



ДЕРЖАВНА СЛУЖБА УКРАЇНИ  
З БЕЗПЕКИ НА ТРАНСПОРТІ

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

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 людино-центричного розвитку.

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



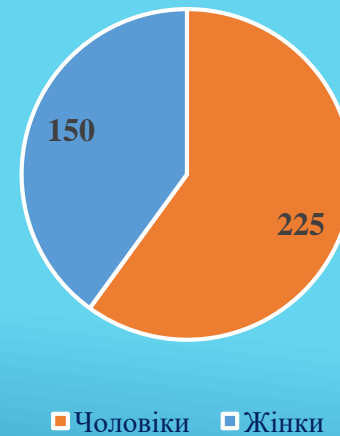
## Опитування для визначення рівня задоволеності умовами державної служби в частині врахування у кадровій політиці принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків

Опитування пройшли 79 державних службовців Державної служби України з безпеки на транспорті заповнення анкети для визначення рівня задоволеності умовами державної служби, розробленою НАДС спільно з Урядовою Уповноваженою з питань гендерної політики за підтримки проєкту «Європейський союз а гендерну рівність: служба допомоги реформам» А ННЦ прикладної соціології «Соціоплюс» НТУ «КПІ імені Ігоря Сікорського»

Штат – 748  
Укомплектовано – 92%;  
Чоловіки - 548 чол. (73%);  
Жінки – 200 чол. (26%)

Обіймають керівні посади:  
Чоловіки – 70 посад;  
Жінки – 29 посад

Обіймають посаду державної сліжби



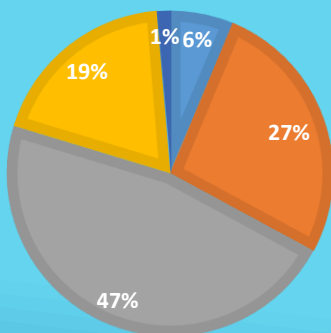


# Опитування для визначення рівня задоволеності умовами державної служби в частині врахування у кадровій політиці принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків

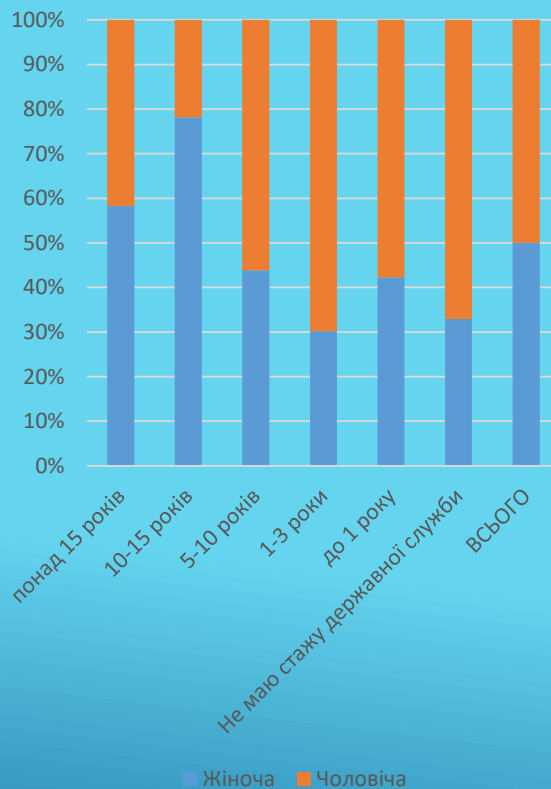
Опитування пройшли 79 державних службовців Державної служби України з безпеки на транспорті

## Вік респондентів:

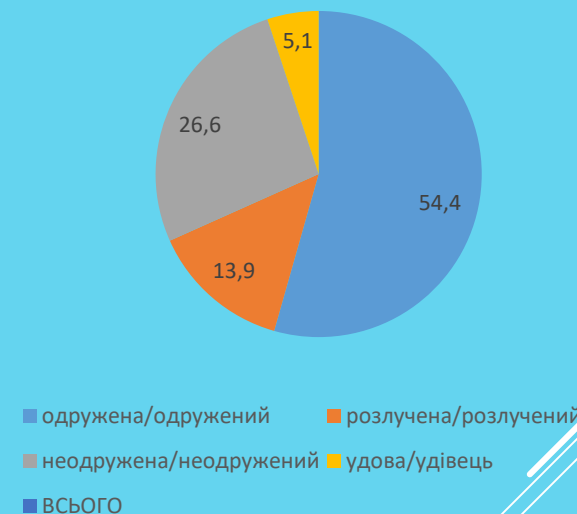
- 46-49 років
- 36-45 років
- 19-35 років
- 50-59 років
- 60 років і більше



