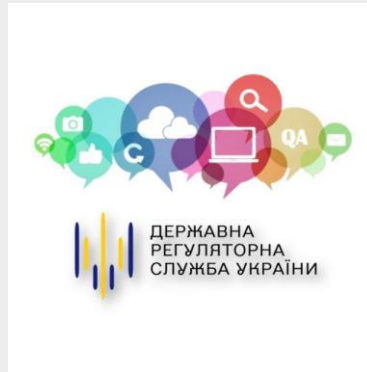




АНАЛІЗ РІВНЯ ЗАДОВОЛЕНOSTІ УМОВАМИ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ В ЧАСТИНІ ВРАХУВАННЯ У КАДРОВІЙ ПОЛІТИЦІ ПРИНЦИПУ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК ТА ЧОЛОВІКІВ

**Державна регуляторна служба України
м. Київ
червень 2022**



Євроінтеграційні прагнення України стали невід’ємними реаліями політичного сьогодення.

Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» визначає гендерну рівність 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.

Термін „**гендер**” – означає різні соціальні ролі, обов’язки та ідентичності жінок і чоловіків та співвідношення сил між жінками й чоловіками у суспільстві.

Гендерна рівність - 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.

Гендерна політика — утвердження партнерства між чоловіками та жінками у визначенні та реалізації політичних цілей і завдань в діяльності внутрішньої та зовнішньої політики держави, політичних партій, організацій, громадсько-політичних об'єднань.

Рівність між жінками та чоловіками розглядається як питання прав людини та як необхідна умова і показник сталого людиноцентричного розвитку.

Забезпечення гендерної рівності є серйозним ресурсом економічного та соціального розвитку та безпеки, який в Україні поки що використовується недостатньо.



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

Опитування пройшли 95 державних службовців Державної регуляторної служби України шляхом заповнення анкети для визначення рівня задоволеності умовами державної служби, розробленою НАДС спільно з Урядовою Уповноваженою з питань гендерної політики за підтримки проекту «Європейський союз а гендерну рівність: служба допомоги реформам» А ННЦ прикладної соціології «Соціоплюс» НТУ «КПІ імені Ігоря Сікорського»

Штат – 201,
укомплектовано -143 (71%), в т.ч.
чоловіки – 45 (31%);
жінки – 98 (69%)

