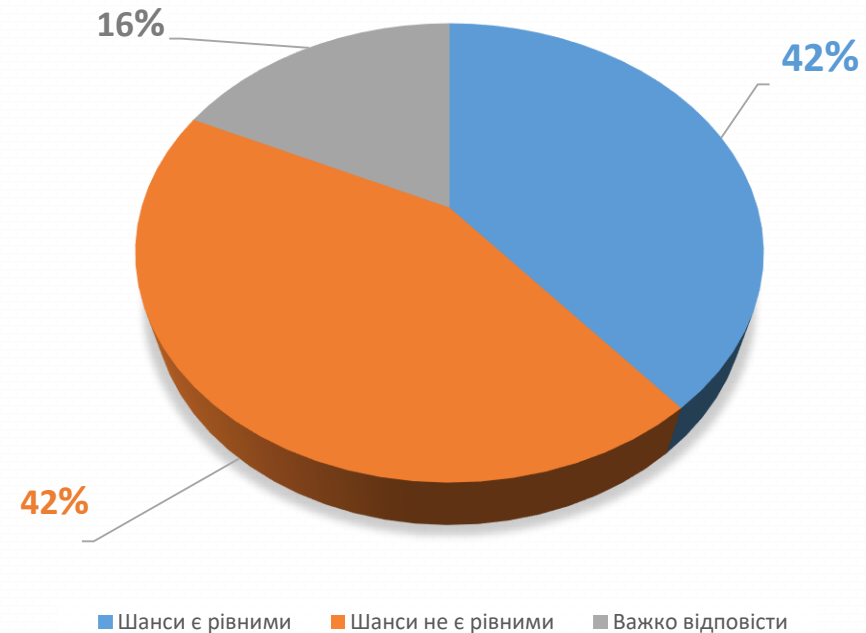
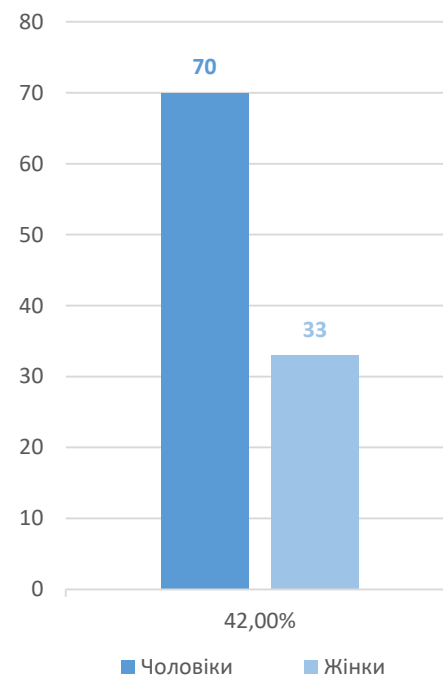
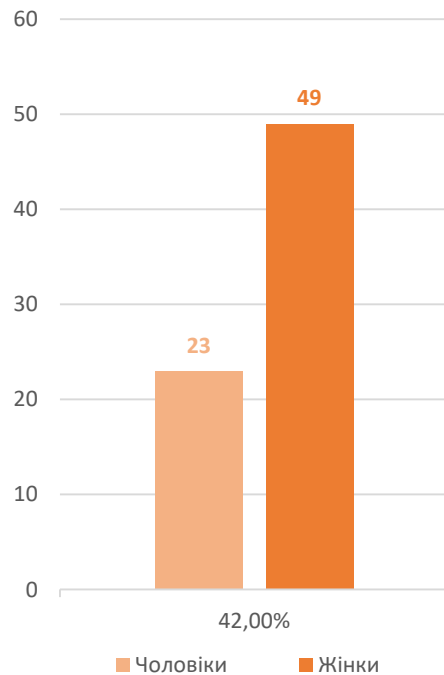
- Перебування у відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку
- Підтримка чистоти, комфорту в оселі
- Піклування про всіх членів родини
- Жоден з перелічених обов'язків не є суто жіночим



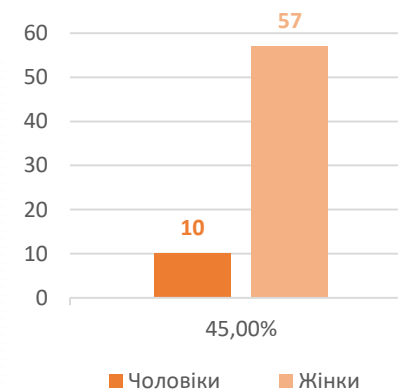
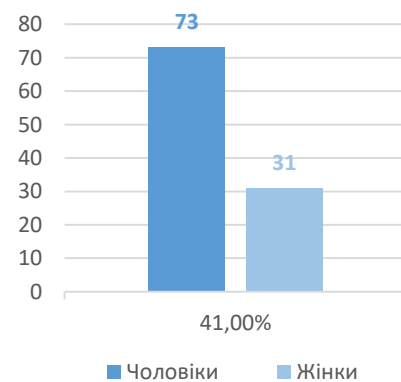
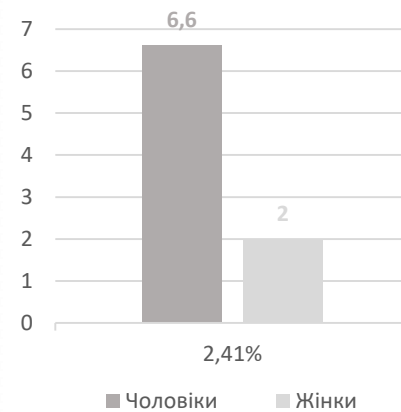
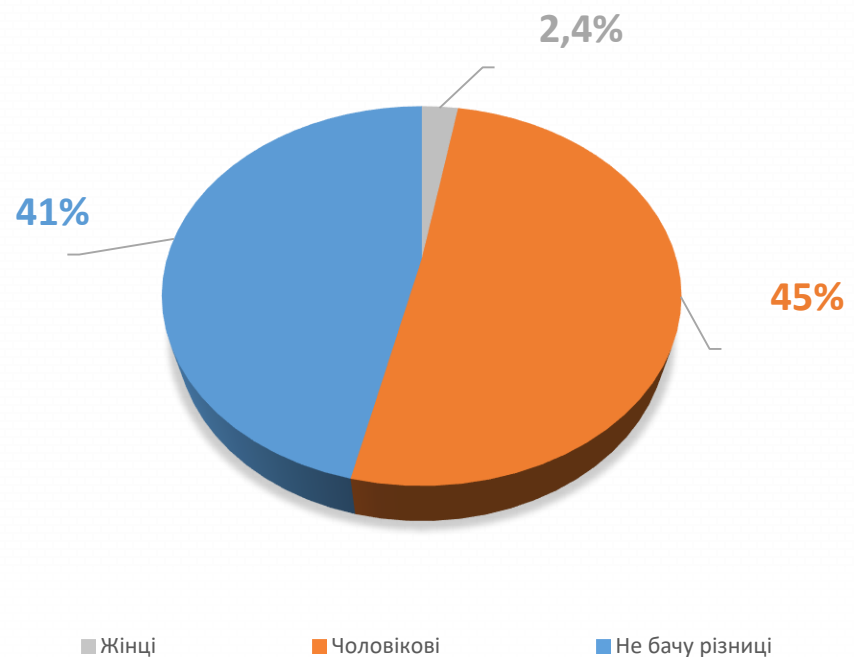
- Фінансовий внесок у матеріальне благополуччя родини
- Піклування про всіх членів родини
- Допомогати жінці по господарству, ремонті, облаштуванні
- Жоден з перелічених обов'язків не є суто чоловічим



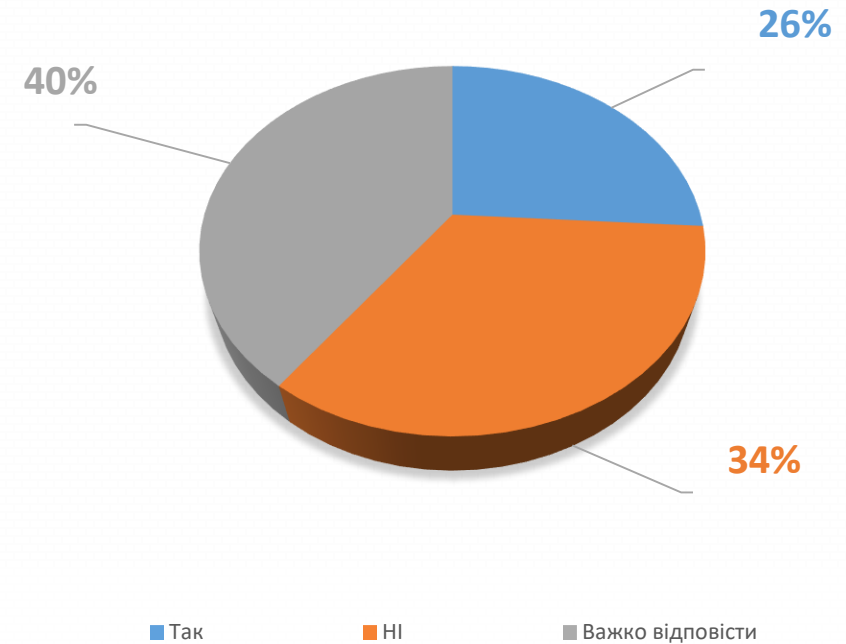
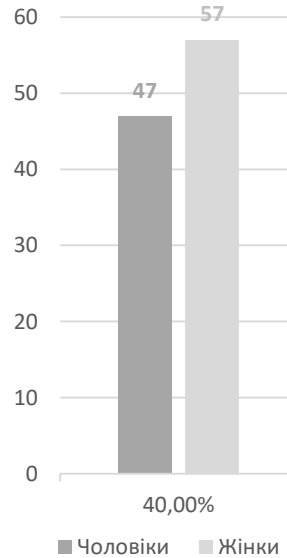
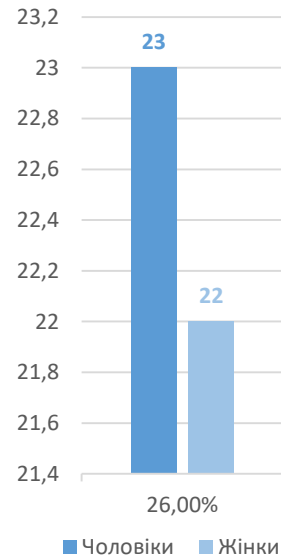
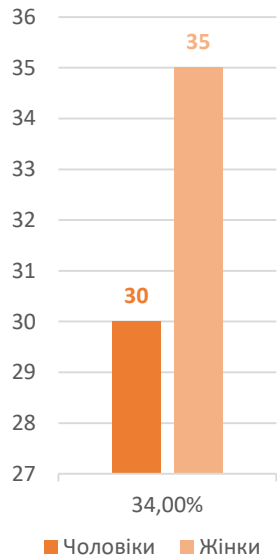
Як Ви вважаєте, чи мають чоловіки та жінки в реальності однакові шанси професійного зростання та просування?



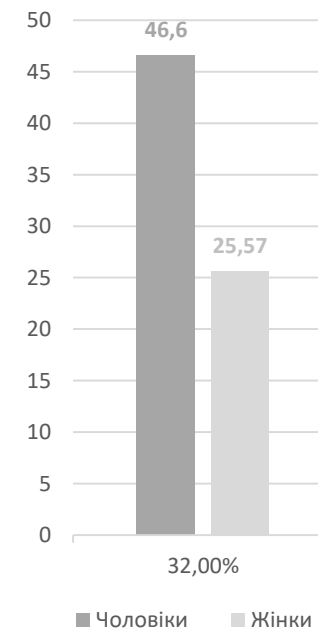
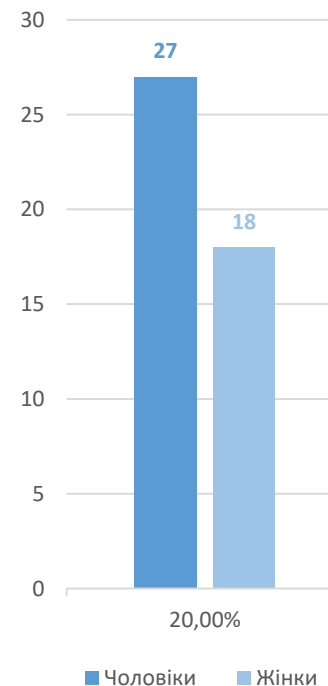
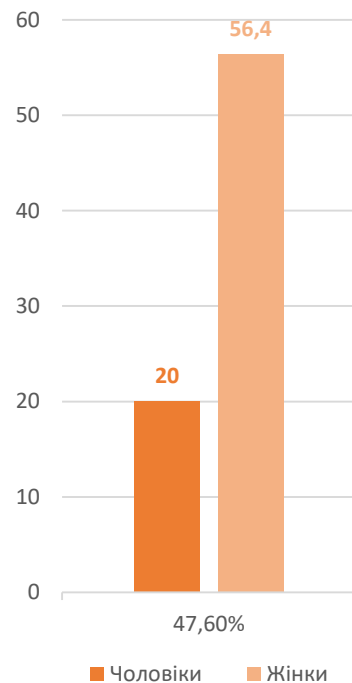
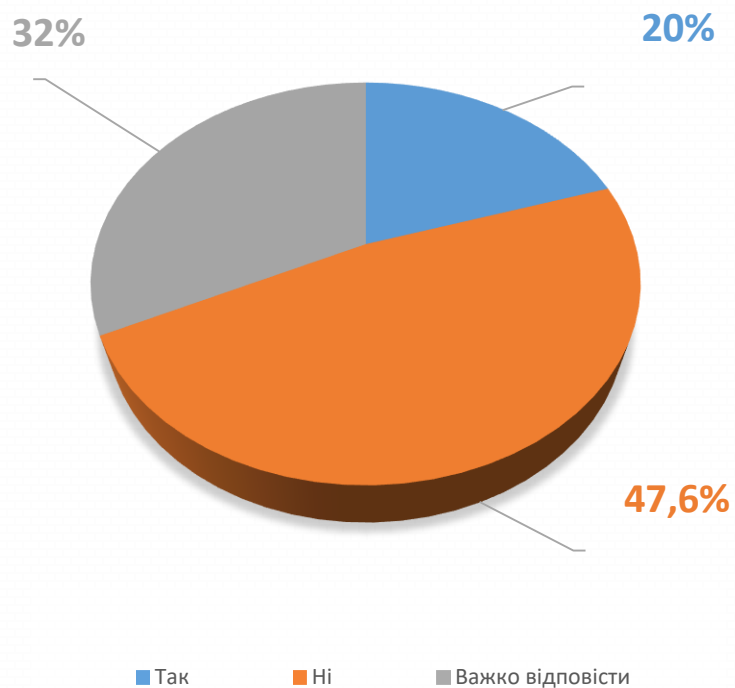
На Вашу думку, кому простіше влаштуватися на високооплачувану роботу?



Якщо робота не приносить морального задоволення, але є високооплачуваною, чи варто її змінювати навіть на менш оплачувану?

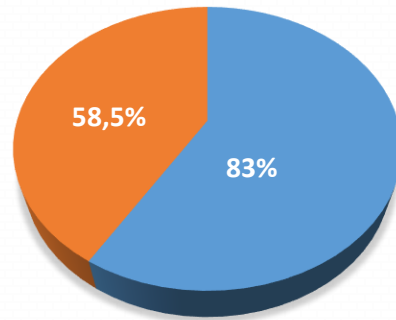


Чи відмовились би Ви від роботи, якщо була б можливість сидіти вдома та займатися добробутом родини?