## 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

|   |             |
|---|-------------|
| Стабільність                                      | 25,3        |
| <b>Можливість принести користь суспільству</b>    | <b>45,6</b> |
| Цікава робота                                     | 30,4        |
| Заробітна плата та матеріальні заохочення         | 41,8        |
| Можливість реалізації своїх здібностей            | 31,6        |
| Склад колективу та можливість працювати в команді | 45,6        |
| Можливість професійного розвитку                  | 32,9        |
| Престижність                                      | 16,5        |
| Гарантований соціальний пакет                     | 17,7        |
| Взаємодопомога та підтримка у колективі           | 25,3        |
| Наявність корпоративної культури та проведен      | 3,8         |
| Відсутність бюрократії                            | 6,3         |
| Влада та вплив                                    | 3,8         |

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

|                                  |      |
|----------------------------------|------|
| Вашого сімейного статусу         | 49,4 |
| Наявності дітей                  | 16,5 |
| Планів стосовно народження дітей | 2,5  |
| Ваших планів взяти шлюб          | 1,3  |
| Не ставили подібних запитань     | 34,2 |
| Інше                             | 8,9  |



# 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



| <b>Чи задоволені Ви облаштуванням свого робочого місця?</b>                          |              |                 |                |
|--|--------------|-----------------|----------------|
|  | <i>Жінки</i> | <i>Чоловіки</i> | <i>Загалом</i> |
| Так  | 67,50%       | 79,50%          | 73,40%         |
| Важко відповісти   | 17,50%       | 10,30%          | 13,90%         |
| Ні   | 15%          | 10,30%          | 12,70%         |
| <b>Чи маєте Ви можливість працювати за індивідуально визначеними формами роботи?</b> |              |                 |                |
| Так  | 70%          | 74,40%          | 72,20%         |
| Ні   | 30%          | 25,60%          | 27,80%         |
| <b>Чи потребуєте Ви роботи за індивідуально визначеними формами роботи?</b>          |              |                 |                |
| Важко відповісти   | 32,50%       | 20,50%          | 26,60%         |
| Ні   | 47,50%       | 61,50%          | 54,40%         |
| Так  | 20%          | 17,90%          | 19%            |
| <b>Чи враховуються Ваші особисті інтереси при складанні графіків відпусток?</b>      |              |                 |                |
| Так  | 92,50%       | 97,40%          | 94,90%         |
| Ні   | 2,50%        | 2,60%           | 2,50%          |
| Важко відповісти   | 5%           | 0%              | 2,50%          |



# 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?

|   | Жінки  | Чоловіки | Загалом |
|---|--------|----------|---------|
| Ні  | 17,50% | 15,40%   | 16,50%  |
| Так   | 57,50% | 59%      | 58,20%  |
| Важко відповісти  | 25%    | 25,60%   | 25,30%  |
| <b>Чи підвищували Вам заробітну плату протягом останніх трьох</b> |        |          |         |
| Так   | 85%    | 84,60%   | 84,80%  |
| Ні  | 15%    | 15,40%   | 15,20%  |
| <b>Чи було у Вас службове підвищення протягом останніх трьох</b>  |        |          |         |
| Ні  | 50%    | 64,10%   | 57%     |
| Так   | 32,50% | 35,90%   | 34,20%  |
| В моїй роботі немає кар'єрних можливостей                         | 17,50% | 0%       | 8,90%   |



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**

|                  | Жінки | Чоловіки | Загалом |
|------------------|-------|----------|---------|
| Цілком згоден(а) | 50    | 79,5     | 64,6    |
| Згоден(а)        | 32,5  | 20,5     | 26,6    |
| Важко відповісти | 17,5  | 0        | 8,9     |