Обіймають керівні посади:
чоловіки – 20 посад
жінки – 26 посад

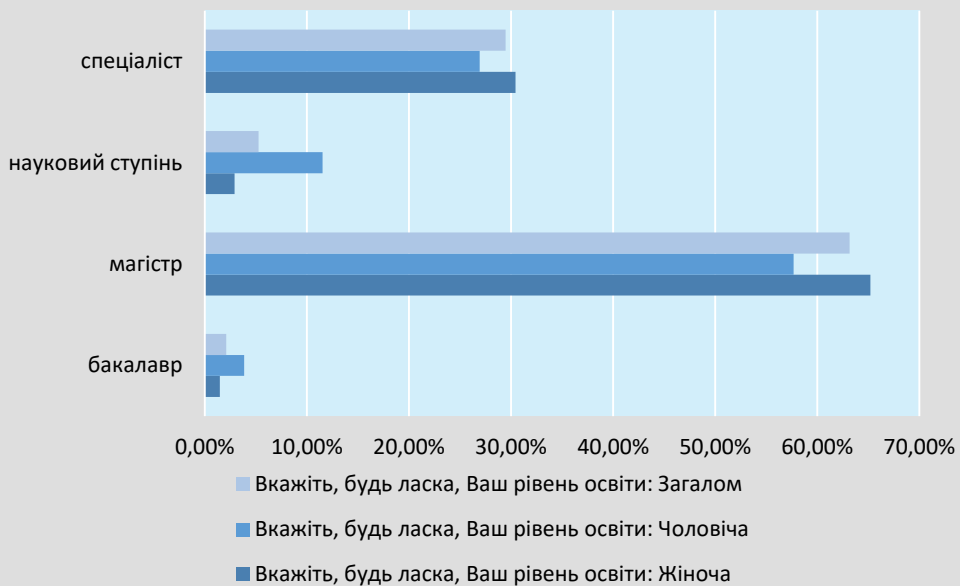




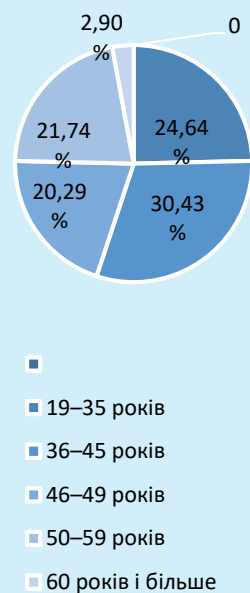
Опитування для визначення рівня задоволеності умовами державної служби в частині врахування у кадровій політиці принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків

Опитування пройшли 95 державних службовців Державної регуляторної служби України

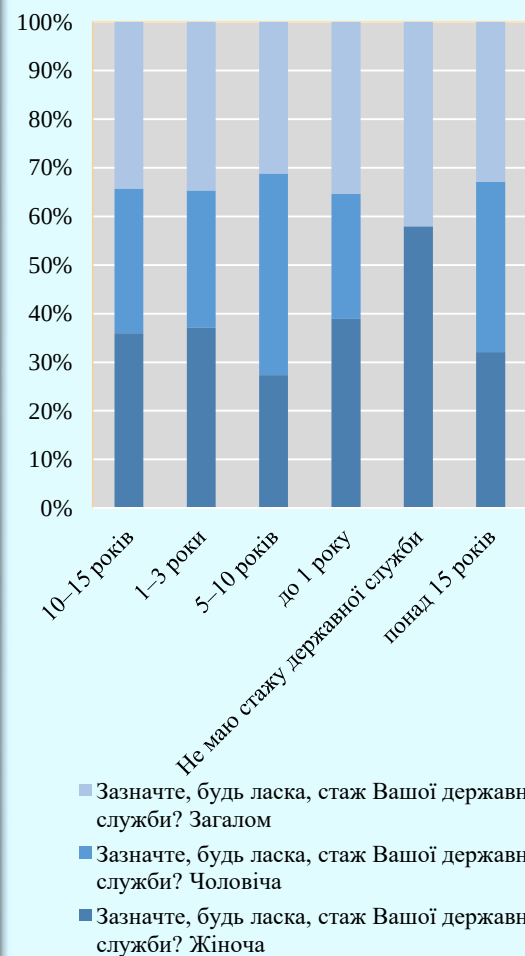
Рівень освіти респондентів



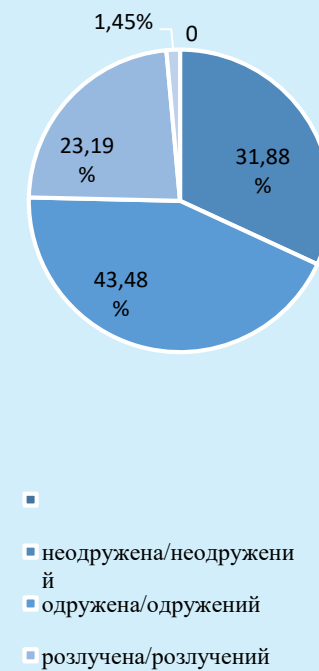
Вік респондентів:



Стаж державної служби



Сімейний стан





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

I. УМОВИ ПРАЦІ

Мотивація у професійній діяльності

Можливість принести користь суспільству	44,2
Стабільність	34,7
Можливість реалізації своїх здібностей	33,7
Цікава робота	30,5
Можливість професійного розвитку	29,5
Склад колективу та можливість працювати в команді	23,2
Гарантований соціальний пакет	20,0
Заробітна плата та матеріальні заохочення	17,9
Взаємодопомога та підтримка у колективі	16,8
Престижність	8,4
Відрядження, налагодження нових контактів та знайомств у професійній сфері	6,3
Наявність корпоративної культури та проведення корпоративних заходів	4,2
Відсутність бюрократії	4,2
Влада та вплив	4,2
Визнання	3,2
інше	5,3