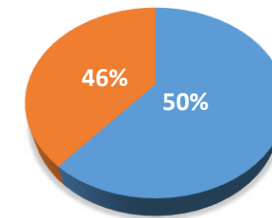
При виборі місця роботи на що Ви звертаєте увагу в першу чергу?

Заробітна плата
(65,5% респондентів)



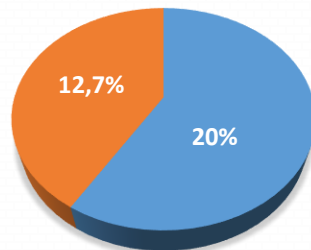
■ Чоловіки ■ Жінки

Можливість кар'єрного зростання
(49% респондентів)



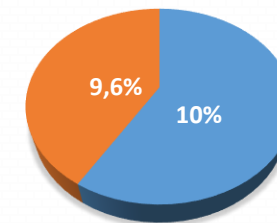
■ Чоловіки ■ Жінки

Соціальний захист
(14,5% респондентів)



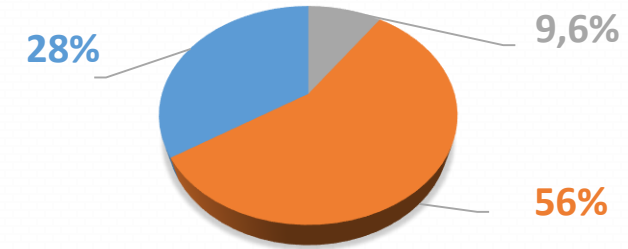
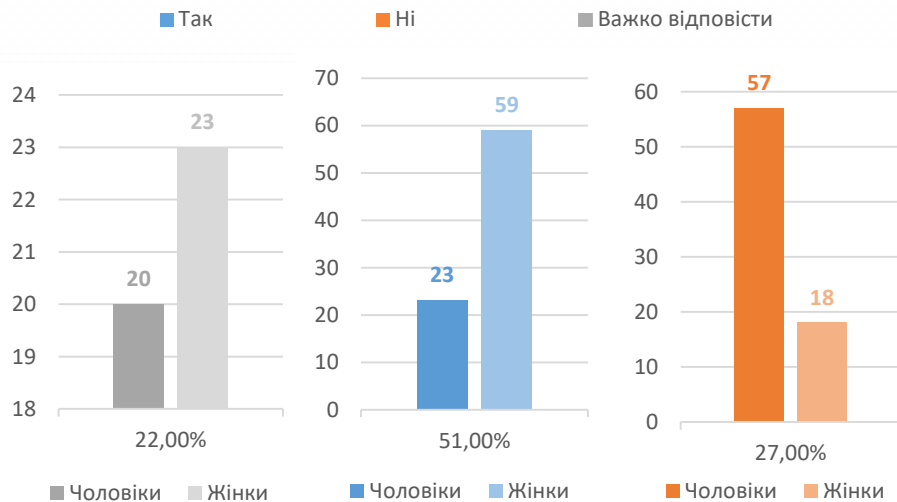
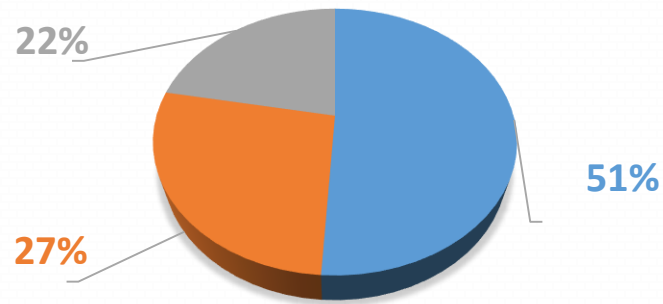
■ Чоловіки ■ Жінки

Відстань від дому
(10% респондентів)

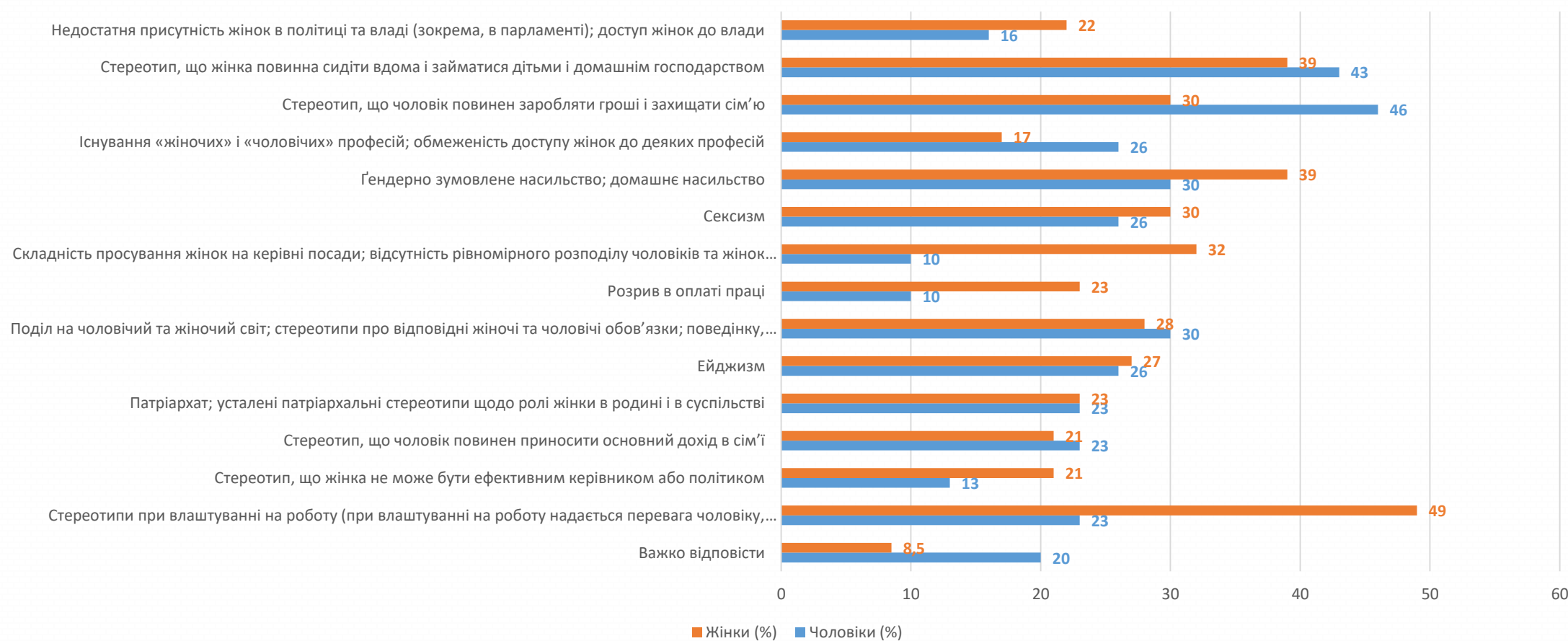


■ Чоловіки ■ Жінки

На Вашу думку, чи зазнають сьогодні жінки/чоловіки в реальному житті дискримінації щодо професійного зростання?



На думку опитаних основними ґендерними проблемами та стереотипами, характерними для сучасної України є:



Як Ви вважаєте, в яких сферах (галузях) економіки України найбільшою мірою проявляється ґендерна дискримінація?

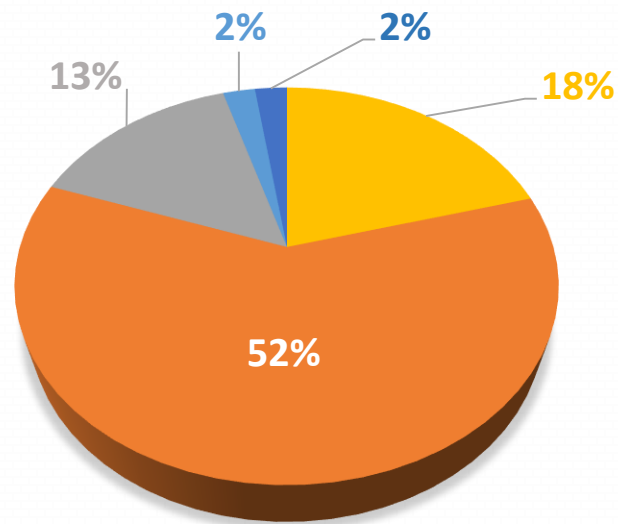
Чоловіки



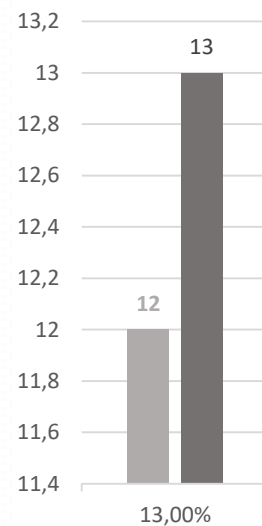
Жінки



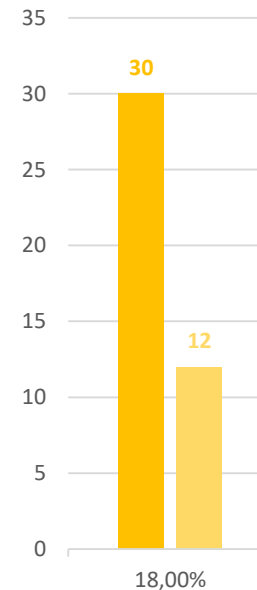
Як в цілому, на Вашу думку, змінилася ситуація з дотриманням гендерної рівності в Україні за останні п'ять років?



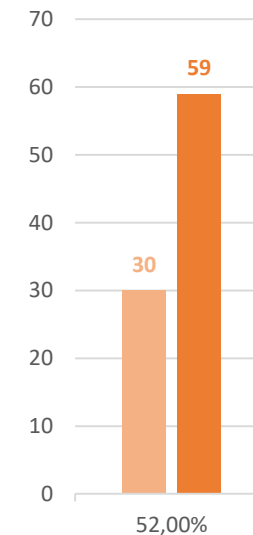
■ Значно покращилась
 ■ Дещо покращились
 ■ В цілому не змінилась
■ Дещо погіршилась
 ■ Значно погіршилась




■ Жінки ■ Чоловіки



■ Чоловіки ■ Жінки

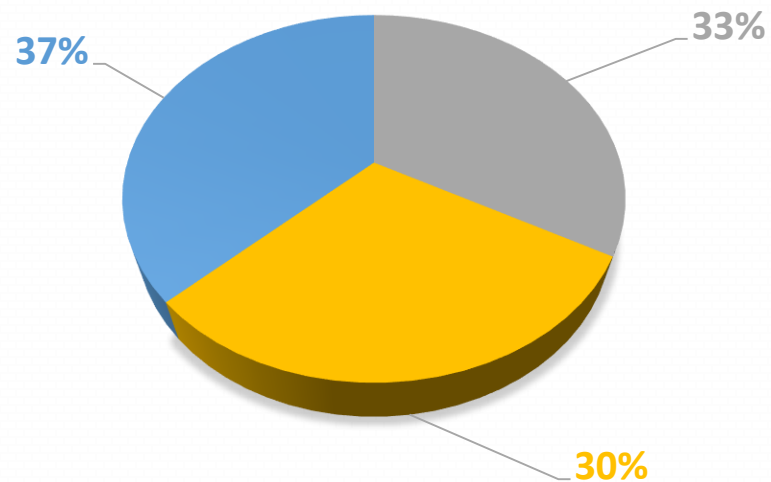


■ Чоловіки ■ Жінки

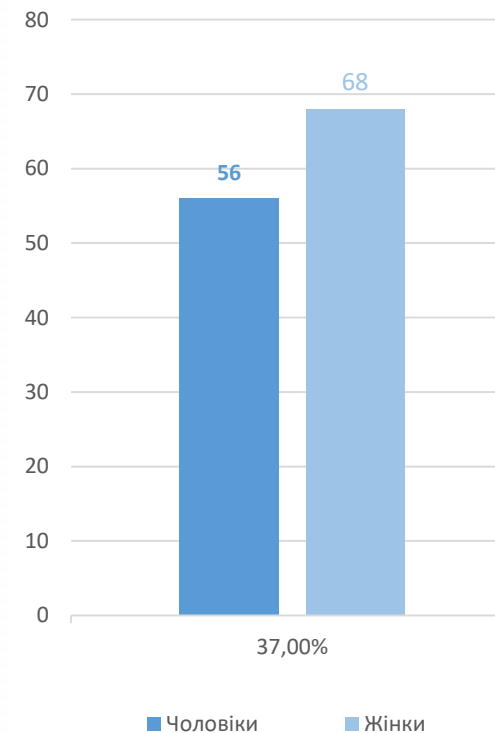


ІНСТИТУЦІЙНА ТА КАДРОВА КУЛЬТУРА

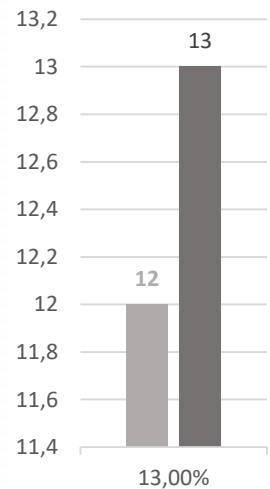
Чи проходили ви будь-яке підвищення кваліфікації на тему ґендерних питань протягом останніх двох років? Ви зараз навчаєтесь на будь-яких курсах на тему ґендерних питань?



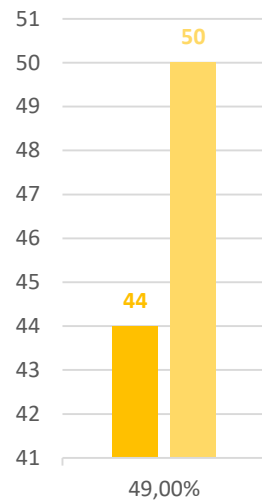
- Чоловіки, що підвищили кваліфікацію з ґендерних питань
- Жінок, що підвищили кваліфікацію з ґендерних питань
- Не брали участі



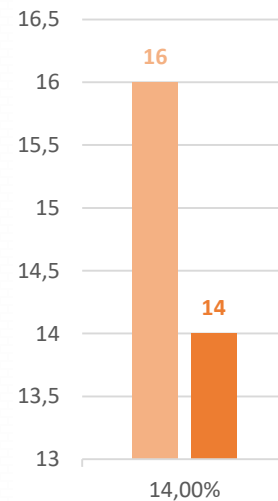
Як часто Ви застосовуєте отримані під час навчання знання щодо ґендерних понять у своїй професійній діяльності?



