



Копія

## КИЇВСЬКА ОБЛАСНА РАДА VIII СКЛИКАННЯ

### РОЗПОРЯДЖЕННЯ

від 08 серпня 2024 року № 741

м. Київ

#### **Про затвердження Плану гендерної рівності виконавчого апарату Київської обласної ради на 2024 – 2029 роки**

Відповідно до статей 55, 56 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні», законів України «Про службу в органах місцевого самоврядування», «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків», «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», «Про державні гарантії забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків», «Про запобігання та протидію домашньому насильству», розпорядження Кабінету Міністрів України від 28 жовтня 2020 року № 1544-р «Про затвердження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 “Жінки, мир, безпека” на період до 2025 року», розпорядження Кабінету Міністрів України від 12 серпня 2022 р. № 752-р «Про схвалення Державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року та затвердження операційного плану з її реалізації на 2022 - 2024 роки», Указу Президента від 02 червня 2021 року № 225/2021 «Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 14 травня 2021 року “Про Стратегію людського розвитку”», Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, Конвенції МОП № 190 та Рекомендації МОП № 206 «Про викорінення насильства та домагань в світі праці»:

1. Затвердити План гендерної рівності виконавчого апарату Київської обласної ради на 2024-2029 роки (далі – План гендерної рівності), що додається.

2. Керівникам структурних підрозділів виконавчого апарату Київської обласної ради та відповідальним за впровадження Плану гендерної рівності забезпечити його виконання.

3. Контроль за виконання цього розпорядження залишаю за собою.

**В.о. голови**



**Ярослав ДОБРЯНСЬКИЙ**

**ЗАТВЕРДЖЕНО**  
Розпорядження виконуючого  
обов'язки голови Київської обласної  
ради від «08» серпня 2024 року  
№ 741

**ПЛАН**  
**ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ**  
виконавчого апарату Київської обласної ради  
на 2024-2029 роки

## **ЗМІСТ**

### **Вступ**

- 1. Нормативно-правові документи, які стимулюють дотримання гендерної рівності**
- 2. Цілі, критерії прийнятності та заходи досягнення гендерної рівності**
- 3. Аналіз гендерної ситуації у виконавчому апараті Київської обласної ради**
  - 3.1. Аналіз загальної ситуації щодо гендерної рівності
  - 3.2. Впровадження гендерних аспектів
- 4. План гендерної рівності на 2024-2029 роки**
- 5. План розвитку гендерної рівності у виконавчому апараті Київської обласної ради. Напрями роботи:**
  - 5.1. Гендерний баланс у керівництві та прийняті рішень
  - 5.2. Баланс роботи та особистого життя, організаційна культура
  - 5.3. Гендерна рівність при прийомі на роботу та просуванні по службі
  - 5.4. Заходи проти гендерного насильства, включаючи сексуальні домагання

### **Висновки**

## Вступ

Гендерна рівність є фундаментальною цінністю Європейського Союзу.

Гендерна рівність приносить користь дослідженням та інноваціям: покращує якість і актуальність, залучає та утримує більше талантів і гарантує, що кожен може максимізувати свій потенціал. У Європейському дослідницькому просторі досягнуто помітного прогресу на шляху до гендерної рівності, але дані показують, що попереду ще багато роботи. Цілей гендерної рівності можна досягти лише за допомогою структурного підходу до змін у всій європейській системі науково-дослідницьких досліджень, що передбачає спільне зобов'язання науково-дослідницьких організацій, їх спонсорів та національних органів влади, а також Європейської комісії.

Дотримання гендерної рівності сприяє:

- покращити якість і вплив досліджень та інновацій, допомагаючи забезпечити їх відображення та актуальність для всього суспільства;
- створенню кращих робочих умов, які забезпечують якісні дослідження та допомагають максимізувати потенціал і таланти всіх наукових працівників;
- залученню та утриманню талантів, гарантуючи, що всі співробітники/співробітниці можуть бути впевнені, що їх здібності будуть оцінені та визнані справедливо та належним чином.

Концепція прав людини передбачає, що будь-яка людина має рівну цінність з іншими, незалежно від статі, віку, етнічного походження, релігії або вірувань, фізичних можливостей тощо. Ідея рівності прав, можливостей, цінності будь-якої особи незалежно від статі означена водночас як гендерна рівність. Отже, гендерна рівність є складовою концепції прав людини. Гендерна рівність стосується як жінок, так і чоловіків. Але серед жінок і чоловіків можна виділити різні групи людей, які мають відмінні особливості, а тому й способи та підходи до врахування їхніх потреб мають бути різними. Тобто, біологічні, соціальні, культурні відмінності між чоловіками та жінками не мають бути підставою для встановлення нерівності. Сучасний світ утверджує ідею, що “чоловіки та жінки різні, але рівні”, а нерівність частіше за все є наслідком несправедливого й упередженого ставлення. Проте саме собою проголошення рівних прав жінок і чоловіків не забезпечує досягнення фактичної рівності.