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

|                  |      |      |      |
|------------------|------|------|------|
| Цілком згоден(а) | 57,5 | 79,5 | 68,4 |
| Згоден(а)        | 32,5 | 20,5 | 26,6 |
| Важко відповісти | 7,5  | 0    | 3,8  |
| Не згоден(а)     | 2,5  | 0    | 1,3  |

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

|                  |    |      |      |
|------------------|----|------|------|
| Цілком згоден(а) | 50 | 76,9 | 63,3 |
| Не згоден(а)     | 10 | 2,6  | 6,3  |
| Згоден(а)        | 30 | 20,5 | 25,3 |
| Важко відповісти | 10 | 0    | 5,1  |





# 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? |         |
|--|---------|
|  | загалом |
| Так  | 74,7    |
| Важко відповісти   | 15,2    |
| Ні   | 10,1    |
| Чи хотіли б Ви, щоб у Вашій установі були забезпечені умови перебування дитини у разі необхідності?                  |         |
|  | загалом |
| Ні   | 27,8    |
| Так  | 34,2    |
| Важко відповісти   | 38      |

Більшість опитуваних (74,7%) респондентів вважають, в Укртрансбезпеці створюються належні умови для поєднання професійних і сімейних обов'язків

| Чи маєте Ви можливість їздити у відрядження?               |        |          |
|--|--------|----------|
|  | Жінки  | Чоловіки |
| Так  | 45%    | 59%      |
| Ні   | 55%    | 41%      |
| Якщо так, у які відрядження Ви їздили за останні три роки? |        |          |
| В Україні  | 91,70% | 100%     |
| За кордон  | 8,30%  | 0%       |
| Скільки днів у середньому тривали відрядження?             |        |          |
| До п'яти днів  | 81,80% | 68,40%   |
| Від шести до десяти днів                                   | 9,10%  | 26,30%   |
| Більше десяти днів   | 9,10%  | 5,30%    |

55,7% респондентів (працівників Укртрансбезпеки), які пройшли опитування цілком згодні та ще 29,1 % згодні з твердженням, що чоловіки і жінки мають рівні шанси та можливості їздити у відрядження

| Коли Ви думаєте про установу, в якій працюєте, Ви згодні, чи ні із наступними твердженнями:    |        |          |        |
|--|--------|----------|--------|
| <i>Чоловіки і жінки мають рівні шанси та можливості їздити у відрядження</i>                   |        |          |        |
|  | Жіноча | Чоловіча | ВСЬОГО |
|  |        |          | О      |
| Цілком згоден(а)   | 42,5   | 69,2     | 55,7   |
| Згоден(а)  | 42,5   | 15,4     | 29,1   |
| Не згоден(а)   | 0      | 7,7      | 3,8    |
| Важко відповісти   | 12,5   | 7,7      | 10,1   |
| Абсолютно не згоден(а)   | 2,5    | 0        | 1,3    |
| <i>Чоловіки і жінки мають рівні можливості для поєднання професійних і сімейних обов'язків</i> |        |          |        |
| Не згоден(а)   | 2,5    | 7,7      | 5,1    |
| Цілком згоден(а)   | 47,5   | 69,2     | 58,2   |
| Згоден(а)  | 35     | 17,9     | 26,6   |
| Важко відповісти   | 15     | 5,1      | 10,1   |





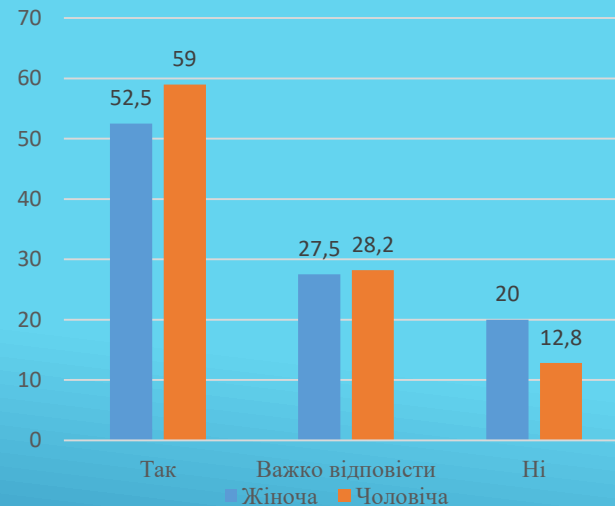
# Опитування для визначення рівня задоволеності умовами державної служби в частині врахування у кадровій політиці принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків