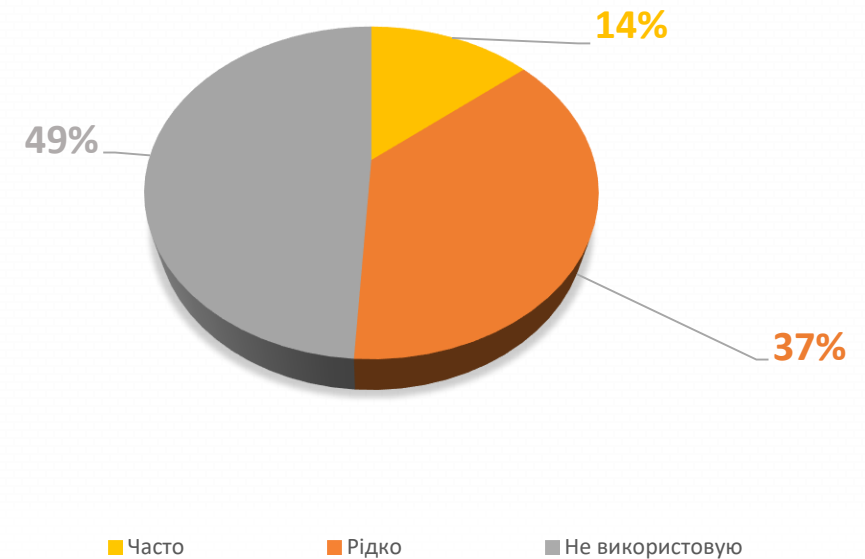
■ Жінки ■ Чоловіки



■ Чоловіки ■ Жінки

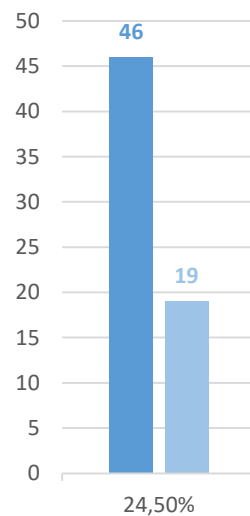
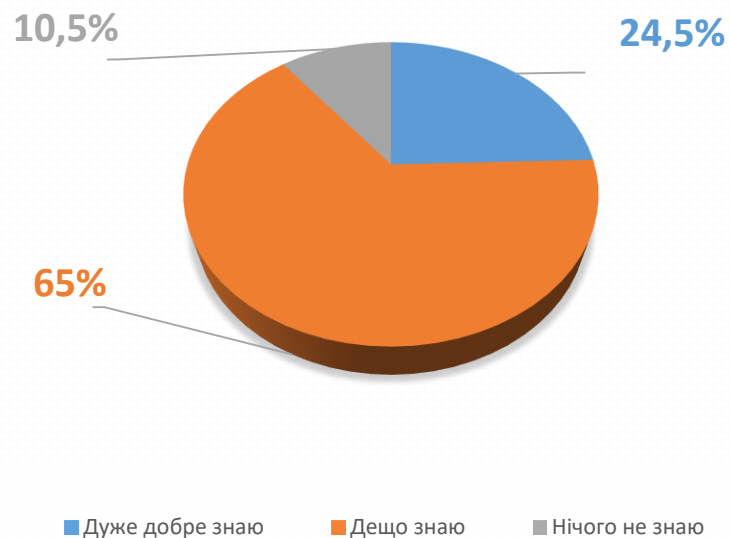


■ Чоловіки ■ Жінки

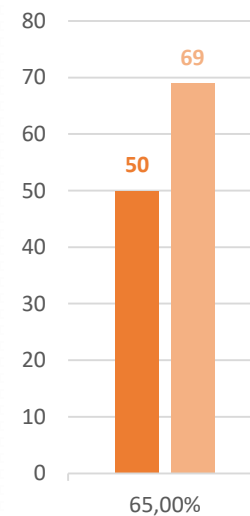


■ Часто ■ Рідко ■ Не використовую

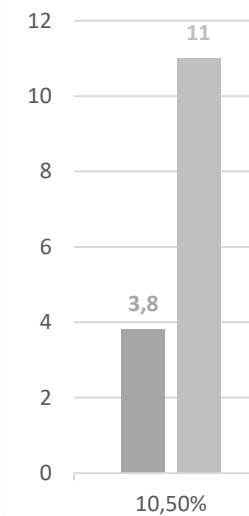
Чи знаєте про повноваження Верховної Ради України щодо реалізації державної ґендерної політики?



■ Керівники ■ Спеціалісти

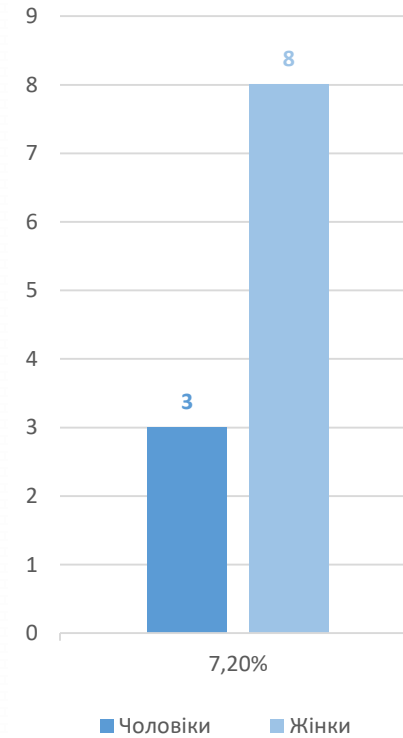
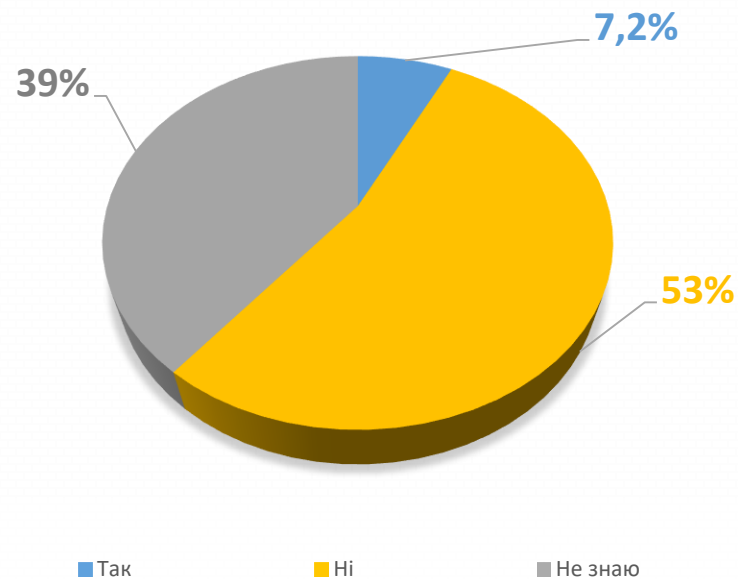


■ Керівники ■ Спеціалісти

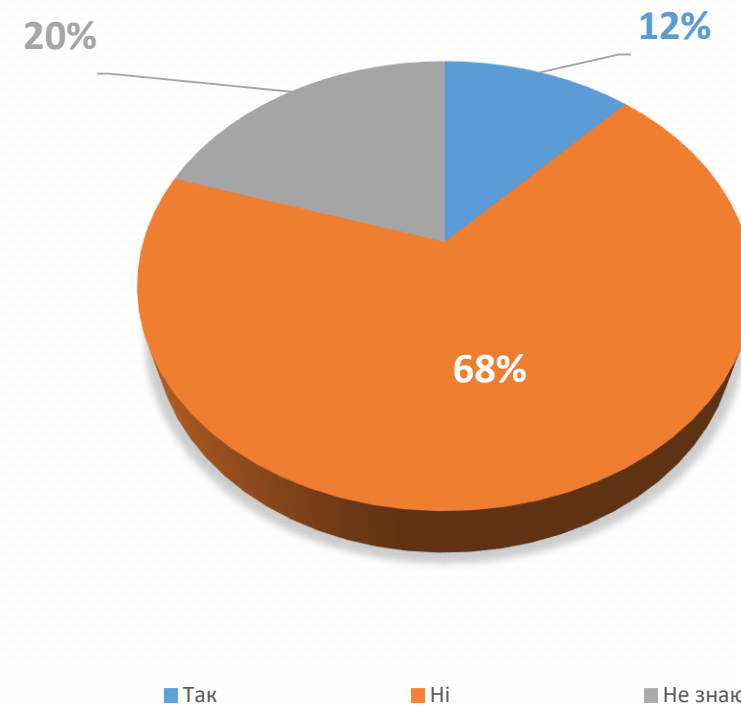


■ Керівники ■ Спеціалісти

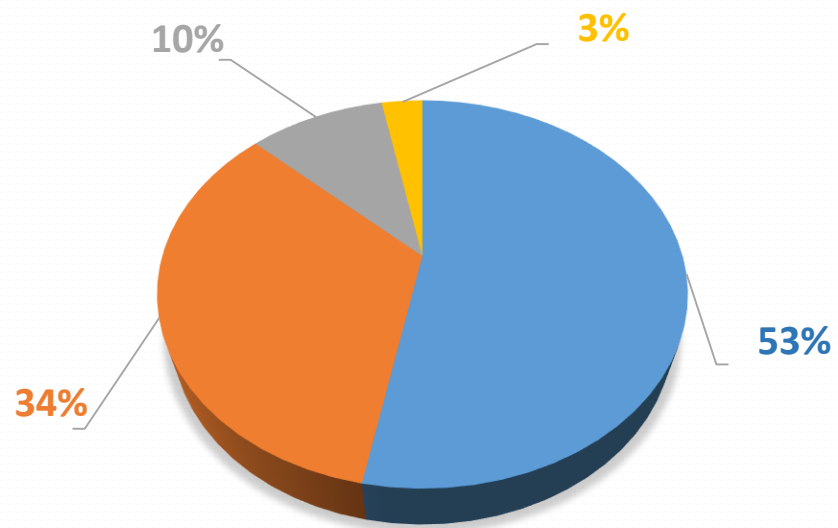
Чи сформульовані цілі ґендерної рівності та чи передбачені вони в положенні про структурний підрозділ?



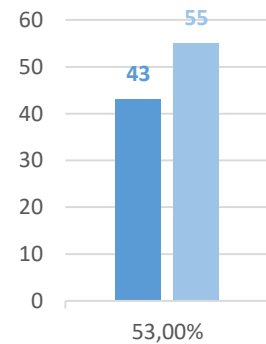
Чи існують в структурному підрозділі координатори/консультанти з ґендерних питань?



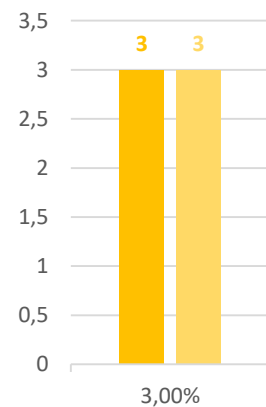
У якій мірі компоненти/зміст ґендерної рівності впливають на вашу професійну діяльність?



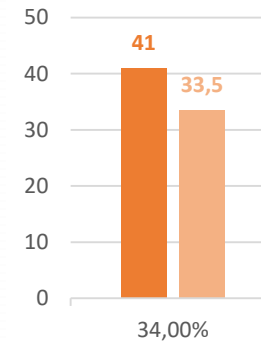
- Зовсім не впливають
- Впливають в обмеженій мірі
- Впливають в значній мірі
- Ґендерній рівності приділяється велика увага



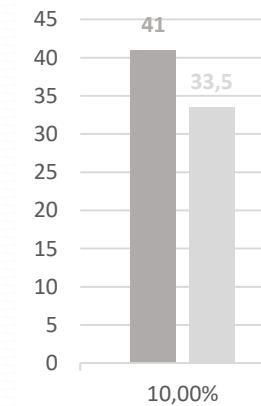
■ Чоловіки ■ Жінки



■ Чоловіки ■ Жінки

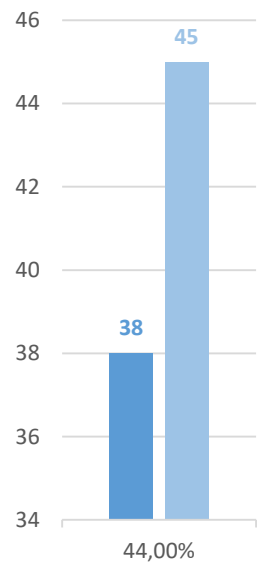


■ Чоловіки ■ Жінки

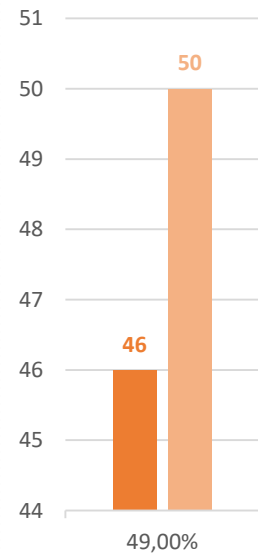


■ Чоловіки ■ Жінки

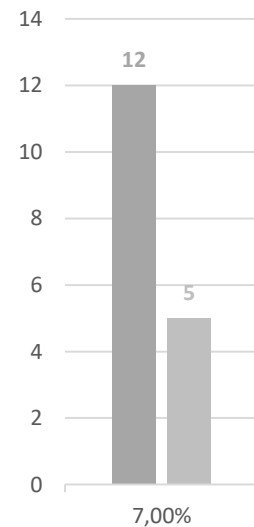
Чи передбачено у Вашому КРІ завдання, по'язані з питаннями реалізації ґендерної політики?



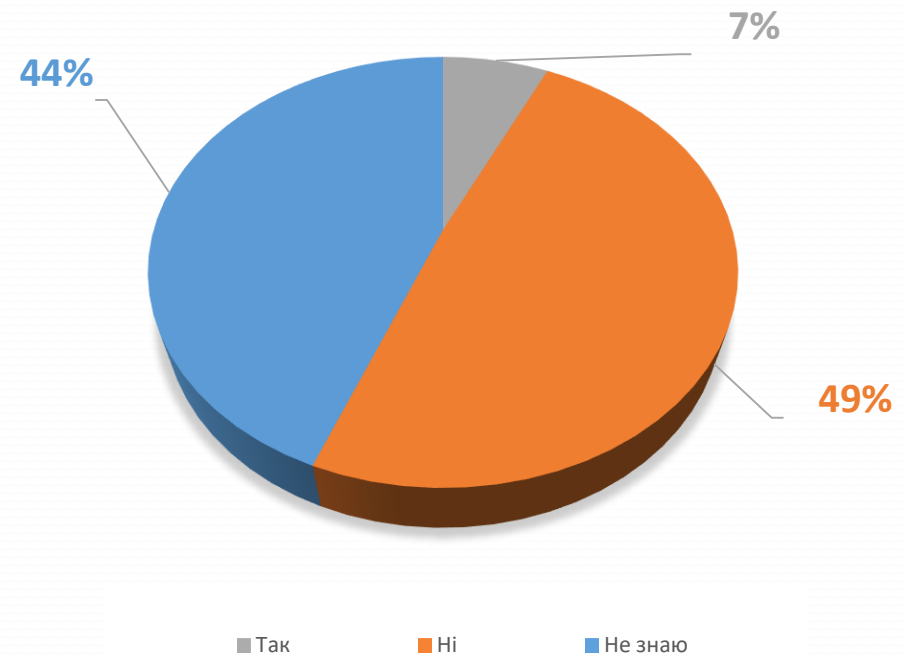
■ Керівники ■ Спеціалісти



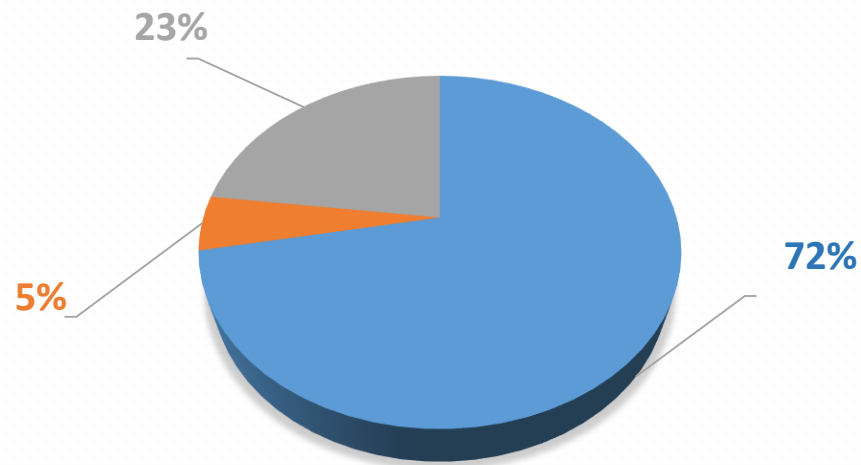
■ Керівники ■ Спеціалісти



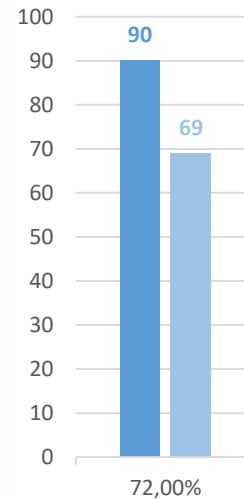
■ Керівники ■ Спеціалісти



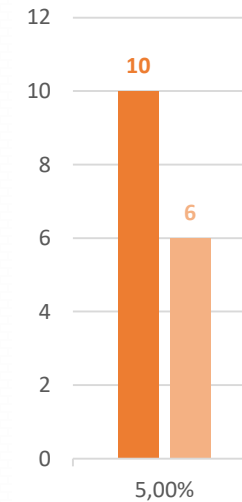
Чи мають право чоловіки/жінки однакові можливості при проходженні конкурсу на посади державної служби?