Відповідно до статті 24 Конституції України, громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом, не може бути привілеїв чи обмежень, в тому числі і за ознаками статі. Рівність прав жінки і чоловіка має забезпечуватися наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї тощо.

Останнім часом гендерна політика та питання гендерної рівності набули особливого значення. Важливість та обов'язковість дотримання рівності прав жінок та чоловіків, є запорукою демократичної держави та невіддільною частиною розвитку сучасного суспільства.

Необхідність дотримання рівності прав чоловіків і жінок закріплюється законом України “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків”, який наголошує на необхідності досягнення паритетного становища жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства шляхом правового забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, ліквідації дискримінації за ознакою статі та застосування спеціальних тимчасових заходів, спрямованих на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією України та чинним законодавством України. Рівні права жінок і чоловіків визначаються

як відсутність обмежень чи привілеїв за ознакою статі, а рівні можливості жінок і чоловіків як рівні умови для реалізації рівних прав жінок і чоловіків.

## 1. Нормативно-правові документи, які стимулюють дотримання гендерної рівності

### Європейський союз

1. Європейська хартія дослідників та Кодекс працевлаштування наукових працівників (Європейська хартія та Кодекс поведінки доступний в офіційному перекладі на сайті МОН України). Рекомендації Європейської комісії щодо Європейської хартії дослідників та Кодексу працевлаштування наукових працівників.

2. Директива ЄС 2006/54/ЄС “Про рівноправність статей щодо зайнятості та праці”.

3. Директива ЄС 2010/41/ЄС “Про застосування принципу рівноправності статей між особами, які забезпечують законну допомогу, та їх клієнтами”.

4. Директива ЄС 2012/29/ЄС “Про мінімальні стандарти прав, підтримки та захисту жертв злочинів”.

5. Директива ЄС 2014/54/ЄС “Про забезпечення дотримання принципу рівноправності статей при забезпеченні доступу до товарів та послуг”.

6. Директива ЄС 2019/1158/ЄС “Про прозорість умов зайнятості та соціальний захист”.

7. Декларація про гендерну рівність, яку прийняв Європейський парламент у 2021 році.

8. Європейська стратегія з рівності статей на 2020-2025 роки, що містить конкретні дії та пріоритети для підтримки гендерної рівності.

9. Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод 1950 р.

10. Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами.

11. Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW), яку ратифікувала Україна.

12. Програма “Горизонт Європа”.

### Україна

1. Конституція України.

2. Закон України “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків”.

3. Закон України “Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні”.

4. Закон України “Про державні гарантії забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків”.

5. Закон України “Про запобігання та протидію домашньому насильству” зі внесеними змінами про гендерно орієнтоване насильство.

6. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 28 жовтня 2020 р. № 1544-р «Про затвердження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 “Жінки, мир, безпека” на період до 2025 року».

7. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 12 серпня 2022 р. N 752-р «Про схвалення Державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року та затвердження операційного плану з її реалізації на 2022 - 2024 роки».

8. Указ Президента від 02.06.2021 № 225/2021 «Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 14 травня 2021 року “Про Стратегію людського розвитку”».

9. Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок.

10. Конвенції МОП № 190 та Рекомендації МОП № 206 «Про викорінення насильства та домагань в світі праці».

## **2. Цілі, критерії прийнятності та заходи досягнення гендерної рівності**

Цілями підтримки та розвитку гендерної рівності у виконавчому апараті Київської обласної ради є:

- 1) гендерний баланс у керівництві та прийнятті рішень;
- 2) баланс роботи та особистого життя та організаційна культура;
- 3) гендерна рівність при прийомі на роботу та просуванні по службі;
- 4) інтеграція гендерного виміру в зміст наукової і науково-технічної діяльності;
- 5) заходи проти гендерного насильства, включаючи сексуальні домагання;
- 6) сприяння розвитку гендерної тематики у дослідженнях різного рівня.

Досягнення гендерної рівності у відносинах праці, комфортних умов реалізації людського потенціалу та попередження будь-яких форм дискримінації у професійному розвитку є важливою складовою та розвитку талантів у кожному виді діяльності. В органах місцевого самоврядування запобігання дискримінаційним процесам має особливо важливе значення, оскільки гендерна культура має вплив як на діяльність самої обласної ради, так і на формування поведінкових настанов місцевого самоврядування.