## II. КАДРОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ТА ЛЮДСЬКІ РЕСУРСИ

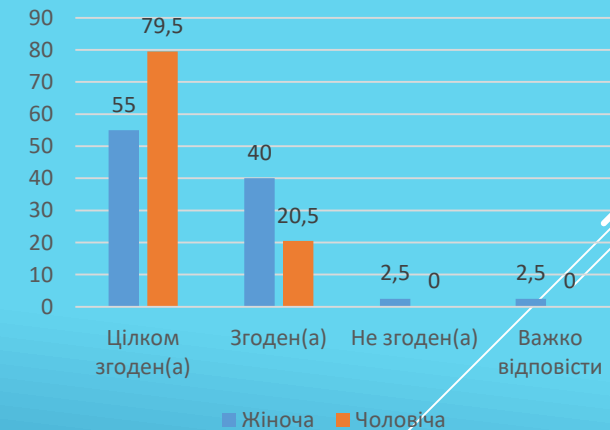
**Кадрова політика та забезпечення рівних шансів жінок та чоловіків – політика недискримінації та рівних можливостей**

50% жінок та 76,9% чоловіків цілком згодні з твердженням, що жінки та чоловіки в Укртрансбезпеці, 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

Чи вважаєте Ви себе реалізованими у своїй професійній діяльності?



Чи мають рівні шанси та можливості підвищувати кваліфікацію/проходити професійне навчання для подальшого кар'єрного зростання



**ВИСНОВОК:** кадрова політики Укртрансбезпеки направлена на забезпечення рівних прав, шансів та можливостей для всіх працівників, 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 стикалися Ви на робочому місці із наступними ситуаціями:**

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

|     | Жінки | Чоловіки | загалом |
|-----|-------|----------|---------|
| Ні  | 100   | 97,4     | 98,7    |
| Так | 0     | 2,6      | 1,3     |

*Погрозами або застосуванням фізичної сили через те, що Ви чоловік/жінка*

|    |     |     |     |
|----|-----|-----|-----|
| Ні | 100 | 100 | 100 |
|----|-----|-----|-----|

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

|     |      |      |      |
|-----|------|------|------|
| Ні  | 92,5 | 94,9 | 93,7 |
| Так | 7,5  | 5,1  | 6,3  |

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

|     |      |      |      |
|-----|------|------|------|
| Ні  | 92,5 | 92,3 | 92,4 |
| Так | 7,5  | 7,7  | 7,6  |

*Неврахування Ваших пропозицій або точки зору через те, що Ви чоловік/жінка*

|     |    |     |      |
|-----|----|-----|------|
| Ні  | 95 | 100 | 97,5 |
| Так | 5  | 0   | 2,5  |

*Електронними листами від колег або керівництва (які не стосуються Вашої роботи), що змусили Вас почуватися пригнічено або принизливо*

|    |     |     |     |
|----|-----|-----|-----|
| Ні | 100 | 100 | 100 |
|----|-----|-----|-----|

*Коментарями, які стосуються Вашої зовнішності*

|     |      |      |      |
|-----|------|------|------|
| Так | 12,5 | 2,6  | 7,6  |
| Ні  | 87,5 | 97,4 | 92,4 |





# 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 стикалися Ви на робочому місці із наступними ситуаціями:

*Жартами сексуального характеру*

|     | Жінки | Чоловіки | загалом |
|-----|-------|----------|---------|
| Ні  | 100   | 97,4     | 98,7    |
| Так | 0     | 2,6      | 1,3     |

*Коментарями щодо Вашого приватного життя або сімейного статусу*

|     |    |      |      |
|-----|----|------|------|
| Ні  | 10 | 10,3 | 10,1 |
| Так | 90 | 89,7 | 89,9 |

*Коментарями щодо Вашого сексуального життя*

|    |     |     |     |
|----|-----|-----|-----|
| Ні | 100 | 100 | 100 |
|----|-----|-----|-----|

*Використанням непристойних жестів або висловів при розмові з Вами*

|     |     |      |      |
|-----|-----|------|------|
| Ні  | 100 | 94,4 | 97,5 |
| Так | 0   | 5,1  | 2,5  |