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

Не ставили подібних запитань	51,6
Вашого сімейного статусу	38,9
Наявності дітей	16,8
Планів стосовно народження дітей	4,2
Ваших планів взяти шлюб	1,1
Інше	7,4

44,2 % – можливість принести користь суспільству визначили основним мотивуючим фактором;
лише 8,4 % – вважають держслужбу престижною

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

I. УМОВИ ПРАЦІ

Задоволеність облаштуванням свого робочого місця			
	жінки	чоловіки	загалом
Важко відповісти	17,39%	11,54%	15,79%
Ні	13,04%	15,38%	13,68%
Так	69,57%	73,08%	70,53%
Чи маєте Ви можливість працювати за індивідуально визначеними формами роботи?			
Ні	44,93%	42,31%	44,21%
Так	55,07%	57,69%	55,79%
Якщо Ви маєте можливість працювати за індивідуально визначеними формами роботи, за якими саме:			
Гнучкий робочий графік	21,10%	21,40%	21,20%
Дистанційна робота	76,30%	71,40%	75,00%
Інше	2,60%	7,10%	3,80%
Чи потребуєте Ви роботи за індивідуально визначеними формами роботи?			
Важко відповісти	24,64%	26,92%	25,26%
Ні	44,93%	50,00%	46,32%
Так	30,43%	23,08%	28,42%
Чи враховуються Ваші особисті інтереси при складанні графіків відпусток?			
Важко відповісти	8,70%	3,85%	7,37%
Ні	5,80%	0,00%	4,21%
Так	85,51%	96,15%	88,42%





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

II. КАДРОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ТА ЛЮДСЬКІ РЕСУРСИ

Чи задоволені Ви своєю заробітною платою?

	Жіноча	Чоловіча	Загалом
Важко відповісти	31,88%	26,92%	30,53%
Ні	43,48%	57,69%	47,37%
Так	24,64%	15,38%	22,11%

Чи підвищували Вам заробітну плату протягом останніх трьох років?

Ні	28,99%	42,31%	32,63%
Так	71,01%	57,69%	67,37%

Чи було у Вас службове підвищення протягом останніх трьох років?

В моїй роботі немає кар'єрних можливостей	4,35%	11,54%	6,32%
Ні	68,12%	57,69%	65,26%
Так	27,54%	30,77%	28,42%

Якщо ні, за яких причин?

	% до відповідей
Через те, що в мене недостатньо досвіду	20,0
Відсутні відповідні вакансії	10,0
Через те, що маю іншу точку зору, ніж керівництво	10,0
Через те, що маю піклуватися про дітей (або родичів)	4,0
Через те, що я не маю достатньо знань та навичок	6,0
Незначний стаж роботи	10,0
Через мій вік	6,0
Не бажання керівництва просувати певних працівників по особистих причинах	2,0
Через відсутність інтересу до підвищення з моєї сторони	4,0
Влаштує посада на якій я зараз перебуваю	4,0
Інше	22,0
Важко відповісти	10,0

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

[Чоловіки і жінки, які займають однакову посаду, мають рівну заробітну плату]

	Жіноча	Чоловіча	Загалом
Цілком згоден(а)	52,17%	57,69%	53,68%
Згоден(а)	33,33%	30,77%	32,63%
Не згоден(а)	4,35%	3,85%	4,21%
Абсолютно не згоден(а)	1,45%	0,00%	1,05%
Важко відповісти	8,70%	7,69%	8,42%

[Чоловіки і жінки мають рівні шанси та можливості отримати підвищення заробітної плати]

Цілком згоден(а)	52,17%	57,69%	53,68%
Згоден(а)	36,23%	26,92%	33,68%
Не згоден(а)	4,35%	3,85%	4,21%
Абсолютно не згоден(а)	0,00%	0,00%	0,00%
Важко відповісти	7,25%	11,54%	8,42%