Гендерне бюджетування – це стратегія управління, спрямована на інтеграцію гендерної перспективи у фінансові процеси та процедури органів місцевого самоврядування. Це інструмент для просування гендерної рівності, який може створити нові підходи до політики та прийняття рішень, пов'язаних із залученням і розподілом ресурсів, а також виявлення гендерної нерівності у забезпеченні ресурсами та робочим навантаженням. Гендерне бюджетування визнає, що фінансові рішення та процедури, включно з розподілом фінансування досліджень, є політичними процесами, які породжують гендерні результати та нерівність;

З розумінням важливості забезпечення рівних гендерних прав у виконавчому апараті Київської обласної ради, формування гармонійного середовища розвитку працівників розроблено План гендерної рівності виконавчого апарату Київської обласної ради на 2024-2029 роки (далі – План гендерної рівності, або ППР). В процесі підготовки ППР проведено моніторинг гендерних співвідношень у структурі персоналу, керівних органів, визначено основні стратегічні цілі підтримки гендерної рівності з урахуванням норм національного законодавства та підходів розвинених країн до побудови гендерно-збалансованого суспільства та паритетної демократії.

Запровадження критеріїв прийнятності ППР має на меті підтримати зусилля з покращення гендерної рівності у виконавчому апараті Київської обласної ради, відображаючи правову основу Програми “Горизонт Європа”, яка зміцнює гендерну рівність як наскрізний пріоритет.

## **3. Аналіз гендерної ситуації у виконавчому апараті Київської обласної ради**

### **3.1. Аналіз загальної ситуації щодо гендерної рівності**

Виконавчий апарат Київської обласної ради визнає важливість підтримки гендерної рівності та прагне до забезпечення однакових можливостей та доступ до всіх ресурсів.

ПГР створено з метою забезпечення рівних можливостей реалізації правового статусу жінок і чоловіків у трудових відносинах, реалізації трудового потенціалу всіх працівників виконавчого апарату Київської обласної ради (далі – ВА КОР), підвищення поінформованості працівників ВА КОР щодо їх прав і свобод, що можуть бути порушені гендерними упередженнями, боротьби із гендерними упередженнями та створення максимально комфортних умов праці для працівників ВА КОР незалежно від статі.

Даний ПГР складено на основі результатів проведення гендерного аналізу. Ключовими питаннями, які були розглянуті, були:

- 1) оцінка статистичного розподілу за статтю серед усіх працівників ВА КОР, серед керівництва, керівників структурних підрозділів та працівників ВА КОР;
- 2) оцінка заходів щодо забезпечення гендерної рівності у ВА КОР;
- 3) визначення ключових проблем ВА КОР, пов'язаних із гендерною нерівністю та встановлення фактів гендерної дискримінації.

ПГР розроблено для трудового колективу ВА КОР та дає можливість враховувати інтереси кожного працівника особисто.

При розробці ПГР здійснено оцінку розподілу працівників ВА КОР за посадами залежно від гендеру. Даний розподіл отримано за результатами гендерного аналізу (станом на 07.08.2024) і наведено у *Таблиці 1*.

Оцінка розподілу працівників/працівниць ВА КОР за посадами залежно від гендеру.

*Таблиця 1. Розподіл працівників/працівниць ВА КОР за посадами залежно від гендеру (станом на 07.08.2024)*

	<b>Чоловіки</b>	<b>Жінки</b>	<b>Відсоток чоловіків</b>	<b>Відсоток жінок</b>
Загальна кількість працівників	18	74	20%	80%
Керівництво	1	2	33%	67%
Керівники структурних підрозділів, їх заступники	15	48	24%	76%
Співробітники на посадах головних спеціалістів, радників голови та заступників	2	24	8%	92%

ВА КОР приділяє увагу питанням рівності прав і можливостей для працівників незалежно від статі, віку, національності, релігійних та політичних поглядів, сексуальної орієнтації тощо, а діяльність ВА КОР відповідає таким принципам:

- належне ставлення працівників до виконання своїх обов'язків, включаючи професійну відповідальність, постійний професійний розвиток, забезпечення безпечних умов праці;



- участь у соціальному житті суспільства, належні стосунки з керівниками та колегами;
- створення умов праці, які забезпечували б поєднання професійного та сімейного життя;
- доступ до наукової, науково-технічної діяльності та можливості постійного професійного розвитку;
- дотримання засад відбору, прозорості, оцінки досягнень, недискримінації та гендерного балансу.

Для досягнення та забезпечення гендерної рівності важливим елементом є політика гендерного інтегрування. Керівництво ВА КОР усвідомлює, що фактичної (реальної) рівності може бути досягнуто в разі, якщо ВА КОР використовуватиме гендерний підхід у своїй діяльності.

Метою розроблення ППР є використання й оцінка застосування гендерного підходу, забезпечення рівності прав і можливостей для всіх працівників ВА КОР, а також їх вдосконалення за допомогою чітко встановлених заходів, забезпеченням відповідних ресурсів, використання методів моніторингу й оцінки. Розроблення ППР дасть можливість отримання практичної вигоди від використання максимального потенціалу людини незалежно від статі, а працівники ВА КОР відчують їх цінність, значимість і роль в діяльності ВА КОР.