*Дотиками до Ваших інтимних місць*

|    |     |     |     |
|----|-----|-----|-----|
| Ні | 100 | 100 | 100 |
|----|-----|-----|-----|

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

|    |     |     |     |
|----|-----|-----|-----|
| Ні | 100 | 100 | 100 |
|----|-----|-----|-----|

*Пропозиціями мати сексуальні стосунки*

|    |     |     |     |
|----|-----|-----|-----|
| Ні | 100 | 100 | 100 |
|----|-----|-----|-----|

*Електронними листами сексуального характеру*

|    |     |     |     |
|----|-----|-----|-----|
| Ні | 100 | 100 | 100 |
|----|-----|-----|-----|

**Сексуальні домагання** – це прояв так званого гендерованого насильства або насильства проти жінок. 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 задоволеності 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?**



|                       | Жінки | Чоловіки | загалом |
|-----------------------|-------|----------|---------|
| Ні                    | 5     | 5,1      | 5,1     |
| Так                   | 2,5   | 0        | 1,3     |
| Не мав таких ситуацій | 92,5  | 94,9     | 93,7    |

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

|     |      |      |      |
|-----|------|------|------|
| Ні  | 97,5 | 92,3 | 94,9 |
| Так | 2,5  | 7,7  | 5,1  |

**Згідно із законодавством, роботодавець зобов'язаний ужити всіх можливих заходів для недопущення сексуальних домагань. Відтак має бути розроблено антидискримінаційна політика, з якими треба ознайомити всіх працівників.**



## 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

**Уповноважена особа (координатор)**, на якого покладено функції щодо забезпечення рівності прав і можливостей жінок і чоловіків, у межах своїх повноважень організовує роботу в напрямі:

- урахування принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у відповідній сфері діяльності;
- проведення аналізу стану забезпечення гендерної рівності та вивчення доцільності застосування позитивних дій з метою подолання асиметрії, дисбалансу, що складаються на відповідній території чи в галузі;
- співробітництва з об'єднаннями громадян, узагальнення інформації, яка надходить від них щодо моніторингу стану дотримання рівності жінок і чоловіків, та спільного вироблення шляхів усунення дискримінації за ознакою статі;
- здійснення постійної інформаційно-пропагандистської діяльності щодо ліквідації всіх форм дискримінації за ознакою статі;
- вжиття заходів, спрямованих на формування гендерної культури населення; - організації прийому громадян з питань дискримінації за ознакою статі;
- розгляду та аналізу звернень громадян з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, вивчення причин, що їх зумовлюють;
- навчання працівників центральних та місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування з питань гендерної проблематики; - вжиття заходів щодо усунення проявів дискримінації за ознакою статі.





## 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 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*

|                  | Жінки | Чоловіки | загалом |
|------------------|-------|----------|---------|
| Так              | 20    | 2,6      | 11,4    |
| Ні               | 52,5  | 46,2     | 49,4    |
| Важко відповісти | 27,5  | 51,3     | 39,2    |

*Радника/ці з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі*

|                  |      |      |      |
|------------------|------|------|------|
| Ні               | 62,5 | 48,7 | 55,7 |
| Так              | 7,5  | 2,6  | 5,1  |
| Важко відповісти | 30   | 48,7 | 39,2 |

*Відповідального підрозділу з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків*

|                  |      |      |      |
|------------------|------|------|------|
| Так              | 10   | 5,1  | 7,6  |
| Ні               | 57,5 | 48,7 | 53,2 |
| Важко відповісти | 32,5 | 46,2 | 39,2 |

*Консультативно - дорадчого органу з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі*

|                  |      |      |      |
|------------------|------|------|------|
| Важко відповісти | 35   | 48,7 | 41,8 |
| Ні               | 57,5 | 48,7 | 53,2 |
| Так              | 7,5  | 2,6  | 5,1  |

50% працівників, які пройшли опитування, не володіють інформацією про наявність в Державній службі України з безпеки на транспорті уповноваженої особи та відповідного підрозділу з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі.