[Чоловіки і жінки, які займають однакову посаду, отримують стимулюючі надбавки в однаковому розмірі]

Цілком згоден(а)	46,38%	50,00%	47,37%
Згоден(а)	36,23%	23,08%	32,63%
Не згоден(а)	2,90%	11,54%	5,26%
Абсолютно не згоден(а)	0,00%	0,00%	0,00%
Важко відповісти	14,49%	15,38%	14,74%

[Чоловіки і жінки мають рівні шанси та можливості для кар'єрного росту]

Цілком згоден(а)	50,72%	46,15%	49,47%
Згоден(а)	34,78%	30,77%	33,68%
Не згоден(а)	4,35%	7,69%	5,26%
Абсолютно не згоден(а)	0,00%	0,00%	0,00%
Важко відповісти	10,14%	15,38%	11,58%

[Чоловіки і жінки мають рівні шанси та можливості підвищувати кваліфікацію проходячи професійне навчання для подальшого кар'єрного зростання]

Цілком згоден(а)	55,07%	57,69%	55,79%
Згоден(а)	37,68%	34,62%	36,84%
Не згоден(а)	4,35%	0,00%	3,16%
Абсолютно не згоден(а)	0,00%	0,00%	0,00%



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

II. КАДРОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ТА ЛЮДСЬКІ РЕСУРСИ

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

	Жіноча	Чоловіча	Загалом
Важко відповісти	23,19%	19,23%	22,11%
Ні	13,04%	23,08%	15,79%
Так	63,77%	57,69%	62,11%

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

	Жіноча	Чоловіча	Загалом
Важко відповісти	36,23%	30,77%	34,74%
Ні	21,74%	23,08%	22,11%
Так	42,03%	46,15%	43,16%



Таким чином, переважна більшість респондентів вважає, що в ДРС забезпечені умови для поєднання як професійних так і сімейних обов'язків. До 23 відсотків не можуть визначитись.

Чи маєте Ви можливість їздити у відрядження?			
	Жіноча	Чоловіча	Загалом
Ні	66,67%	34,62%	57,89%
Так	33,33%	65,38%	42,11%
Загалом	100,00%	100,00%	100,00%

Якщо так, у які відрядження Ви їздили за останні три роки?			
В Україні	100,00%	100,00%	100,00%
(пусто)	0,00%	0,00%	0,00%
Загалом	100,00%	100,00%	100,00%

Скільки днів у середньому тривали відрядження?			
Понад місяць	0,0	0,0	0,0
Більше десяти днів і до місяця	5,26%	14,29%	9,09%
Від шести до десяти днів	5,26%	35,71%	18,18%
До п'яти днів	78,95%	42,86%	63,64%
Інше	10,53%	7,14%	9,09%
Загалом	100,00%	100,00%	100,00%

Якщо Ви не їздили у відрядження, то з яких причин?			
	Частота	% до відповідей	
У мої функціональні обов'язки це не входить		81,48%	
Через те, що маю піклуватися про дітей (або родичів)		1,85%	
Через пандемію COVID-19		7,41%	
Через те, що в мене недостатньо досвіду		1,85%	
Через мій вік		5,56%	
Інше		5,56%	



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

[Чоловіки і жінки мають рівні шанси та можливості їздити у відрядження]

	Жіноча	Чоловіча	Загалом
Цілком згоден(а)	47,83%	53,85%	49,47%
Згоден(а)	36,23%	23,08%	32,63%
Не згоден(а)	2,90%	7,69%	4,21%
Абсолютно не згоден(а)	1,45%	0,00%	1,05%
Важко відповісти	11,59%	15,38%	12,63%

Чоловіки і жінки мають рівні можливості для поєднання професійних і сімейних обов'язків]