**3.2. Впровадження гендерних аспектів** – це питання соціальної справедливості, вирішення якого необхідне для забезпечення рівноправного та стійкого людського розвитку шляхом застосування найбільш результативних і ефективних методів державного втручання. Такий підхід розглядається як процес оцінки будь-якого планового заходу, зокрема законодавства, стратегій і програм в усіх сферах і на всіх рівнях з точки зору його впливу на жінок та чоловіків. Дана теорія ґрунтується перш за все на тому, що інтереси і досвід жінок, так само як і чоловіків, є невід’ємним критерієм у процесі розробки загальної концепції, здійснення моніторингу й оцінки напрямів державної політики в політичній, економічній і суспільній сферах для того, щоб жінки і чоловіки могли одержувати рівну вигоду, а нерівність була викорінена.

Підставами для впровадження гендерного підходу є такі фактори:

- 1) гендерний підхід – це прояв демократії. Ніхто не може бути дискримінований за ознакою своєї статі;
- 2) оскільки суспільство складається з жінок і чоловіків, не можна досягти сталого розвитку суспільства без проведення гендерного аналізу існуючих умов. Тому для забезпечення розвитку суспільства необхідно, щоб методи гендерного підходу стали складовою всіх частин і напрямів політики.

#### **4. План гендерної рівності на 2024-2029 роки**

План гендерної рівності на 2024-2029 роки розміщено на офіційному сайті ВА КОР та є загальнодоступним. План гендерної рівності представляє ключові цілі та інституційні зобов’язання щодо рівності. Перегляд плану передбачається не рідше одного разу на три роки.

## ПЛАН ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ на 2024-2029 роки

№ з/п	Назва заходу	Відповідальний за впровадження	Очікуваний результат	2024	2025	2026-2029
1	Визначення уповноваженого з гендерних питань в ВА КОР	Виконуючий обов'язки голови Київської обласної ради	Обрання уповноваженого з гендерних питань за результатами зборів трудового колективу	✓		
2	Впровадження заборони щодо отримання інформації від особи, яка приймається на роботу, про її плани на материнство/ батьківство	Начальник відділу по роботі з персоналом	Документально встановлена вимога щодо заборони отримання інформації від особи, яка приймається на роботу, про її плани на материнство/ батьківство	✓	✓	✓
3	Ознайомлення працівників, які приймаються на роботу, із законодавством у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та запобігання насильству, а також документів ВА КОР з цих питань	Уповноважений з гендерних питань	Працівники, які приймаються на роботу, ознайомлені із законодавством у сфері забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків і запобігання насильству, а також документами ВА КОР з цих питань під особистий підпис. Працівники, які приймаються на роботу, розуміють свої права щодо гендерних питань і рівності можливостей для чоловіків та жінок	✓	✓	✓
4	Проведення навчання для працівників, спрямованого на боротьбу з упередженнями та стереотипами за ознакою статі	Уповноважений з гендерних питань	Працівники ВА КОР не вживають у спілкуванні фрази, що містять гендерні упередження чи стереотипи. Керівники всіх рівнів ставлять виробничі завдання працівникам без врахування їхньої статі	✓	✓	✓

5	Проведення навчання щодо порядку дій у разі настання випадків гендерного насильства, сексуального домагання, дискримінації за ознакою статі на роботі та поза її межами	Уповноважений з гендерних питань	Працівники ВА КОР розуміють свої права та порядок дій у разі настання випадків гендерного насильства, сексуального домагання, дискримінації за ознакою статі на роботі та поза її межами	✓	✓	✓
6	Інформування працівників про канали зв'язку (гарячі лінія, телеграм-боти, служби правової та психологічної допомоги тощо) у разі настання випадків гендерного насильства, сексуального домагання, дискримінації за ознакою статі на роботі та поза її межами	Уповноважений з гендерних питань	Працівники ВА КОР обізнані про наявність каналів зв'язку, що дають можливість подання повідомлень у разі настання випадків гендерного насильства, сексуального домагання, дискримінації за ознакою статі на роботі та поза її межами із забезпеченням повної анонімності	✓	✓	✓
7	Впровадження процедури подання скарг щодо настання випадків гендерного насильства, сексуального домагання, дискримінації за ознакою статі на роботі та поза її межами	Уповноважений з гендерних питань	Документально встановлена процедура дій у разі настання випадків гендерного насильства, сексуального домагання, дискримінації за ознакою статі на роботі та поза її межами	✓		
8	Розміщення ППР на офіційному сайті Київської обласної ради	Керуючий справами ВА КОР	Наявність ППР на офіційному сайті Київської обласної ради	✓		
9	Звітування про результати діяльності з гендерних питань, питань, протидії дискримінації за ознакою статі, виконання заходів за результатами гендерних аудитів	Уповноважений з гендерних питань	Працівники ВА КОР на зборах трудового колективу ознайомлені з результатами діяльності з гендерних питань, питань протидії дискримінації за ознакою статі (раз на рік)	✓	✓	✓