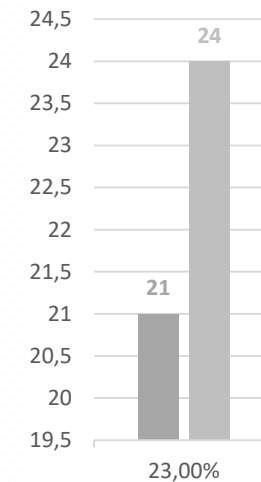
■ Так ■ Ні ■ Не знаю (важко сказати)



■ Чоловіки ■ Жінки

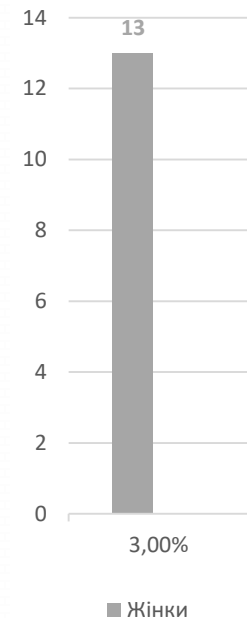
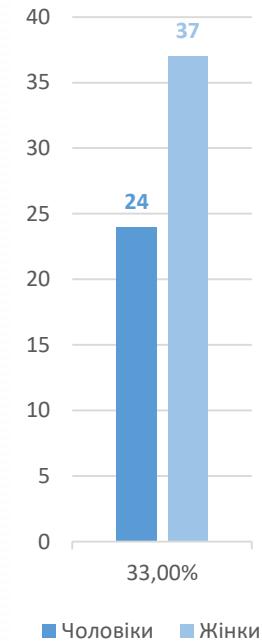
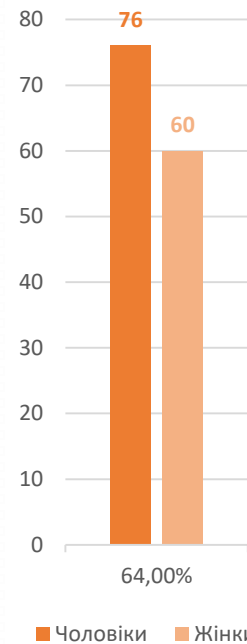
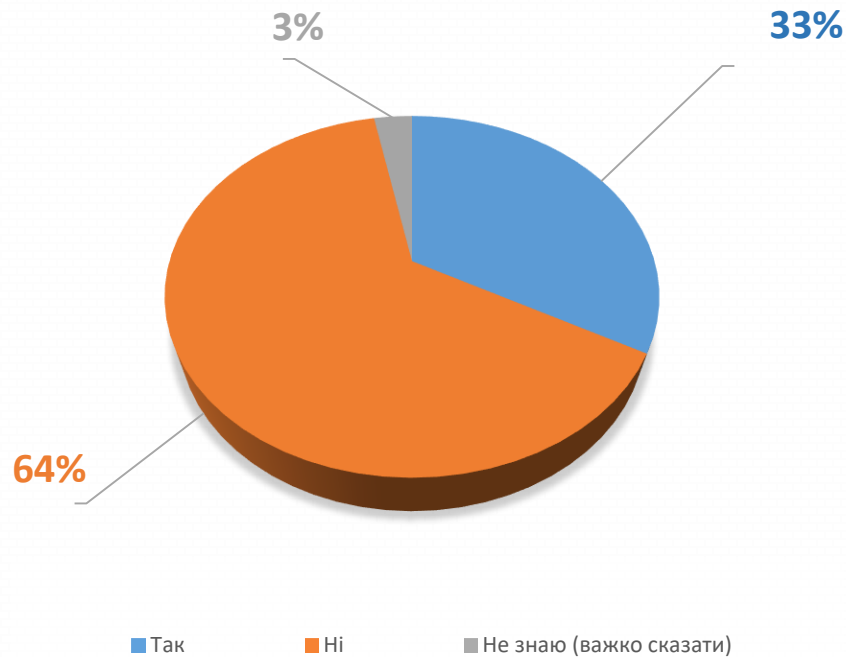


■ Чоловіки ■ Жінки

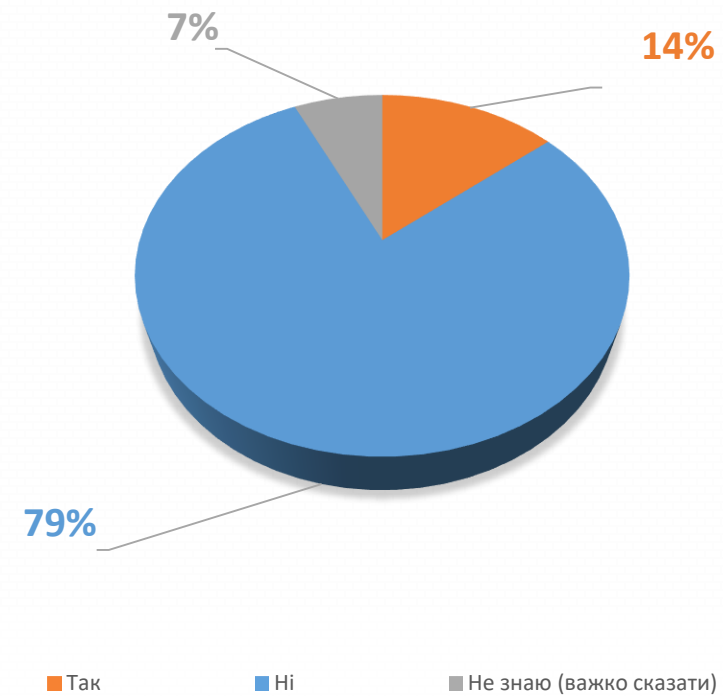
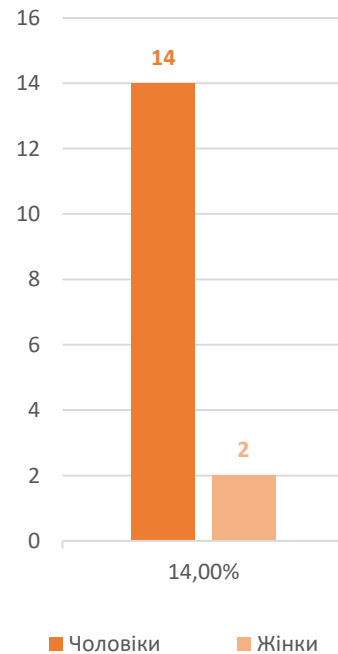


■ Чоловіки ■ Жінки

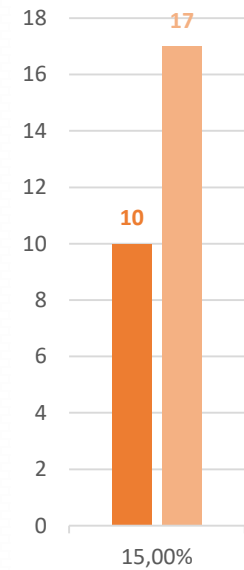
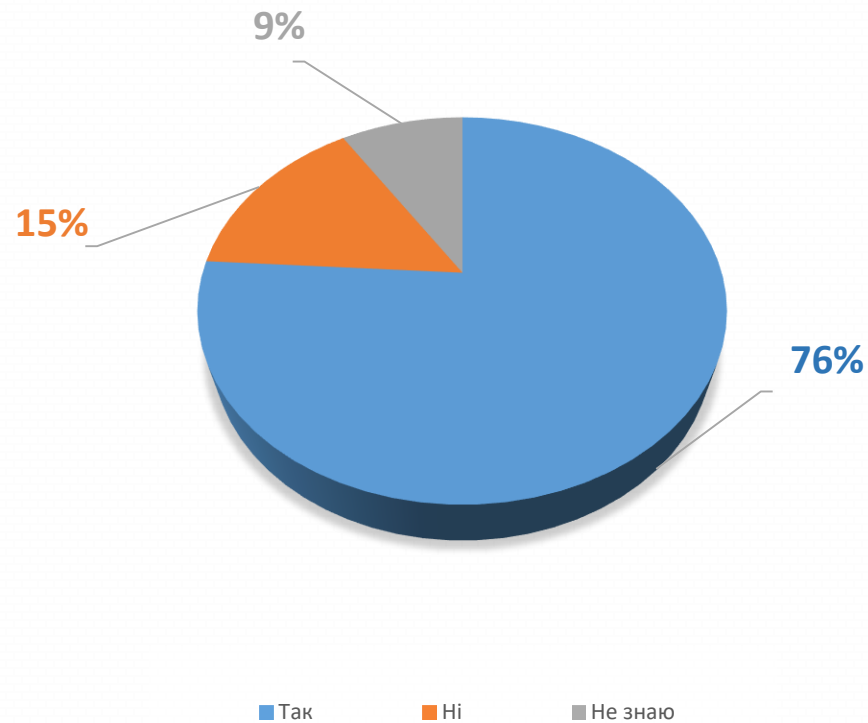
Чи були випадки, коли Ви відчували дискримінацію (наприклад, отримання освіти; працевлаштування, розвиток кар'єри та диференціація оплати праці тощо) у зв'язку з Вашою статевою приналежністю?



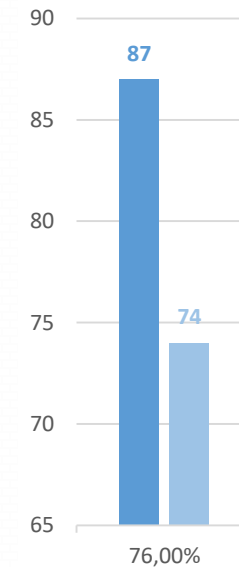
Ви коли-небудь відчували на собі або були свідком того, що вважається сексизмом або дискримінацією за статевою ознакою у Вашому колективі?



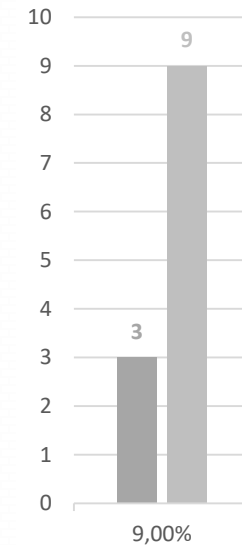
Чи рівне та справедливе відношення до жінок/чоловіків (в частині рівного розподілу і використання політичних, економічних, соціальних та культурних ресурсів та можливостей) у Вашому колективі?




■ Чоловіки ■ Жінки



■ Чоловіки ■ Жінки

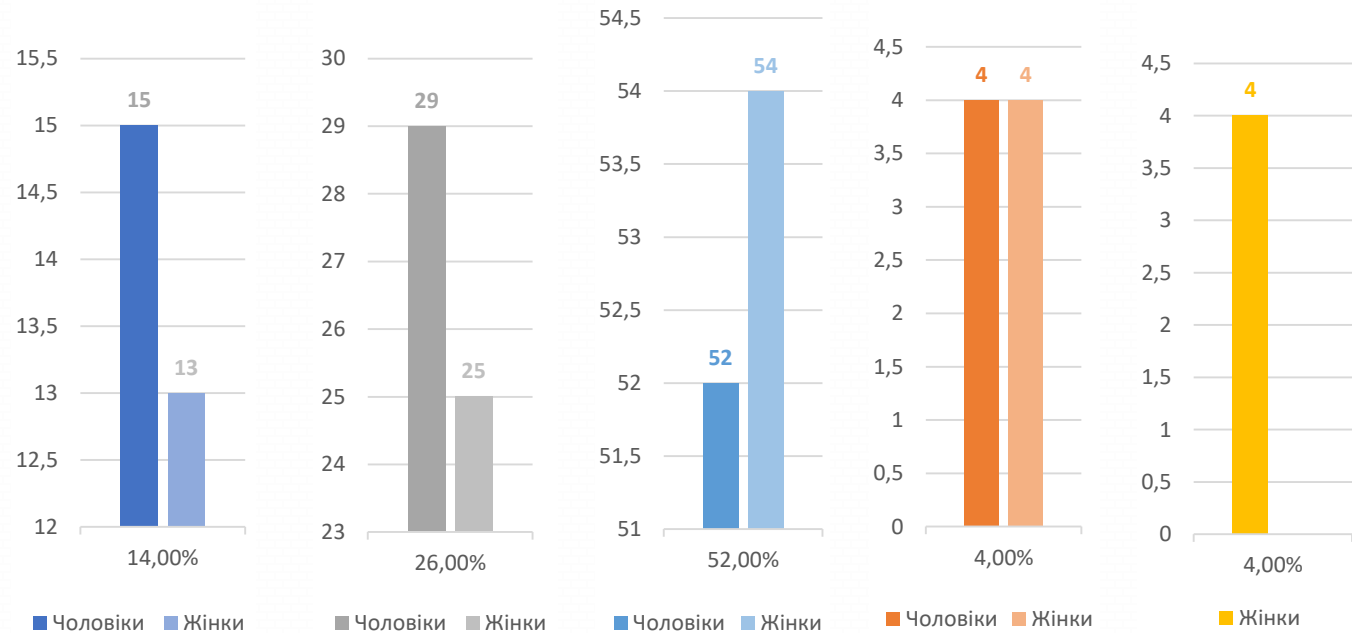
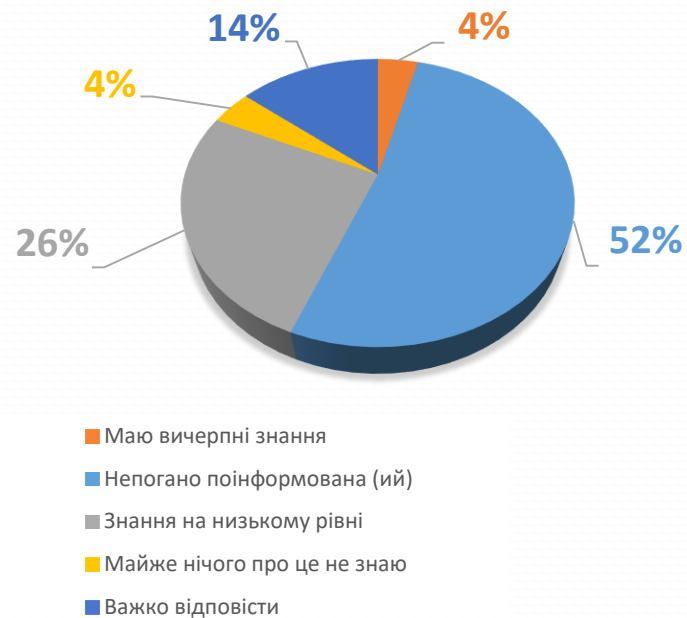