	Жіноча	Чоловіча	Загалом
Цілком згоден(а)	44,93%	53,85%	47,37%
Згоден(а)	34,78%	23,08%	31,58%
Не згоден(а)	7,25%	11,54%	8,42%
Абсолютно не згоден(а)	1,45%	0,00%	1,05%
Важко відповісти	11,59%	11,54%	11,58%



Отже, більшість респондентів вважає, що жінки та чоловіки в ДРС мають рівні шанси та можливості їздити у відрядження



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

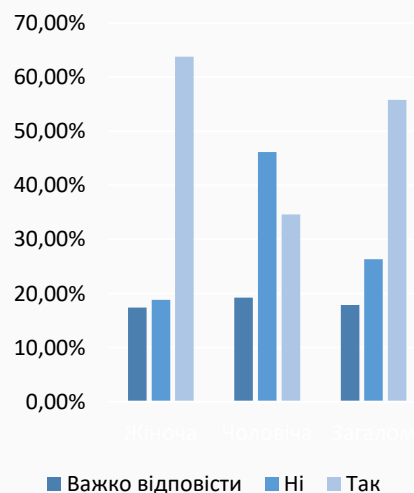
II. КАДРОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ТА ЛЮДСЬКІ РЕСУРСИ

Кадрова політика та забезпечення рівних шансів жінок та чоловіків - політика недискримінації та рівних можливостей

52,17% жінок та 57,69% чоловіків цілком згодні з твердженням, що жінки та чоловіки, які займають однакову посаду мають рівну заробітну плату та однакові шанси та можливості щодо отримання підвищення заробітної плати та стимулюючих виплат та надбавок, рівні шанси для кар'єрного росту (50,72% та 46,15% відповідно)



Чи вважаєте Ви себе реалізованим у своїй професійній діяльності



- ▶ Заробітною платою незадоволені 43,48% жінок та 57,69% чоловіків
- ▶ Щодо кар'єрних можливостей:
- ▶ 68,12% жінок та 57,69% чоловіків не отримували службового підвищення.
- ▶ При цьому 20% критично ставлять до свого досвіду, 22% не можуть чи не хочуть визначити причину непросування по службі.
- ▶ 10% респондентів вважають, що мають іншу точку зору, ніж керівництво.

ВИСНОВОК: кадрова політика в ДРС направлена на забезпечення рівних прав, шансів та можливостей як жінок так і чоловіків



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

III. КОРПОРАТИВНА ТА ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА

Чи стикались Ви на робочому місці із наступними ситуаціями:

Приниженням, знеціненням, образами через те, що Ви чоловік/жінка

	жінки	чоловіки	загалом
Ні	94,20%	96,15%	94,74%
Так	5,80%	3,85%	5,26%

Економічним насильством (зменшення розміру премій, примусу до додаткових матеріальних витрат) через те, що Ви чоловік/жінка

Ні	98,55%	92,31%	96,84%
Так	1,45%	7,69%	3,16%

Необґрунтованими вимогами, пов'язаними з роботою: додаткові завдання, нереальні терміни виконання завдань, навмисне ненадання підтримки, навмисне невиконання або неналежне виконання доручень

Ні	98,55%	88,46%	95,79%
Так	1,45%	11,54%	4,21%

Коментарями, які стосуються Вашої зовнішності

Ні	89,86%	88,46%	89,47%
Так	10,14%	11,54%	10,53%

Жартами сексуального характеру

Ні	95,65%	96,15%	95,79%
Так	4,35%	3,85%	4,21%

Коментарями щодо Вашого сексуального життя

Ні	98,55%	100,00%	98,95%
Так	1,45%	0,00%	1,05%

Використанням непристойних жестів або висловів при розмові з Вами

Ні	98,55%	100,00%	98,95%
Так	1,45%	0,00%	1,05%

Дотиками до Ваших інтимних місць

Ні	100,00%	100,00%	100,00%
Так	0	0	0

Дотиками до інших частин тіла (рук, плечей, спини) в ситуації, коли це не є необхідним, або без Вашої згоди