## 5. План розвитку гендерної рівності у виконавчому апараті Київської обласної ради

### Напрями роботи:

Відповідно до Положення про гендерну рівність у виконавчому апараті Київської обласної ради, основною метою гендерного питання є забезпечення у ВА КОР рівних прав

та можливостей жінок і чоловіків, ліквідації дискримінації за ознакою статі та застосування спеціальних тимчасових заходів, спрямованих на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією і законами України. План гендерного розвитку ВА КОР впроваджується з метою визначення конкретних напрямів роботи, що забезпечуватимуть реалізацію цієї мети у вигляді конкретних заходів. Основні категоріальні напрями, послуговуючись настановами Програми “Горизонт Європа” щодо планів гендерної рівності:

- гендерний баланс у керівництві та прийнятті рішень;
- баланс роботи та особистого життя та організаційна культура;
- гендерна рівність при прийомі на роботу та просуванні по службі;
- заходи проти гендерного насильства, включаючи сексуальні домагання;
- врахування гендерної тематики у дослідженнях різного рівня.

### 5.1. Гендерний баланс у керівництві та прийнятті рішень

Мета: сприяння формуванню розвитку навичок і здібностей в сфері лідерства і в процесі прийняття рішень для підтримки гендерної рівності.

Завдання (дії):

- підтримка участі у організованих менторських та наставницьких програм, що забезпечуватимуть розвиток ініціативи у пропонуванні та прийнятті рішень, розвиток лідерських якостей серед працівниць ВА КОР;
- формування середовища відкритого і спільного спілкування, що включатиме розвиток цінностей різноманітності та інклюзивності у робоче середовище;
- забезпечення гендерної рівності у процесі кар’єрного росту, доступу до механізмів професійного вдосконалення для врівноваження статистичної ситуації серед керівних посад ВА КОР;
- моніторинг ситуації у вигляді звіту щодо участі чоловіків і жінок в грантових програмах, проектах, конкурсах, задля своєчасного виявлення проблемних аспектів та внесення корекцій у план гендерної рівності ВА КОР;
- проведення заходів таких як семінари, тренінги та інших подій, присвячених питанням інформованості жінок і чоловіків щодо участі в грантових програмах, проектах, конкурсах.

Поліпшення гендерного балансу в керівництві та прийнятті рішень є ключовим завданням для ППР. Аспекти, які ППР може розглянути, включають:

- як жінки представлені в процесі прийняття рішень у верхній частині організації на адміністративних посадах;
- які типи перешкод існують для забезпечення представництва жінок на керівних посадах, включаючи структурні, інституційні та індивідуальні перешкоди;
- які цілі можна встановити для сприяння гендерному балансу в керівництві та на посадах прийняття рішень в організації;
- які кроки і ким можна вжити для досягнення цих цілей.

Визначення конкретних політик та практик, які можна розглядати як покращення організаційних процесів, процедур і культури, щоб більше жінок могли займати та залишатися на керівних посадах та посадах, які приймають рішення:

- проведення навчання з питань гендерної рівності для всіх осіб, які приймають рішення у ВА КОР. Це може мати вирішальне значення для пом’якшення

(неусвідомлених) упереджень у виборі, а також для підвищення обізнаності та розуміння гендерної динаміки, яка відіграє роль у взаємодії під час зустрічей;

- забезпечення гендерного балансу шляхом запровадження гендерних квот.

Способи реалізації гендерних квот або цілей, зокрема:

- цілеспрямована реклама закликів: наприклад, активна реклама вакансій серед мереж жінок або щодо потенційних жінок-кандидатів на посади може спонукати жінок висуватись як кандидати;

- скаутинг: наприклад, активний пошук і виявлення жінок-кандидатів, які підходять для посад у прийнятті рішень і керівних посад.

***Індикатори:***

розподіл за статтю займаних посад у керівництві ВА КОР за кожний рік, починаючи із 2024 р.;

кількість проведених інформаційних заходів для менеджменту ВА КОР та керівників структурних підрозділів щодо сучасних недискримінаційних практик управління;

кількість виявлених порушень принципів гендерної рівності в посадових інструкціях, трудових договорах та контрактах;

рівень участі жінок і чоловіків програмах розвитку лідерства та захисту трудових прав щодо участі в управлінні та прийнятті рішень;

представництво жінок та чоловіків у виробних та дорадчих органах ВА КОР пропорційно гендерній структурі кадрового складу.