■ Чоловіки ■ Жінки

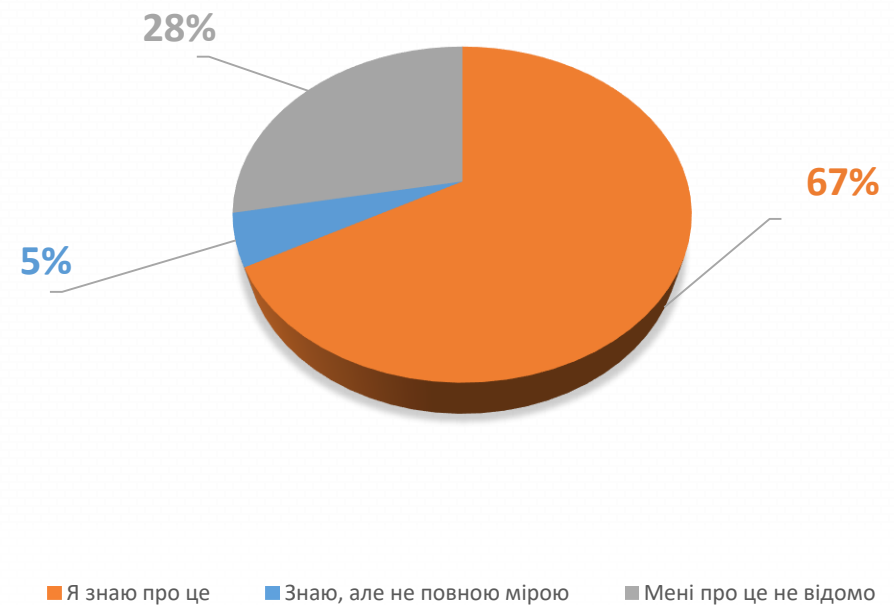
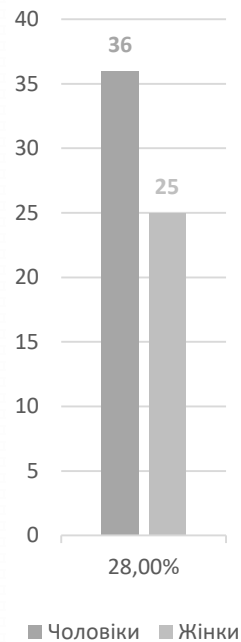
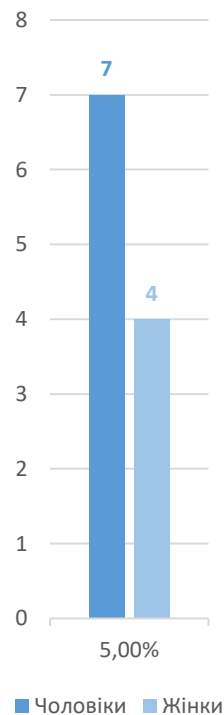
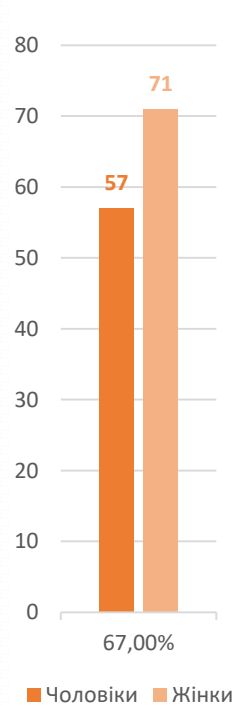


ОСНОВНІ ПОНЯТТЯ ТА ЗАКОНОДАВСТВО

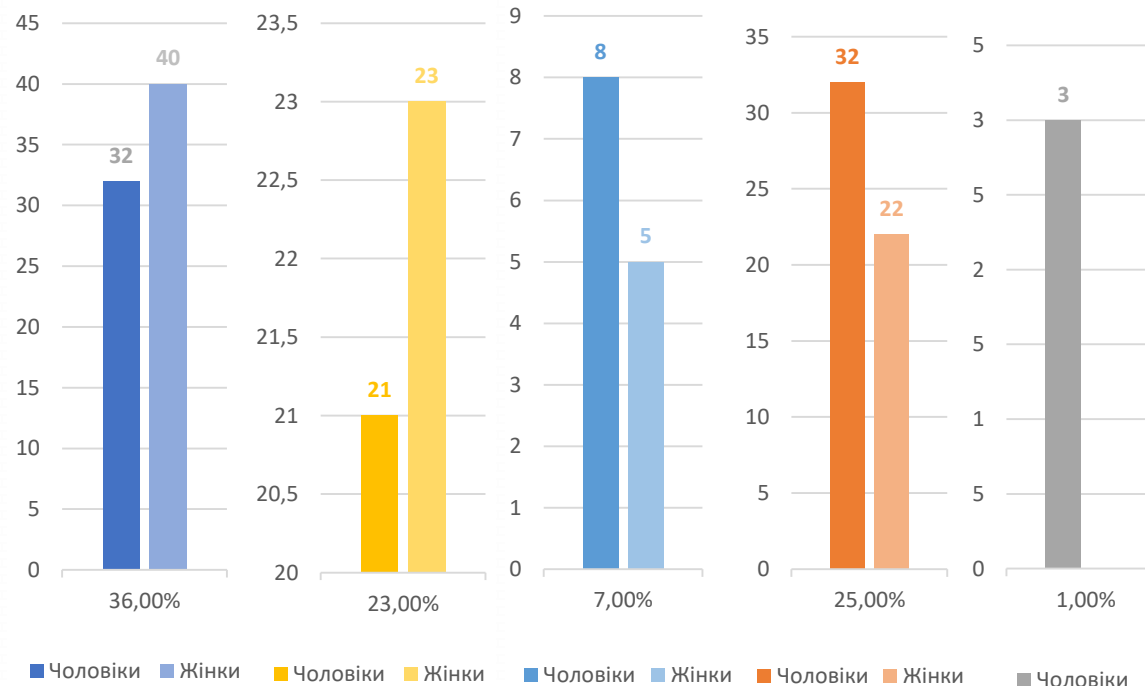
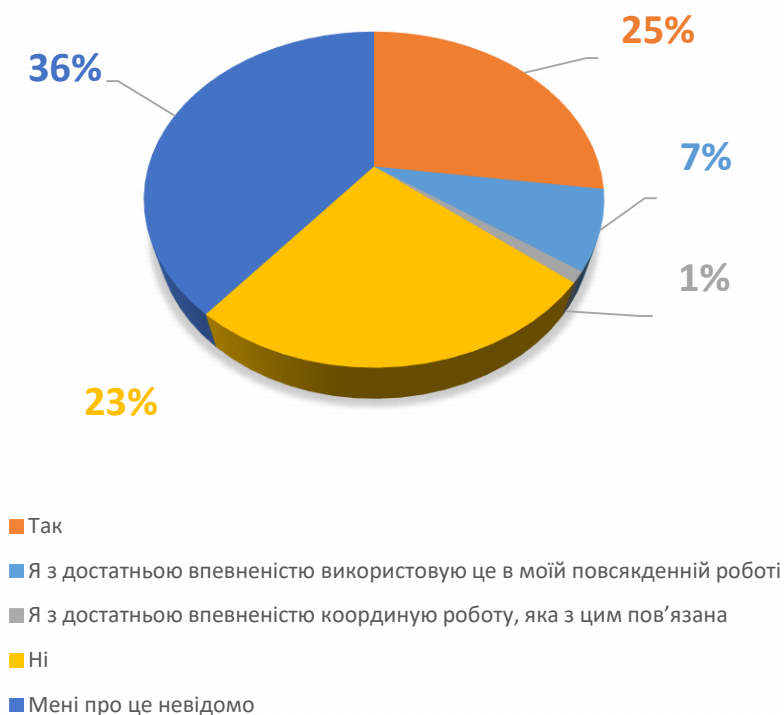
Як Ви оцінюєте свої знання щодо ґендерної рівності та міжнародних стандартів стосовно прав людини?



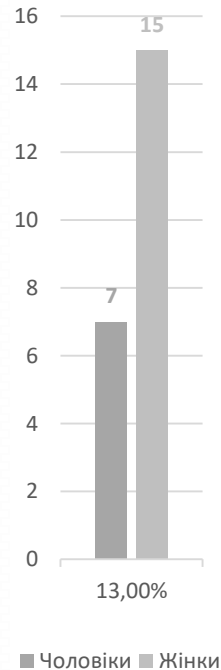
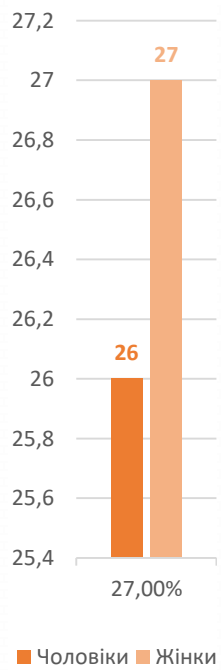
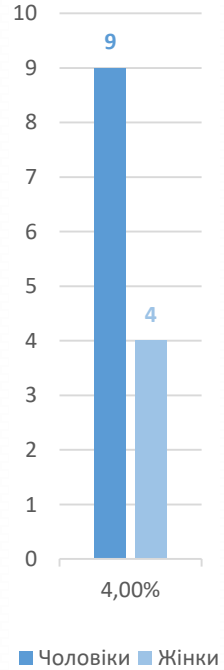
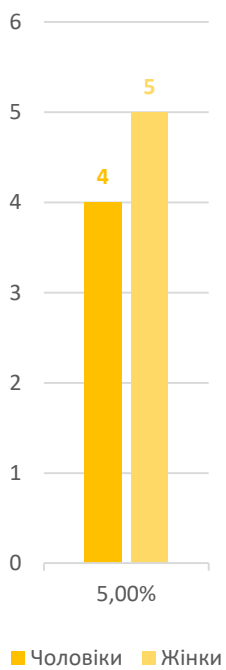
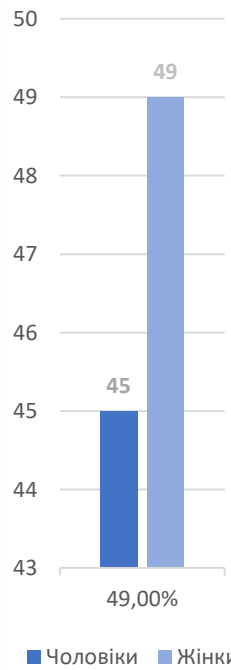
Чи знайомі Ви з національною нормативно-правовою базою у сфері реалізації державної ґендерної політики, міжнародними зобов'язаннями у цій сфері?



Чи застосовується ґендерний аналіз в процесі підготовки (оформленні) пропозицій та рішень роботи Вашого підрозділу?



Чи застосовується комплексний ґендерний підхід під час розробки та впровадження державної політики?

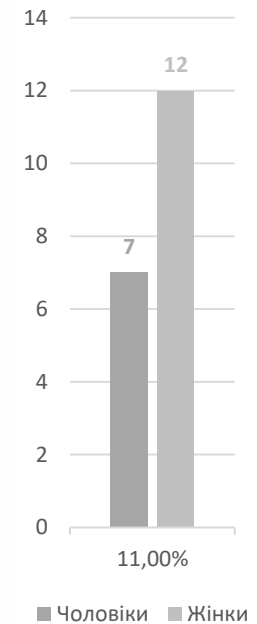
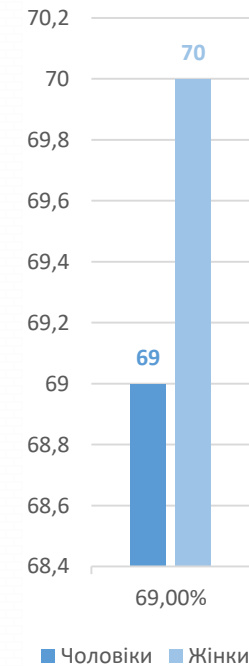
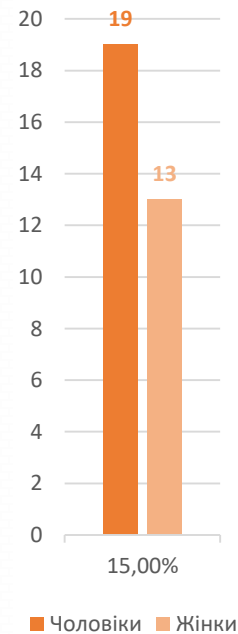
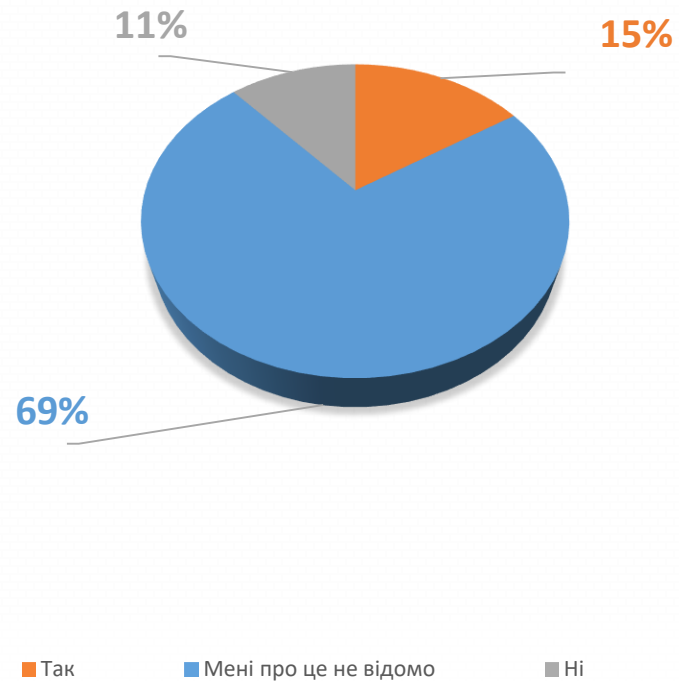