Ні	100,00%	100,00%	100,00%
Так	0	0	0

Пропозиціями мати сексуальні стосунки

Ні	100,00%	100,00%	100,00%
Так	0	0	0

Електронними листами сексуального характеру

Ні	100,00%	100,00%	100,00%
Так	0	0	0



прояви та досвід дискримінації на робочому місці:
1.45-5,80% жінки; 3,85-11.54% чоловіки
прояви та досвід сексуальних домагань тощо
від 1,45% до 10,14% у жінок
від 3,85% до 11,54% у чоловіків

Сексуальні домагання – це прояв так званого гендерованого насильства (gender-based violence) або насильства проти жінок (VAW, violence against women). Специфіка сексуальних домагань полягає в тому, що вони відбуваються не у приватній сфері (вдома), а в публічній – тобто в робочому середовищі чи, наприклад, у громадському транспорті. Тобто гендероване насильство в робочому середовищі називають сексуальними домаганнями.



ОПИТУВАННЯ ДЛЯ ВИЗНАЧЕННЯ РІВНЯ ЗАДОВОЛЕНOSTІ УМОВАМИ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ В ЧАСТИНІ ВРАХУВАННЯ У КАДРОВІЙ ПОЛІТИЦІ ПРИНЦИПУ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК ТА ЧОЛОВІКІВ

III. КОРПОРАТИВНА ТА ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА

Якщо Ви пережили описані вище ситуації на робочому місці,
чи звертались Ви за допомогою?

	Жіноча	Чоловіча	Загалом
<i>Не мав таких ситуацій</i>	92,75%	88,46%	91,58%
<i>Ні</i>	7,25%	11,54%	8,42%

Якщо ні, то за яких причин:

<i>Я знаю, що моє звернення не буде мати наслідків</i>	2 згадування	2
<i>У нашому колективі такі ситуації сприймаються як норма</i>	1 згадування	1
<i>Не було потреби</i>	5 згадувань	5

Чи знаєте Ви людей, які пережили випадки насильства
за ознакою статі чи сексуальних домагань на робочому місці?

<i>Ні</i>	97,10%	88,46%	94,74%
<i>Так</i>	2,90%	11,54%	5,26%

Згідно із законом, роботодавець зобов'язаний ужити всіх можливих заходів для недопущення сексуальних домагань. Відтак має бути розроблено антидискримінаційні політики, з якими треба ознайомити всіх працівників і працівниць.



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

III. КОРПОРАТИВНА ТА ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА

Урядовий уповноважений з питань гендерної політики

урядовий уповноважений з питань гендерної політики (далі — Урядовий уповноважений) є уповноваженою Кабінетом Міністрів України посадовою особою, на яку покладено функцію з організації здійснення Кабінетом Міністрів України повноважень у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства.

(Постанова про Урядового уповноваженого з питань гендерної політики (Положення про урядового уповноваженого з питань гендерної політики, п.1) від 7 червня 2017 р. № 390

- 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
- Чи знаєте Ви про наявність у Вашій установі: радника/ці з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі
- Чи знаєте Ви про наявність у Вашій установі: відповідального підрозділу з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків
- Чи знаєте Ви про наявність у Вашій установі: консультативно-дорадчого органу з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі



В Державній регуляторній служби України визначено

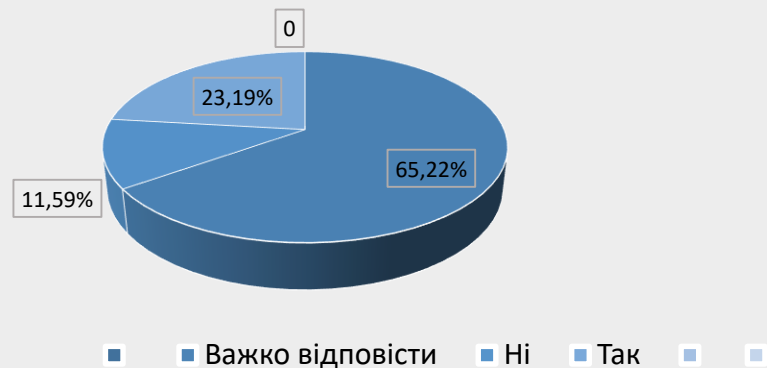
СТАРСОЛЬСЬКУ СОЛОМЬО ПЕТРІВНУ, заступника Голови Державної регуляторної служби України з питань цифрового розвитку, цифрових трансформацій і цифровізації
УПОВНОВАЖЕНОЮ ОСОБОЮ (КООРДИНАТОРОМ) З ПИТАНЬ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ В ДЕРЖАВНІЙ РЕГУЛЯТОРНІЙ СЛУЖБІ УКРАЇНИ