## **5.2. Баланс роботи та особистого життя та організаційна культура**

Мета: сприяти розвитку культури балансу між роботою та особистим життям і культивувати організаційну культуру у ВА КОР.

**Завдання (дії):**

- забезпечення умов та ресурсів для розвитку політики самовдосконалення у сфері організаційної культури задля уникнення професійного вигорання працівників;

- систематичний моніторинг всього персоналу з оцінкою задоволеності на робочому місці: культура та менеджмент на робочому місці;

- організація семінарів, тренінгів та інших заходів, присвячених питанням гендерної рівності та балансу між роботою та особистим життям;

- сприяння розвитку мережі менторів та наставників для допомоги працівникам отримати необхідну підтримку та поради від більш досвідчених колег;

- створення доступу до ресурсів новітніх технологій, що гарантуватимуть розвиток продуктивності та ефективності працівників на робочому місці.

Баланс між роботою та особистим життям актуальний як для жінок, так і для чоловіків і передбачає забезпечення того, щоб усі співробітники отримували належну підтримку для просування своєї кар'єри разом із особистими обов'язками, які вони можуть виконувати поза робочим місцем, включаючи обов'язки догляду. Політика та практика балансу між роботою та особистим життям, які включають:

- політика щодо відпустки по догляду за дитиною, включаючи забезпечення можливості продовження строкових контрактів або продовження угод про грант;

- гнучкий графік робочого часу, включно з тим, як відомчі процеси, процедури та практики впливають на персонал, який виконує обов'язки по догляду, або працівників, які працюють неповний робочий день, і дистанційну роботу;

- підтримка виконання обов'язків по догляду, включаючи догляд за дітьми та іншими утриманцями (наприклад, люди з обмеженими можливостями, літні родичі);
- управління робочим навантаженням, включно з тим, як різні завдання розподіляються у ВА КОР;
- реінтеграція персоналу після перерви в кар'єрі, включаючи активне наставництво та підтримку;
- поради та підтримка щодо балансу між роботою та особистим життям.

Шаноблива, відкрита та привітна організаційна культура чутлива до різноманітних гендерних ідентичностей і не розглядає жінок і чоловіків як однорідні групи. Дії, пов'язані з організаційною культурою, можуть включати заходи для забезпечення того, щоб усі співробітники відчували, що їх цінують і вітають на роботі. Відповідна політика може включати політику щодо домагань і гідності на роботі, яка визначає очікування щодо поведінки працівників та керівників. Інші кроки можуть включати активне використання та заохочення інклюзивної мови в організації щодо гендерних питань, а також інших форм ідентичності та різноманітності. Також можуть бути розглянуті неформальні аспекти організаційної культури, включно з тим, чи є соціальні практики доброзичливими та інклюзивними для всіх працівників.

#### **Індикатори:**

- рівень участі працівників в заходах, спрямованих на формування та дотримання балансу між роботою та особистим життям, розвитку культури рівних сімейних обов'язків;
- кількість звернень за психологічним супроводом;
- кількість скарг/звернень щодо незручного часу та надмірної тривалості засідань;
- результати досліджень серед працівників для виявлення та вирішення потреб і проблем, пов'язаних із балансом роботи та особистого життя;
- кількість звернень щодо пріоритетності розподілу наукових робіт між виконавцями.

### **5.3. Гендерна рівність при прийомі на роботу та просуванні по службі**

Мета: досягнення гендерного балансу при прийомі на роботу, запровадження політики та програм, які сприятимуть просування по службі чоловіків і жінок для досягнення урівноваження гендерної ситуації.

#### **Завдання (дії):**

- сприяння збільшення частки жінок на вищих керівних посадах (крім виборних посад), включаючи заступників керуючого справами ВА КОР, відповідно до аналізу кадрового забезпечення ВА КОР;
- здійснення статистичного аналізу гендерної рівності серед працівників ВА КОР, включення до стану моніторингу аналіз ситуації серед новоприйнятих співробітників;
- створення кадрової політики, що включатиме рівні можливості при прийомі на роботу: гендерно прийнятну риторичку у вакантних заявках, включення чітких рекомендацій щодо прийому, надання інформації про конкурс ширшому колу кандидатів з урахуванням гендеру та можливостей гнучких форм зайнятості (за потреби);
- підтримка ініціатив працівниць до участі в конкурсах на заміщення вакантних вищих керівних посад (керуючого справами, заступників керуючого справами, керівників та заступників керівників структурних підрозділів ВА КОР), відповідно до аналізу кадрового забезпечення ВА КОР;

- проведення тренінгів, що включатимуть тематику несвідомого формування упередженості в залежності від статі при прийомі на роботу, просуванні по кар'єрних сходинках.