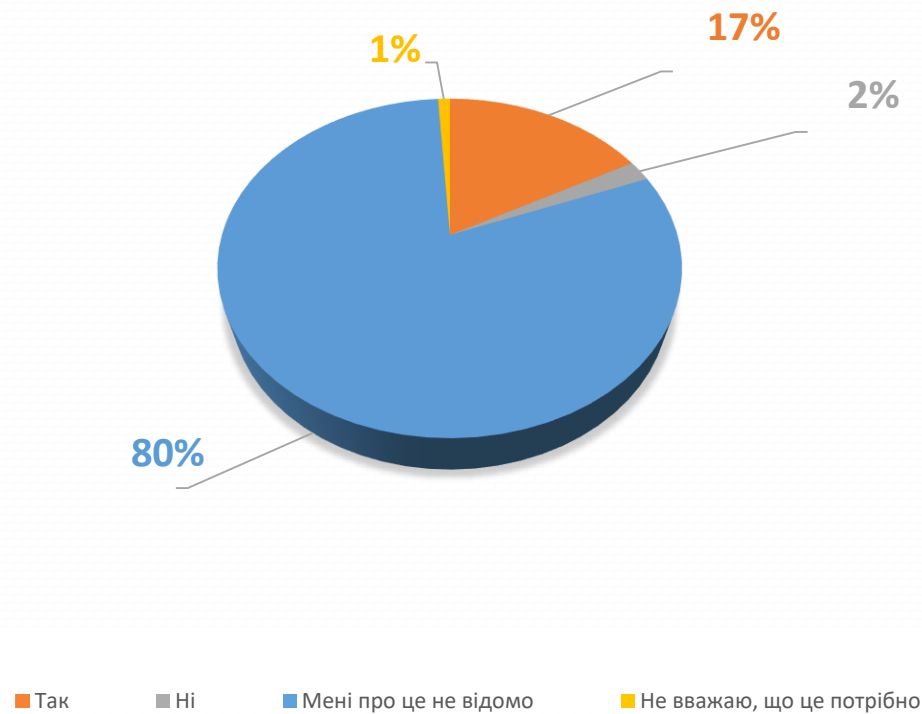
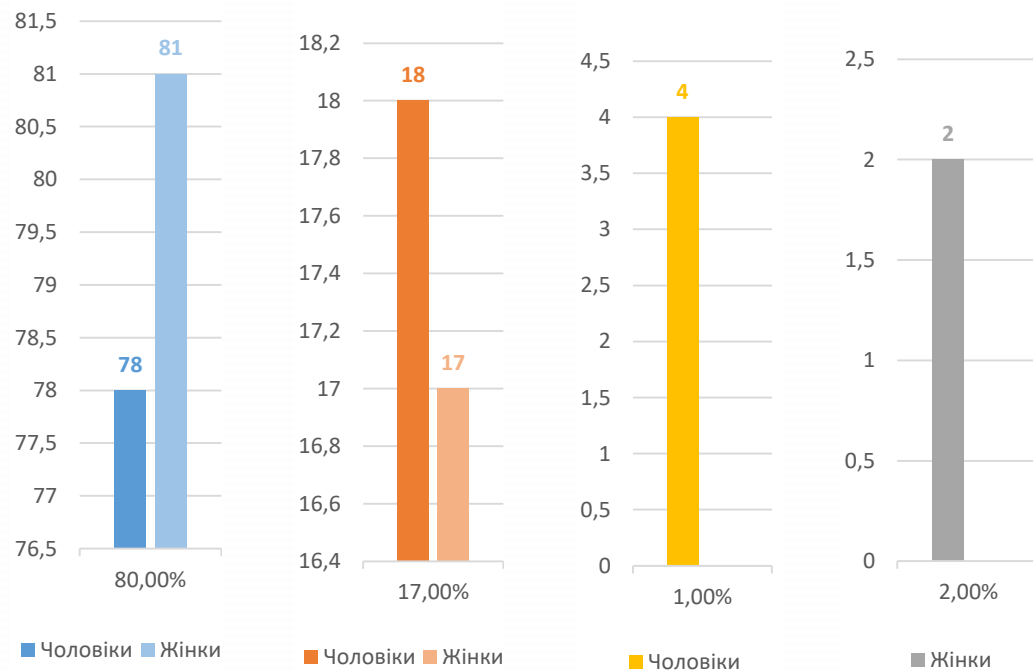
РОЗРОБКА ПРОГРАМ ТА ПОЛІТИК



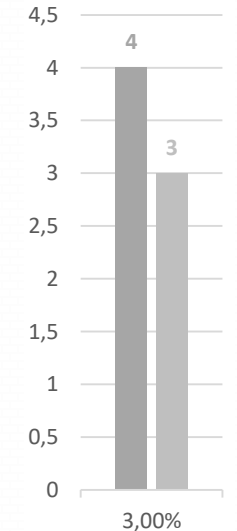
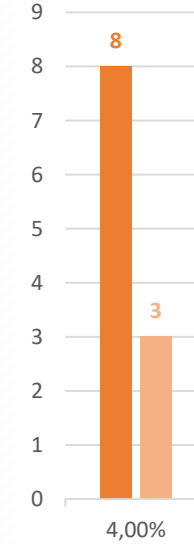
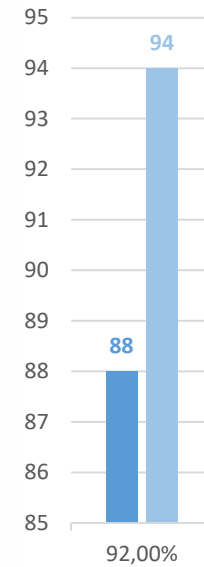
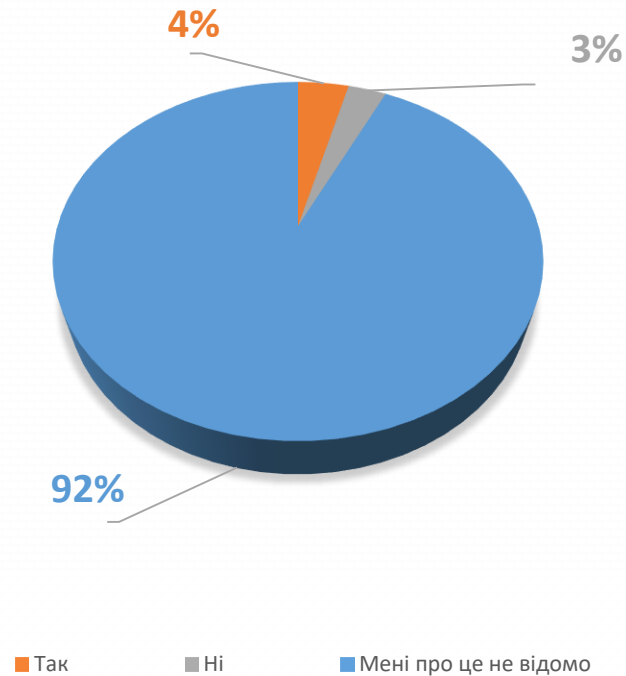
Чи здійснюється розробка ґендерно-орієнтованих програм, бюджетів та планів?



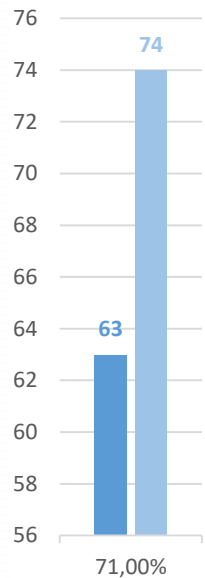
Чи здійснюється впровадження запланованих ґендерно-орієнтованих програм відповідно до тематичних або організаційних цілей?



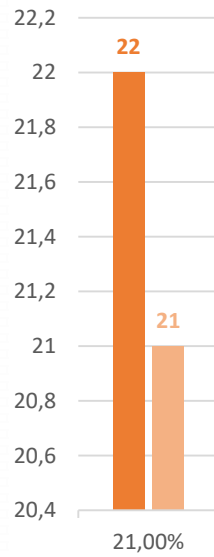
Чи здійснюється розподіл фінансових та людських ресурсів в ґендерно-орієнтованих програмах?



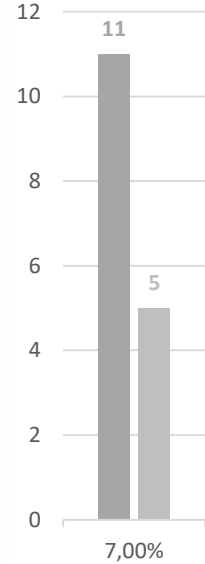
Чи здійснюється інформування та проведення роз'яснювальної роботи з усіма зацікавленими сторонами щодо використання виділених ресурсів?



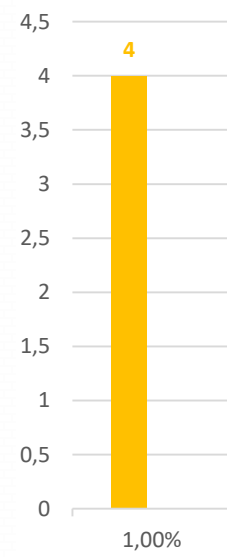
■ Чоловіки ■ Жінки



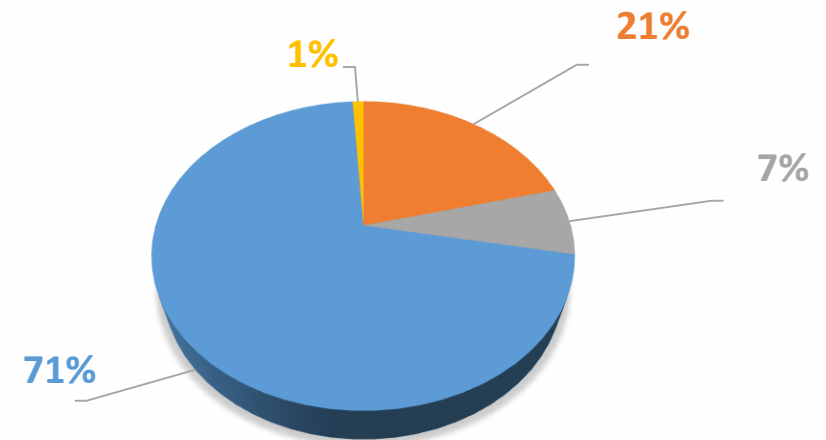
■ Чоловіки ■ Жінки



■ Чоловіки ■ Жінки

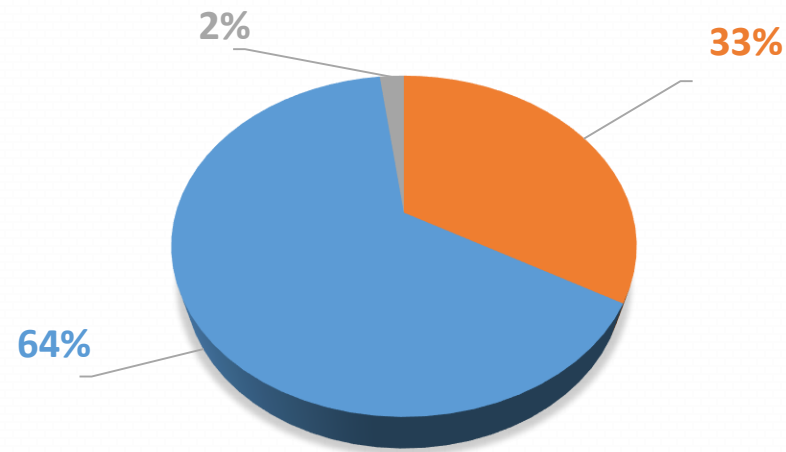


■ Чоловіки

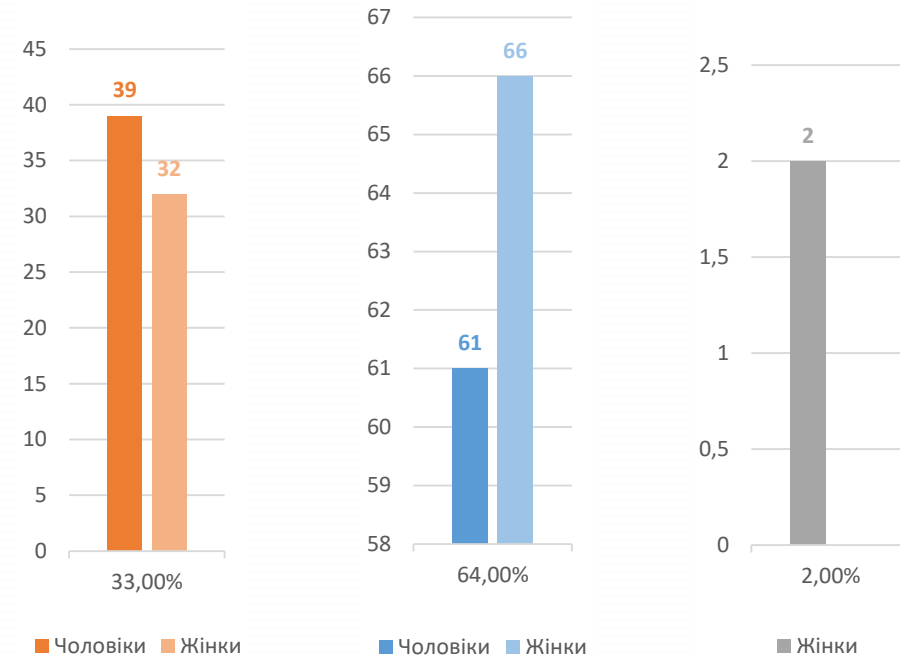


■ Так ■ Ні ■ Мені про це не відомо ■ Не вважаю, що це потрібно

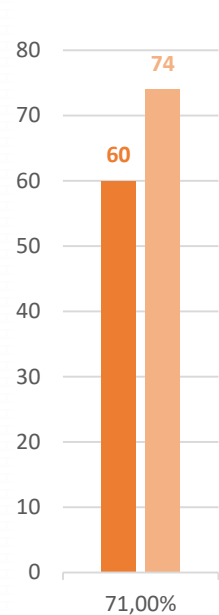
Чи забезпечуються працівники Апарату можливістю в рівній мірі використовувати розроблені програми та виділені ресурси?



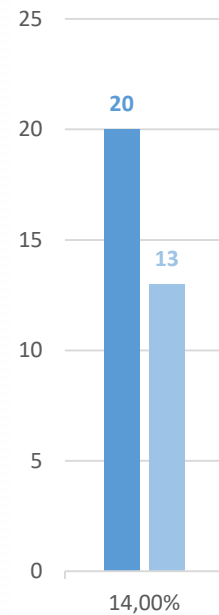
■ Так ■ Ні ■ Не вважаю, що це потрібно



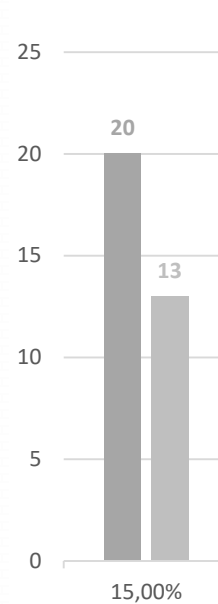
Чи розумієте Ви необхідність дій у напрямку збільшення відповідальної гендерно-орієнтованої діяльності Апарату, у тому числі коригування певних процедур, планів тощо?



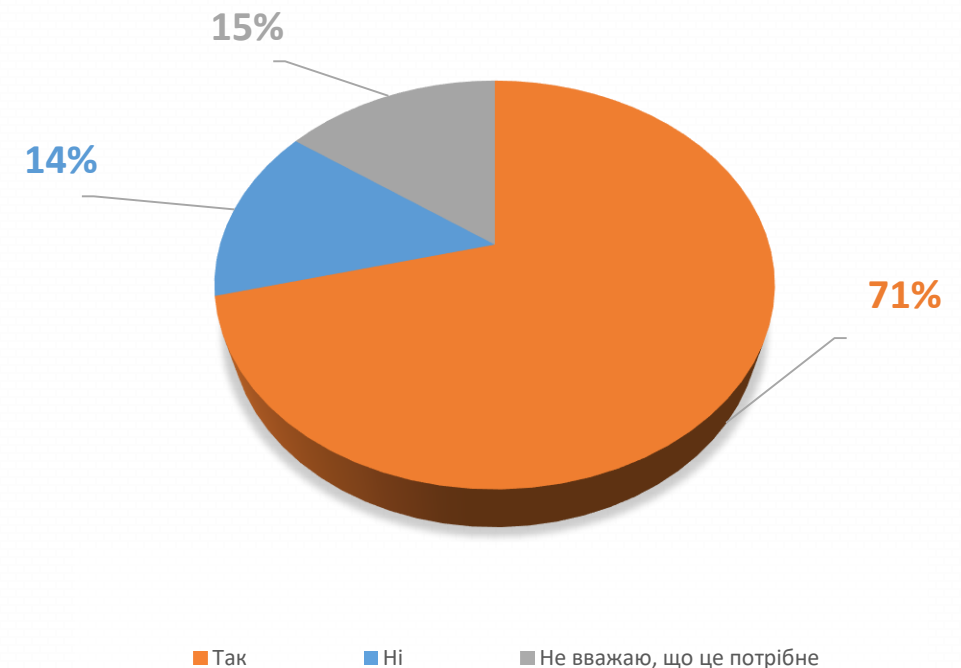
■ Чоловіки ■ Жінки




■ Чоловіки ■ Жінки



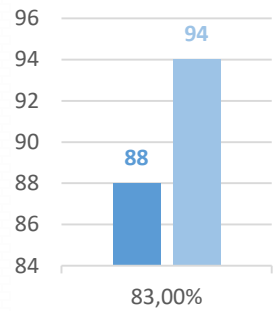
■ Чоловіки ■ Жінки



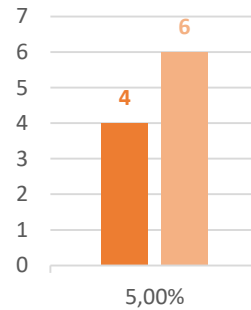


ВИКОРИСТАННЯ ЗНАНЬ, МОНІТОРИНГ ТА ОЦІНКА

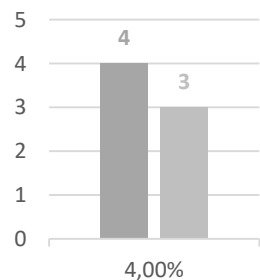
Чи здійснюється збір інформації з розбивкою за ознакою статі для відстеження прогресу в роботі щодо забезпечення гендерної рівності?