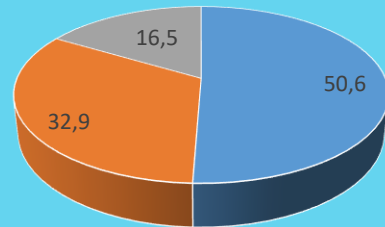




# Опитування для визначення рівня задоволеності умовами державної служби в частині врахування у кадровій політиці принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків

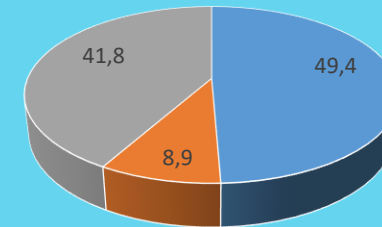
## ІV. ПОЛІТИКИ ТА ПРОЦЕДУРИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ

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



Важко відповісти Так Ні

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.)?



Так Ні Важко відповісти

- Укладено **Колективний договір** від 12 вересня 2018 року строком на 5 років між Державною службою України з безпеки на транспорті та трудовим колективом ДСБТ
- **Правила внутрішнього трудового розпорядку для працівників Державної служби України з безпеки на транспорті**, затверджені наказом Укртрансбезпеки від 01 липня 2016 року № 357, зі змінами внесеними наказом Укртрансбезпеки від 23 серпня 2016 року № 565
- **Правила внутрішнього службового розпорядку для державних службовців Державної служби України з безпеки на транспорті** від 01 липня 2016 року № 356, зі змінами внесеними наказом Укртрансбезпеки від 23 серпня 2016 року № 564





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

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

### Навчання з питань гендерної політики



#### Актуальні теми за яким потребують навчання працівники:

Гендерно-правова експертиза проекту нормативно-правового акту – 5,4% респондентів;

Гендерно-орієнтовані комунікації – 1,4%;

Міжнародні зобов'язання та національне законодавство України у сфері гендерної рівності -6,4%;

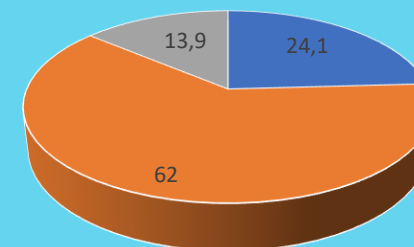
Розпізнавання та реагування на дискримінацію – 5,4%;

Врахування гендерного підходу під час розробки документів – 1,4%;

Визначення базових питань (гендер, дискримінація, гендерних підхід та ін.) – 4,1%;

Вплив на розвиток економіки та макропоказників бюджету держави від впровадження гендеру – 1,4%.

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



■ Так ■ Ні ■ Важко відповісти

Не потребують навчання 58,1% респондентів



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

## ВИСНОВКИ ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ

### I. УМОВИ ПРАЦІ

- винести на розгляду трудового колективу можливість запровадження гібридних умов праці (дистанційна робота, встановлення гнучкого режиму роботи тощо);
- потребує перегляду питання стимулюючих виплат для персоналу;
- внесення змін до правил внутрішнього трудового розпорядку та правил внутрішнього службового розпорядку.



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

## ВИСНОВКИ ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ

### II. КАДРОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ТА ЛЮДСЬКИЙ РЕСУРС

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 доступу громадян до державної служби та служби відповідно до кваліфікації і професійної підготовки незалежно від статі претендента.

Не допускати в оголошеннях про вакансії, ознаки за статтю, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі, висувати різні вимоги, даючи перевагу одній із статей.

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

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

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.

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.



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

## ВИСНОВКИ ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ

### III. КОРПОРАТИВНА ТА ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА

Забезпечити впровадження корпоративної культури в Укртрансбезпеці, на основі дотримання принципів гендерної рівності та недискримінації;

Включити до колективного договору положення щодо забезпечення рівних прав та можливостей 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.

Постійно проводити опитування щодо психологічного клімату та особистого комфорту працівників в колективі.



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

## ВИСНОВКИ ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ

### IV. 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, громадським організаціями.

Проведення щорічного **Гендерного аудиту**.



## Завдання Державної служби з безпеки на транспорті з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

Державна служба України з безпеки на транспорті, 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:

- призначення уповноваженої особи (координатора) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознаками статі;
- визначення підрозділу з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- участь у межах компетенції пропозицій у розроблені 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 проекту Державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року та проекту Завдань і заходів з виконання Державної служби України з безпеки на транспорті забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на 2022-2024 роки;
- 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.