Удосконалення кадрової політики, що включатиме рівні можливості при прийомі на роботу та забезпечення проведення конкурсів на заміщення вакантних посад з дотриманням принципів законності, відкритості, гласності, прозорості, недискримінації, доброчесності, ефективного і справедливого відбору.

Жінки стикаються з системною дискримінацією та структурними бар'єрами на своєму кар'єрному шляху на службі в органах місцевого самоврядування. Заходи щодо найму, відбору та просування по службі спрямовані на те, щоб жінки та чоловіки отримували рівні шанси на розвиток та просування по службі. Критичний перегляд існуючих процесів і процедур відбору на всіх етапах і усунення будь-яких упереджень є важливими кроками для забезпечення гендерної рівності в кар'єрі. ВА КОР також враховує якість власної практики найму та просування по службі, а також розглядає різні можливості щодо сприяння гендерній рівності в кар'єрі.

Під час прийому на роботу та просування по службі, слід окреслити:

- які цілі слід встановити щодо найму жінок і просування на керівні посади;
- які інклюзивні та проактивні заходи можна запровадити для досягнення цих цілей.

Гендерна рівність при прийомі на роботу включає огляд таких областей:

а) підбір персоналу та просування по службі. Потенційні заходи можуть включати:

- встановлення кодексів поведінки для найму та просування по службі. Чітко визначені принципи можуть збільшити прозорість і допомогти уникнути несвідомих упереджень. Загальноприйнятим прикладом є Європейський кодекс поведінки щодо найму дослідників;

- залучення уповноваженого з гендерних питань до конкурсних комісій з прийому на службу в органах місцевого самоврядування. Уповноважений з гендерних питань може повідомляти про рівну увагу, яка приділяється всім кандидатам-жінкам і чоловікам, включаючи, наприклад, тип, частоту та якість запитань, які ставляться всім кандидатам, або, у випадку процесів просування, зауваження щодо кандидатів на просування по службі та будь-які помічені гендерні упередження;

- навчання рекрутерам несвідомого упередження, перевірка мови, яка використовується в рекламі та усвідомлення мовних упереджень у рекомендаційних листах;

- надання переваги відкритим і публічно оголошеним процедурам найму та відбору над закритими;

- збільшення кількості потенційних жінок-кандидатів шляхом розширення дисциплінарного діапазону найму в сферах, де жінки недостатньо представлені;

- проактивне виявлення жінок у недостатньо представлених сферах, включаючи активний пошук жінок через, наприклад, веб-сайти, присвячені певним галузям;

- використання стандартизованих резюме та проведення сліпої оцінки резюме;

- забезпеченню того, щоб конкурсні комісії з прийому на службу в органах місцевого самоврядування були гендерно збалансованими або, якщо це неможливо, включали мінімальну кількість жінок.

б) критерії оцінювання дослідників можуть також враховувати:

- облік часових рамок/періоду досягнень та інтенсивності виконаної роботи;

- врахування перерв у кар'єрі та періодів відпустки зі знижками під час оцінки результатів досліджень, а також належне значення нетрадиційних шляхів кар'єри, наприклад отримання певних видів навчання, незвичайних ступенів бакалавра та різного досвіду роботи;

- якщо визначити критерії новим, неупередженим способом неможливо, слід розглянути, чи можна надати упередженим критеріям меншу вагу;

в) забезпечення того, щоб адміністративні обов'язки, нагляд за працівниками та робоче навантаження були прозорими та цінувалися разом досягнутими результатами роботи;

г) розгляд моделей планування робочого навантаження в масштабах всієї організації для сприяння прозорості та справедливості, забезпечуючи справедливий і прозорий розподіл робочого навантаження.

Уповноважений з гендерних питань повинен бути присутній в кожній конкурсній комісії з прийому на службу в органи місцевого самоврядування. Він:

- контролює кількість кандидатів-жінок і чоловіків на конкурсі;

- стежить за гендерно чутливою оцінкою;

- звертає увагу на неявну упередженість і гендерну мову;

- переконується, що зворотний зв'язок є конструктивним, гендерно нейтральним і недвозначним.

#### ***Індикатори:***

- кількість виявлених порушень принципів гендерної політики при прийомі на роботу;

- кількість скарг щодо обмеження прав у прийомі на роботу та кар'єрному просуванні;

- кількість та частка поданих жінками документів на заміщення вакантних керівних посад;

- кількість виявлених в соціологічних опитуваннях випадків гендерної дискримінації;

- рівень участі жінок і чоловіків у тренінгах з тематики гендерних упереджень та стереотипів при прийомі на роботу, мотивуванні, кар'єрному просуванні;

- кількість внесених змін до локальних нормативних актів щодо гендерно збалансованої кадрової політики в питанні мотивації та професійного і кар'єрного зростання.