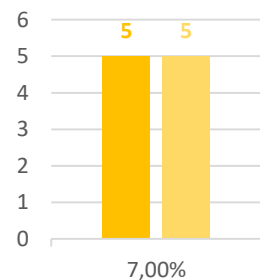
■ Чоловіки ■ Жінки



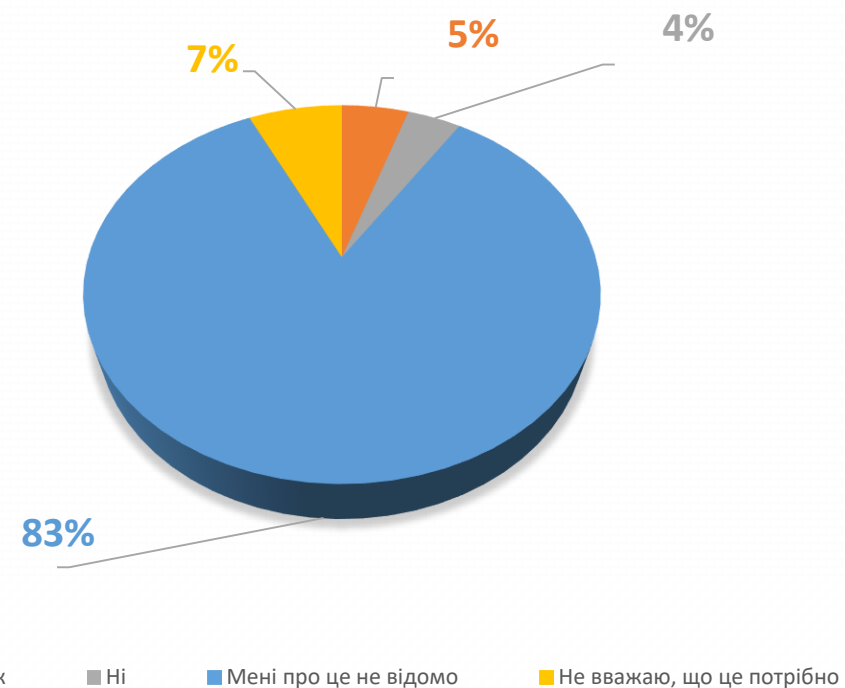
■ Чоловіки ■ Жінки



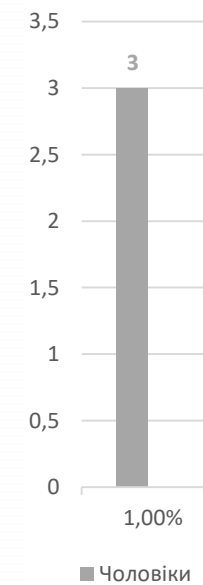
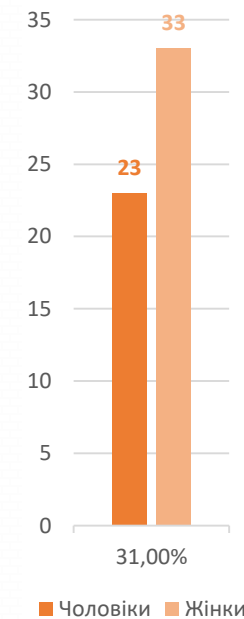
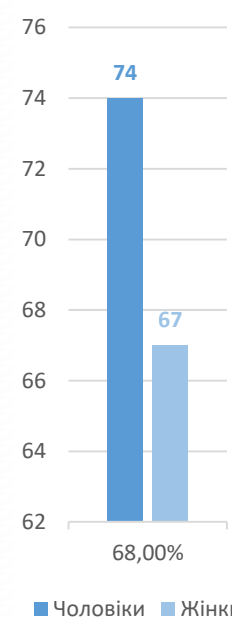
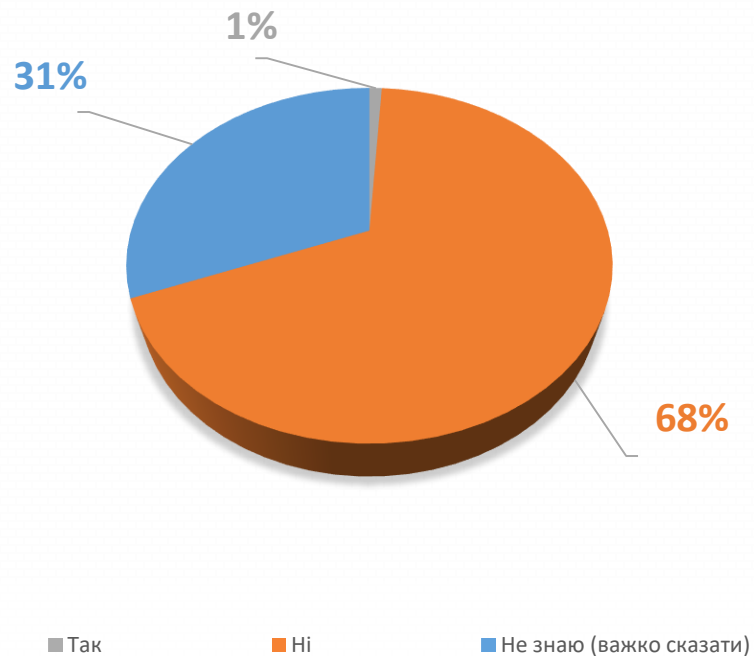
■ Чоловіки ■ Жінки



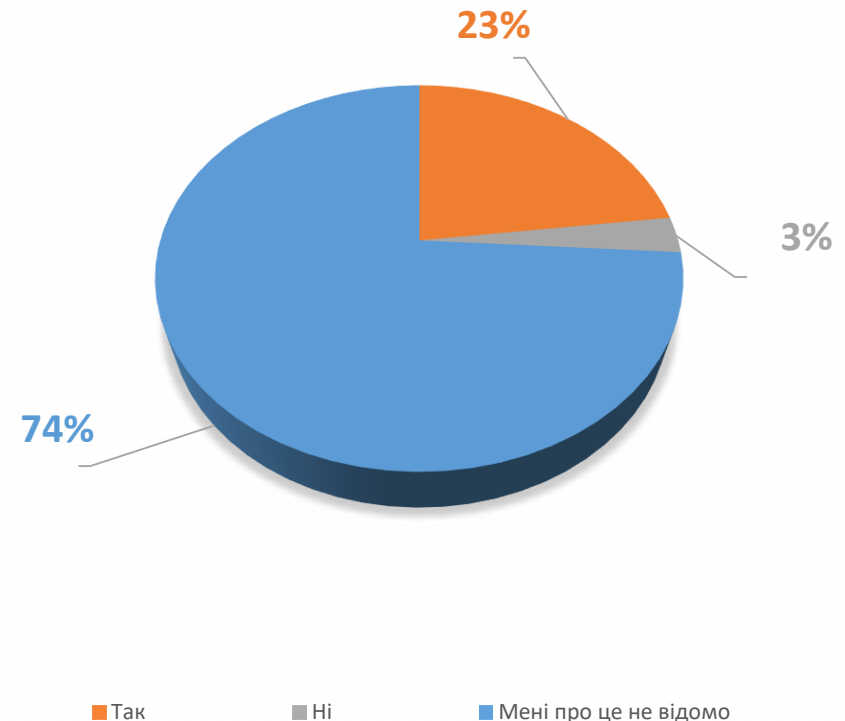
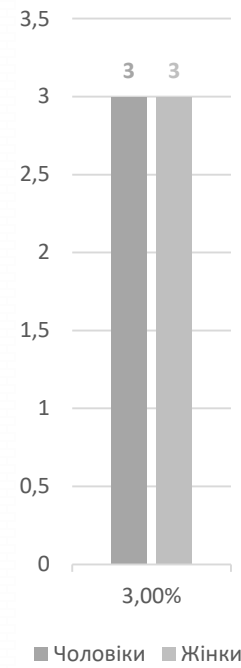
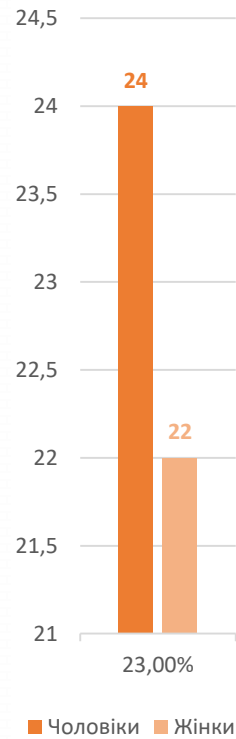
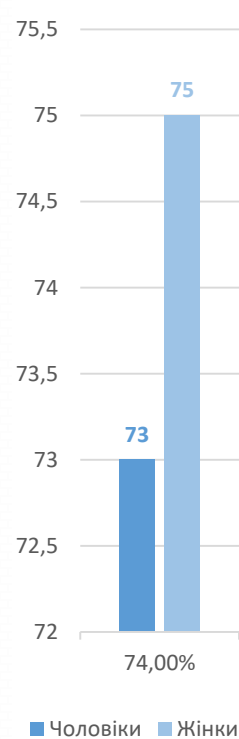
■ Чоловіки ■ Жінки



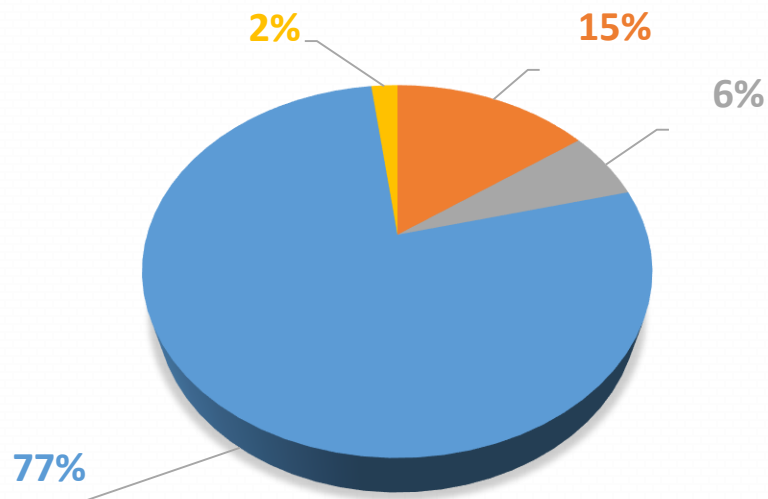
Чи маєте вимоги, відповідно до яких Ви повинні звітувати про досягнення ґендерної рівності у Ваших щорічних звітах?



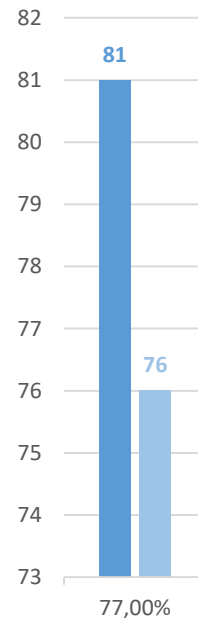
Чи надається інформація щодо діяльності Апарату (звернення громадян, доступ до публічної інформації, офіційний веб-сайт, комунікативні заходи) з ґендерних питань для зовнішніх та внутрішніх зацікавлених сторін?



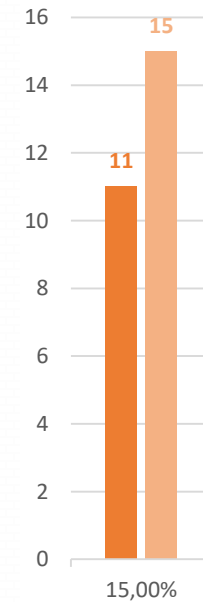
Чи здійснюється інформування та проведення роз'яснювальної роботи щодо використання досліджень, які враховують ґендерну проблематику та їх результатів?



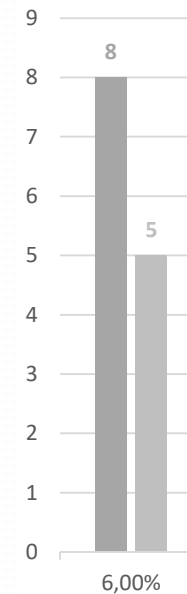
■ Так ■ Ні ■ Мені про це не відомо ■ Не вважаю, що це потрібно