(Наказ ДРС від 01.04.2022 № 77)

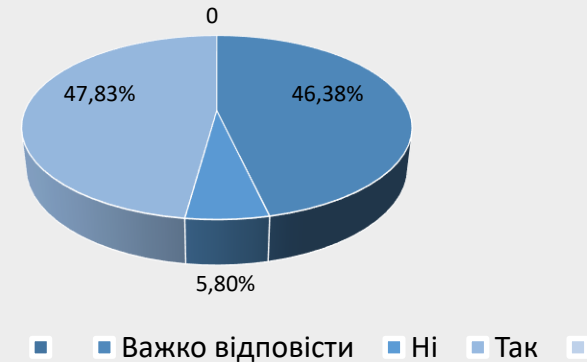
ОПИТУВАННЯ ДЛЯ ВИЗНАЧЕННЯ РІВНЯ ЗАДОВОЛЕНOSTІ УМОВАМИ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ В ЧАСТИНІ ВРАХУВАННЯ У КАДРОВІЙ ПОЛІТИЦІ ПРИНЦИПУ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК ТА ЧОЛОВІКІВ

IV. ПОЛІТИКИ ТА ПРОЦЕДУРИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ

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



Якщо ні, 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 та професійних обов'язків та ін.)?



- Укладено **Колективний договір** від 13.01.2022 строком на 5 років між Державною регуляторною службою України та трудовим колективом ДРС
- Правила внутрішнього службового розпорядку ДРС, затверджені загальними зборами державних службовців ДРС, протокол № 1 від 07.06.2016



ОПИТУВАННЯ ДЛЯ ВИЗНАЧЕННЯ РІВНЯ ЗАДОВОЛЕНОСТІ УМОВАМИ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ В ЧАСТИНІ ВРАХУВАННЯ У КАДРОВІЙ ПОЛІТИЦІ ПРИНЦИПУ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК ТА ЧОЛОВІКІВ ІУ. ПОЛІТИКИ ТА ПРОЦЕДУРИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ

Навчання з питань гендерної політики

Актуальні теми:

Гендер та лідерство – 7,9% респондентів;

Врахування гендерного підходу під час розробки документів – 3,41%;

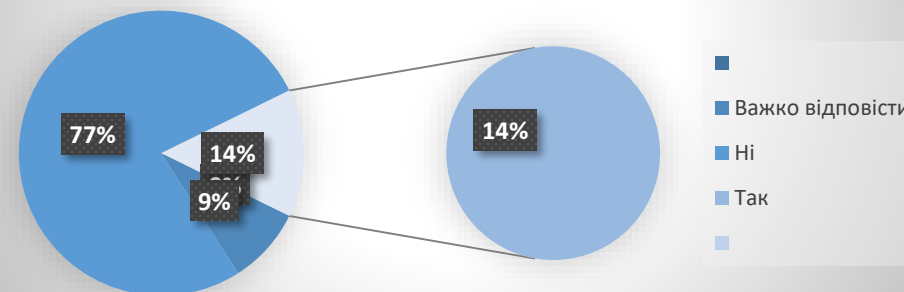
Гендерно-правова експертиза проекту нормативно-правового акта – 4,55%;

Міжнародні зобов'язання та національне законодавство України у сфері гендерної рівності - 12%;

Розпізнавання та реагування на дискримінацію - 6,82%.