#### **5.4. Заходи проти гендерного насильства, включаючи сексуальні домагання**

Мета: розроблення сукупності практик, що запобігатимуть виникненню гендерному насильству в ВА КОР.

##### **Завдання (дії):**

- створення систем заходів, які спрямовані на закріплення моделей поведінки негативного ставлення до насильства, гендерно неприйнятної риторики, наявність правопорушень у будь-якому їх вигляді;

- розроблення механізмів з запобігання та врегулювання ситуацій, які можуть бути пов'язані із сексуальними домаганнями, виявленню дискримінації за гендером чи риторики, пов'язаної з стереотипізацією гендерних ролей;

- забезпечення інформування працівників у вигляді антидискримінаційних тренінгів для створення безпечного середовища для всіх учасників наукового процесу;



- підтримання ініціатив із проведення заходів, що сприяють висвітленню проблем сексуального насильства у сучасному суспільстві, алгоритму дій при роботі з даними проблемами.

Виділені ресурси включають:

а) спеціальна функція гендерної рівності: функція, уповноваженого з гендерної рівності та Комісії з етики та управлінням конфліктами щодо гендерної рівності, які забезпечують координаційний центр і джерело досвіду запобіганням будь-яким формам дискримінації та здійснюють заходи щодо протидії дискримінації, а саме:

- 1) здійснення контролю за дотриманням принципу недискримінації;
- 2) проведення моніторингу та узагальнення результатів дотримання принципу недискримінації;
- 3) розгляду повідомлень про дискримінацію, сексуальні домагання;
- 4) облік та узагальнення випадків дискримінації;
- 5) висвітлення у щорічному звіті питань запобігання та протидії дискримінації та дотримання принципу недискримінації;

б) співпраця з міжнародними організаціями, відповідними органами закордонних країн з питань дотримання міжнародних стандартів недискримінації;

7) здійснення інших повноважень, визначених Конституцією і законами України.

б) більше робочого часу персоналу: розробка та впровадження функції гендерної рівності, залучення персоналу з різних структурних підрозділів ВА КОР для підтримки виконання ППР. Час персоналу може знадобитися для конкретних аспектів ППР, таких як аналіз даних для річних звітів та оцінка. Крім того, може знадобитися персонал для участі в робочих групах для розгляду конкретних питань, наприклад, організаційної культури, а також для розробки нової політики та/або практик із залученням різних структурних підрозділів ВА КОР.

#### **Індикатори:**

- рівень участі працівників у заходах щодо висвітлення проблем гендерного насильства, сексуальних домагань у сучасному суспільстві;
- кількість поширених інформаційно-просвітницьких матеріалів щодо протидії сексуальним домаганням, сексуальному протиправному поведженню, stalkingу та мобінгу;
- кількість виявлених випадків порушення принципів гендерної рівності в ВА КОР, насильства чи домагань за ознакою статі;
- кількість конфліктних ситуацій, зумовлених гендерним насильством, сексуальними домаганнями, дискримінацією за гендером чи мовної риторики, пов'язаної з стереотипізацією гендерних ролей;
- кількість проведених інформаційно-просвітницьких заходів з питань гендерної рівності;
- кількість інформаційних повідомлень про успішних грантоотримувачів обох статей ВА КОР;
- рівень участі працівниць ВА КОР в заходах, які спрямовані на розвиток їхніх лідерських якостей.

#### **Висновки**

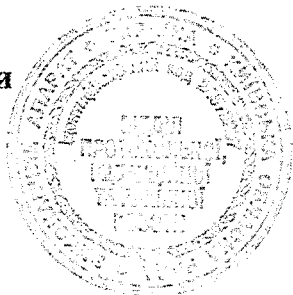
Статистичний аналіз кадрового забезпечення ВА КОР дав змогу зробити такі висновки на основі отриманих даних: кількість жінок і чоловіків серед працівників ВА КОР не є однаковою зі значною перевагою жінок у кількості. Чоловіків на рівні керівництва урівноважують жінки на посадах керівників структурних підрозділів та їх

заступників. Аналіз сегменту працівників на посадах головних спеціалістів та радників голови і заступників голови обласної ради свідчить про те, що переважаючу більшість посад обіймають жінки.

Стратегія розвитку ВА КОР включає покращення гендерної ситуації як серед працівників, через підтримку політики просування по службі та розвитку лідерських якостей і в чоловіків, і в жінок. Проте наразі ринок праці в Україні характеризується значною волатильністю, зумовленою правовим режимом воєнного стану та динамікою бойових дій, а це суттєво ускладнює планування найму працівників і доступність вузькогалузевих фахівців на ринку праці.

Запропоновані напрями покращення гендерної ситуації мають позитивний вплив на загальну ситуацію у ВА КОР.

**В.о голови**



**Ярослав ДОБРЯНСЬКИЙ**