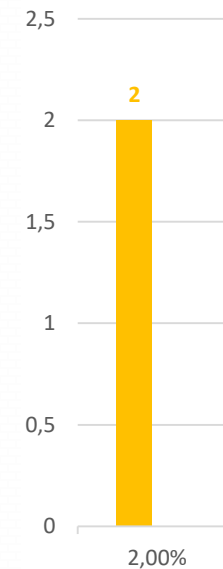
■ Чоловіки ■ Жінки



■ Чоловіки ■ Жінки

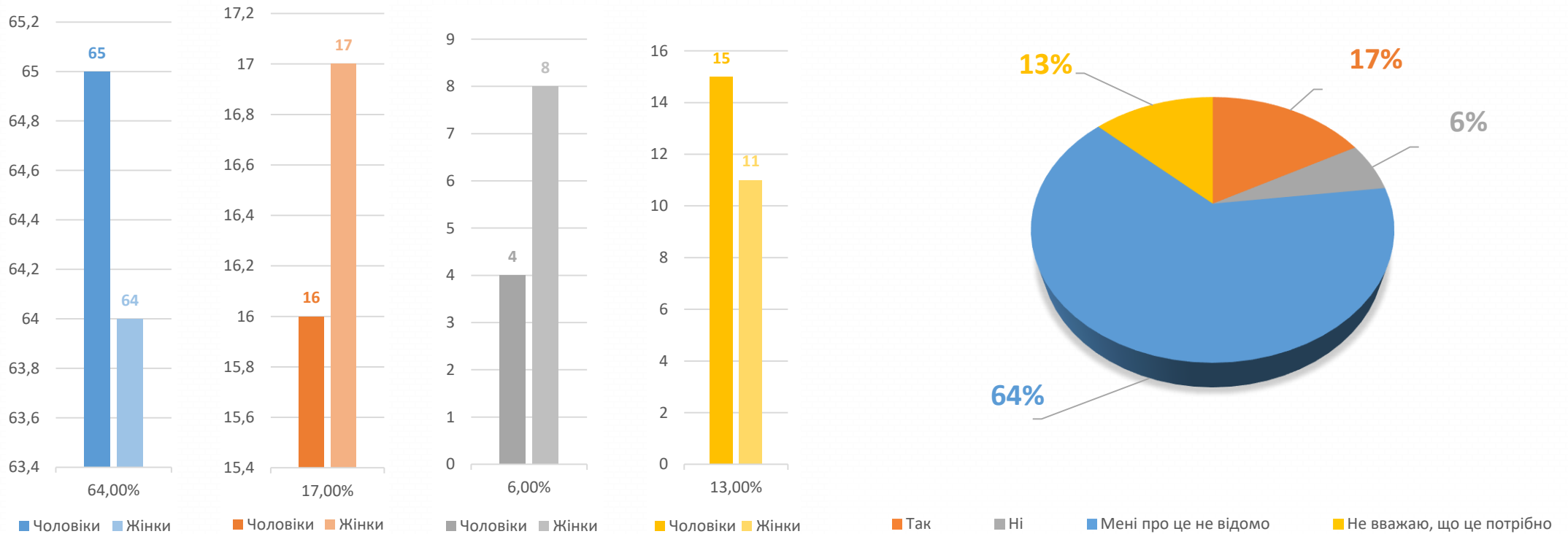


■ Чоловіки ■ Жінки

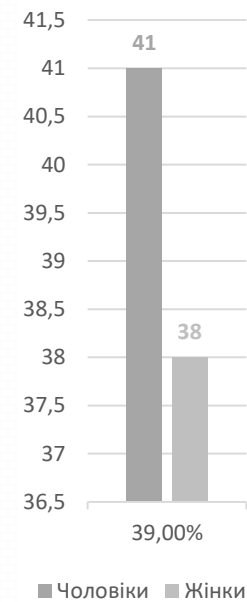
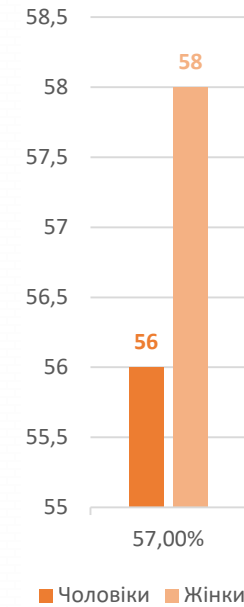
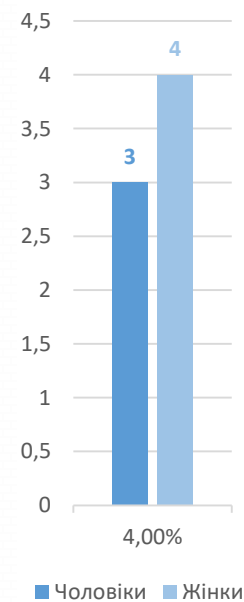
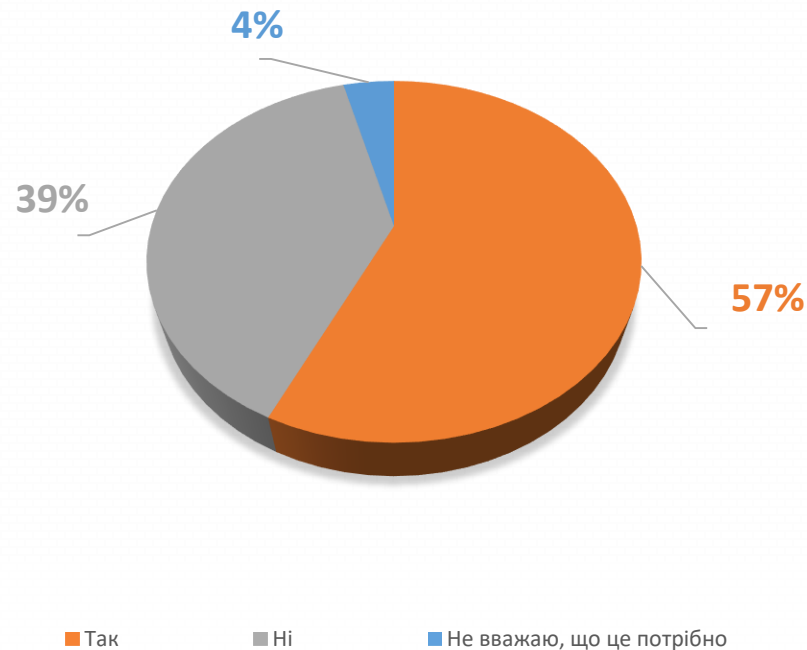


■ Жінки

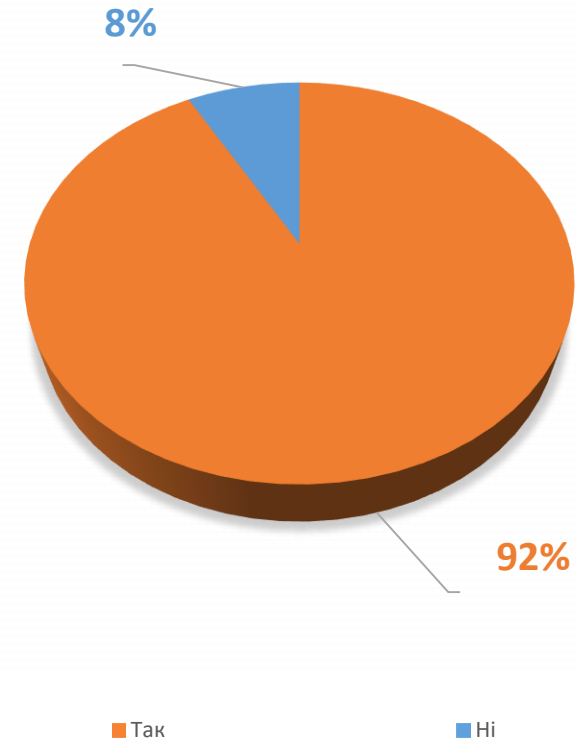
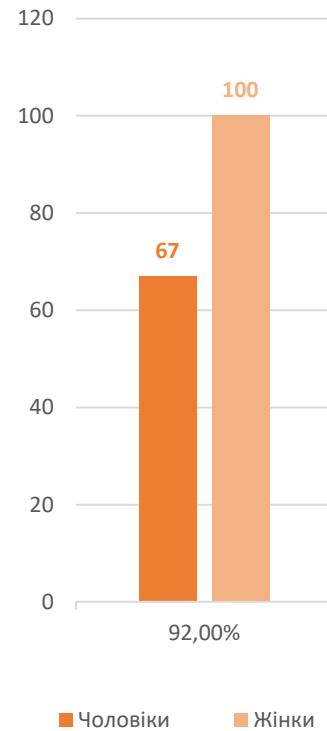
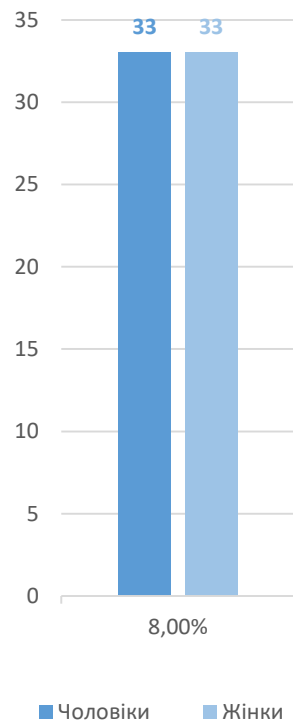
Чи розробляються ґендерно-роз'яснювальні матеріали/кампанії/дії разом з іншими організаціями/установами/підрозділами Апарату, використовуючи результати досліджень/інші матеріали?



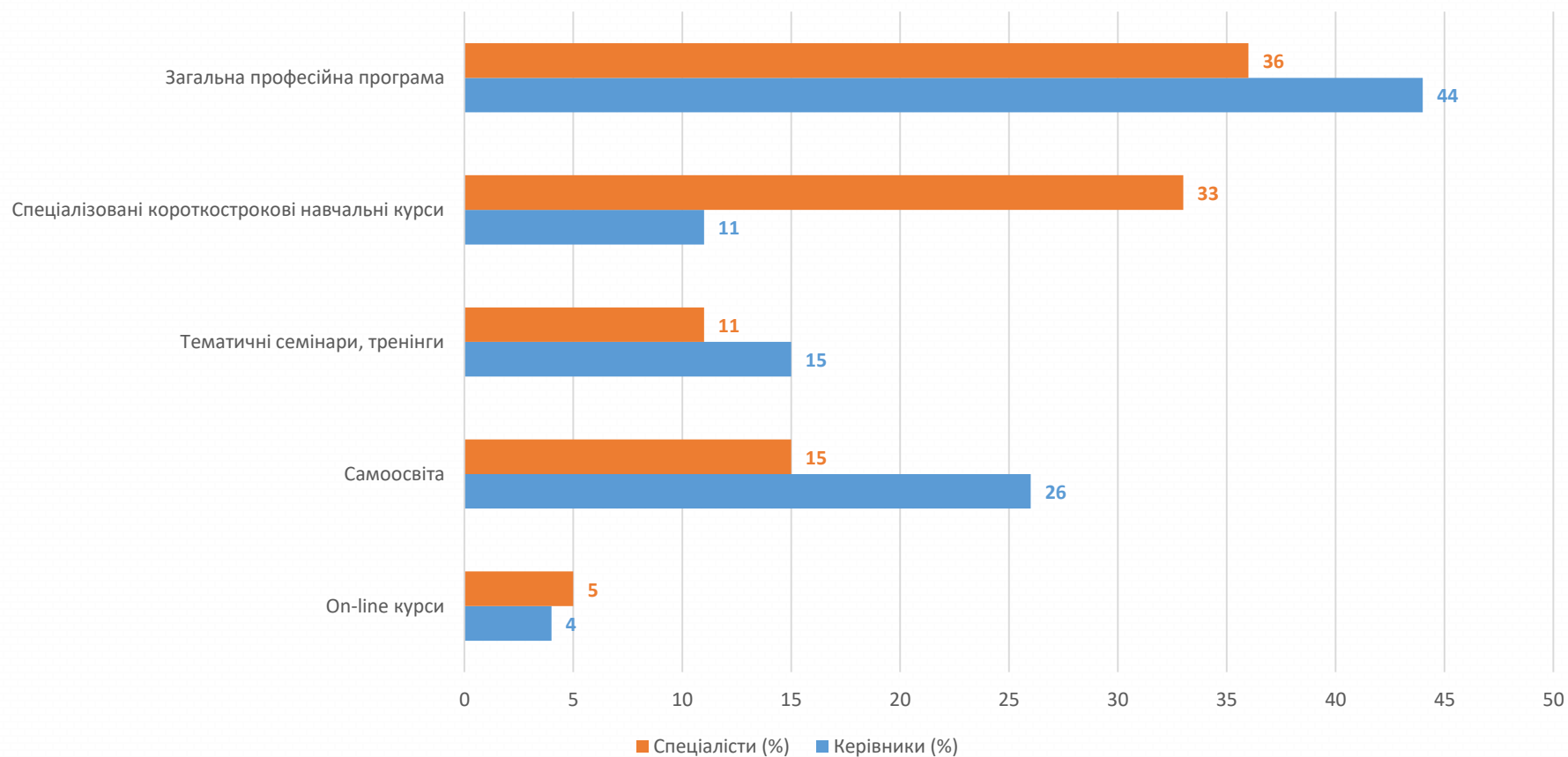
Чи розумієте потреби та динаміки відносно створення/підтримання ефективних партнерських відносин для забезпечення ґендерної рівності?




Чи хотіли б Ви підвищити рівень своєї професійної компетентності у сфері ґендерної політики?



Який формат підвищення кваліфікації був би більш зручний для Вас?





Рекомендації щодо інтеграції ґендерних підходів
та підвищення інституційної спроможності діяльності
Апарату Верховної Ради України з реалізації
комплексного ґендерного підходу



За напрямом “політична воля та діяльність”:

- запровадити проведення щорічного ґендерного аудиту в Апараті Верховної Ради України на постійній основі (щорічно);
- забезпечити затвердження методичних рекомендацій з проведення ґендерного аудиту в Апараті Верховної Ради України;
- забезпечити застосування ґендерних підходів під час розробки нормативно-правових актів;
- забезпечити розробку та інтеграцію ґендерної складової під час розробки стратегічних планів діяльності Апарату ВРУ;
- впровадити ґендерно чутливі індикатори для оцінки ефективності програм діяльності Апарату ВРУ, запровадити ґендерні підходи у процес розробки, впровадження, моніторинг та оцінювання цих програм;
- запровадити ґендерно-правову експертизу законопроектів і законодавчих пропозицій (проектів законодавчих актів, актів комітетів і комісій Верховної Ради України);
- впровадити застосування ґендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі Апарату ВРУ.

За напрямом “підзвітність та інформування”:

- здійснювати повне виконання нормативно-правових актів у сфері реалізації державної ґендерної політики, на постійній основі проводити моніторинг та оцінку їх виконання;
- систематично включати до статистичних даних, досліджень та збору даних, які проводить Апарат ВРУ, ґендерно-дезаґриговані дані для подальшого здійснення відповідного аналізу та прийняття рішень;
- на постійній основі забезпечити розбудову співробітництва з питань ґендерної рівності та недискримінації з іншими державними органами, міжнародними організаціями та установами, громадськими організаціями;
- забезпечити постійне інформування працівників та інших зацікавлених сторін щодо діяльності Апарату ВРУ з питань забезпечення ґендерної рівності;
- здійснювати розробку та поширення (за підтримки інших зацікавлених сторін) навчальних, інформаційно-роз’яснювальних матеріалів, інформаційних бюлетенів, брошур, плакатів, буклетів з питань забезпечення ґендерної рівності та не дискримінації;
- забезпечити створення та наповнення актуальною інформацією відповідну рубрику на офіційному веб-сайті Управління кадрів Апарату ВРУ.




За напрямом “кадровий потенціал і людські ресурси”:

- запровадити посаду радника з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі/створити відповідний структурний підрозділ;
- забезпечити впровадження Стратегії розбудови кадрового потенціалу Апарату Верховної Ради України до 2022 року в частині забезпечення гендерної рівності;
- підвищувати рівень обізнаності державних службовців щодо питань гендерної рівності шляхом організації та проведення освітніх заходів;
- розробити навчальні програми з питань реалізації державної гендерної політики для працівників Апарату ВРУ (з урахуванням їх повноважень) та забезпечити проведення відповідного навчання;
- сприяти гендерній рівності, запобігаючи будь-яким випадкам гендерної дискримінації на робочому місці, особливо у сферах доступу до державної служби, навчання, матеріального та соціального забезпечення, кар'єрного зростання працівників;
- забезпечити гендерний паритет в навчальних поїздках та заходах з питань гендерної рівності.



За напрямом “організаційна культура”:

- забезпечити впровадження корпоративної культури в Апараті Верховної Ради України, на основі дотримання принципів ґендерної рівності та недискримінації;
- включити до колективного договору положення щодо забезпечення рівних прав та можливості жінок і чоловіків у трудових відносинах;
- здійснювати на постійній основі інформування працівників про заборону дискримінації на робочому місці;
- здійснювати заходи, спрямовані на забезпечення поєднання особистого життя, сімейних обов’язків і трудової діяльності жінок і чоловіків;
- на постійній основі проводити опитування щодо психологічного клімату та особистого комфорту працівників в колективі;
- виділити приміщення для облаштування дитячих та сімейних кімнат.



Аналіз проведено експерткою проєкту
ЄС-ПРООН з парламентської реформи
Юлією Лихач
Київ, 2020 рік