На що звернути увагу! 54% респондентів – вважають, що не потребують навчання

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





ВИСНОВКИ ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ

I. УМОВИ ПРАЦІ

- винести на розгляд трудового колективу можливість запровадження гібридних умов праці (дистанційна робота, встановлення гнучкого режиму роботи тощо);
- потребує в перегляду питання стимулюючих виплат для персоналу;
- внесення (за необхідності) змін до правил внутрішнього службового внутрішнього розпорядку;
- провести інтерв'ювання щодо необхідності прописання політики запровадження в ДРС дрес-коду.



ВИСНОВКИ ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ

II. КАДРОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ТА ЛЮДСЬКІ РЕСУРСИ

Призначення на державну службу та службу здійснювати з дотриманням представництва кандидатур кожної статі.

Недопущення дискримінації за ознакою статі при прийнятті на державну службу та службу і під час її проходження забороняється.

Забезпечення рівного доступ громадян до державної служби та служби відповідно до кваліфікації і професійної підготовки незалежно від статі претендента.

Не допускати в оголошеннях про вакансії роботу лише за ознаками однієї статі, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі, висувати різні вимоги, даючи перевагу одній із статей, вимагати від осіб, які влаштовуються на роботу.

Забезпечувати жінкам і чоловікам можливість суміщати трудову діяльність із сімейними обов'язками.

Здійснювати рівну оплату праці жінок і чоловіків при однаковій кваліфікації та однакових умовах праці.

Вживати заходів щодо створення безпечних для життя і здоров'я умов праці.

Вживати заходів щодо унеможливлення та захисту від випадків сексуальних домагань та інших проявів насильства за ознакою статі.

Організовувати навчання державних службовців з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Врегулювати питань організації перепідготовки і підвищення кваліфікації жінок, які повертаються з відпустки по догляду за дитиною, посилення організаційних і правових гарантій для реалізації жінками права на працю.

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.



ВИСНОВКИ ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ

ІІІ . КОРПОРАТИВНА ТА ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА

- забезпечити впровадження корпоративної культури в ДРС, на основі дотримання принципів гендерної 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.



ВИСНОВКИ ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ

ІІІ. КОРПОРАТИВНА ТА ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА

- забезпечити впровадження корпоративної культури в ДРС, на основі дотримання принципів гендерної 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.



ВИСНОВКИ ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ

ІV. ПОЛІТИКИ ТА ПРОЦЕДУРИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК ТА ЧОЛОВІКІВ

- підвищувати рівень обізнаності державних службовців щодо питань гендерної рівності шляхом організації та проведення освітніх заходів;
- забезпечити розбудову співробітництва з питань гендерної рівності та недискримінації з іншими державними органами, міжнародними організаціями та установами, громадськими організаціями;
- проведення щорічного гендерного аудиту.



Завдання Державної регуляторної служби України з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

Державна регуляторна служба України, як центральний орган виконавчої влади, виступає як учасник процесу консолідації по реалізації міжнародних та національних зобов'язань щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків задля сталого розвитку країни у всіх сферах.

До завдань служби у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків належить:

- участь у межах компетенції у розробленні заходів, спрямованих на забезпечення рівності прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства, участь разом з іншими центральними органами виконавчої влади у підготовці пропозицій щодо забезпечення гендерної рівності;
- підготовка у межах компетенції пропозицій та зауважень до проєкту Державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року та проєкту Завдань і заходів з виконання Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на 2022-2024 роки
- участь в межах компетенції у виконанні державних програм з питань гендерної рівності;
- здійснення в межах повноважень, передбачених законом, контролю за дотриманням гендерної рівності під час вирішення кадрових питань у службі;
- організація навчання державних службовців з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- проведення моніторингу та узагальнення результатів забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків служби, недопущення випадків дискримінації за ознакою статі, узагальнення інформації про такі випадки,
- внесення пропозицій щодо скасування дискримінаційних норм, виявлених за результатами гендерно-правової експертизи законодавства.