

АНАЛІТИЧНИЙ ЗВІТ

за результатами проведення гендерного аудиту у виконавчих органах Житомирської міської ради

ВСТУП

Гендерна рівність визначається законодавством України 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.

Метою проведення гендерного аудиту є оцінювання стану забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у виконавчих органах Житомирської міської ради, виявлення існуючих проблем, визначення шляхів скорочення гендерної нерівності, а також підвищення обізнаності працівників щодо застосування комплексного гендерного підходу в їхній діяльності.

Гендерний аудит виконавчих органів Житомирської міської ради проведено відповідно до методичних рекомендацій, визначених у наказі Міністерства соціальної політики України від 9 серпня 2021 року № 448 «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо проведення гендерного аудиту підприємствами, установами та організаціями», на виконання розпорядження міського голови від 24.032025 №247 «Про проведення гендерного аудиту виконавчих органів Житомирської міської ради». Гендерний аудит дав можливість проаналізувати, як принципи забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків враховуються у кадровій політиці та діяльності Житомирської міської ради.

Загалом гендерний аудит у виконавчих органах Житомирської міської ради включав такі етапи:

- збір первинної документальної інформації та оцінювання наявності в ній гендерної складової за напрямками проведення гендерного аудиту;
- проведення опитування посадових осіб виконавчих органів ради;
- проведення трьох фокус-груп за результатами опитування для уточнення інформації;
- узагальнення результатів гендерного аудиту;
- напрацювання рекомендацій і підготовка звіту з відповідними пропозиціями для вирішення проблем у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у виконавчих органах Житомирської міської ради.

Гендерний аудит проведено робочою групою у складі, затвердженому розпорядженням міського голови від 24.032025 №247, а саме:

Місюрова Марія	заступник міського голови з питань діяльності виконавчих органів ради, керівник робочої групи
Євченко Світлана	заступник начальника відділу у справах сім'ї та молоді управління у справах сім'ї, молоді та спорту міської ради, секретар робочої групи
	Члени робочої групи
Бездушнюк Людмила	начальник відділу організаційної роботи департаменту соціальної політики міської ради
Доценко Олег	заступник начальника управління по зв'язках з громадськістю міської ради
Кириченко Інна	заступник начальника відділу кадрів та з питань служби в органах місцевого самоврядування міської ради
Ковальчук Ірина	начальник управління у справах сім'ї, молоді та спорту міської ради
Перегида Олена	начальник відділу у справах сім'ї та молоді управління у справах сім'ї, молоді та спорту міської ради
Тарасенко Наталія	голова Ради ГО «Центр рівних можливостей «Паритет» (за згодою)
Цал-Цалко Ольга	головний спеціаліст управління муніципального розвитку міської ради
Шикирава Наталія	методист з психологічної служби науково-методичного центру департаменту освіти міської ради
Юрченко Олена	начальник відділу соціально-економічного планування департаменту економічного розвитку міської ради

Методологія та критерії проведення гендерного аудиту

Методологію та критерії проведення гендерного аудиту виконавчих органів Житомирської міської ради підготовлено відповідно до Методичних рекомендацій, визначених у наказі Міністерства соціальної політики України від 9 серпня 2021 року № 448.

Гендерний аудит проводився шляхом обстеження та самооцінювання внутрішніх організаційних процесів, організаційної структури, а саме: стану забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у кадровій політиці та діяльності виконавчих органів ради, а також визначення шляхів для підвищення ефективності управління людськими ресурсами та розвитку потенціалу жінок і чоловіків; забезпечення рівних можливостей жінкам і чоловікам у працевлаштуванні, підвищенні кваліфікації та розвитку професійної кар'єри; здійснення рівної оплати праці жінок і чоловіків при їхній

однаковій кваліфікації та однакових умовах праці; створення умов для ефективного поєднання професійних та сімейних обов'язків; створення безпечних для життя і здоров'я жінок і чоловіків умов праці; унеможливлення та захисту від дискримінації, випадків сексуальних домагань, сексизму, мобінгу, газлайтингу, ейджизму та інших проявів насильства на робочому місці й нульової толерантності до домашнього насильства; підвищення обізнаності / удосконалення знань працівників щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та застосування гендерних підходів в їхній діяльності.

Гендерний аудит проводився за такими напрямками:

- політика щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків (аналіз процесів прийняття рішень та участі в них жінок і чоловіків);
- інформування (статистична, адміністративна та інша звітність);
- кадровий потенціал та людські ресурси (гендерний аналіз кадрового складу, визначення потреб у навчанні з питань гендерної рівності);
- корпоративна й організаційна культура (аналіз системи цінностей, внутрішніх механізмів забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків);
- умови праці (аналіз механізмів забезпечення безпеки праці, пільг і гарантій для працівників з дітьми, охорони материнства та батьківства тощо).

I. Збір первинної документації та оцінювання наявності в ній гендерної складової за напрямками проведення гендерного аудиту

Збір первинної документальної інформації й оцінювання наявності в ній гендерної складової за напрямками проведення гендерного аудиту у виконавчих органах Житомирської міської ради здійснювався за допомогою методології та критеріїв проведення гендерного аудиту з використанням примірної форми оцінювання наявності гендерної складової у первинній документації (додаток 1 до Методичних рекомендацій щодо проведення гендерного аудиту підприємствами, установами та організаціями (підпункт 1.5 пункту 1 розділу II) і примірних критеріїв оцінювання наявності гендерної складової у первинній документації (додаток 2 до Методичних рекомендацій щодо проведення гендерного аудиту підприємствами, установами та організаціями (підпункт 1.5 пункту 1 розділу II).

ФОРМА
оцінювання наявності гендерної складової у документації виконавчого комітету Житомирської міської ради

(додаток 1 до Методичних рекомендацій щодо проведення гендерного аудиту підприємствами, установами та організаціями (підпункт 1.5 пункту 1 розділу II))

Вид документації	Назва документа	Містить гендерну складову/гендерно нейтральний	Примітки
Політика виконавчого комітету Житомирської міської ради щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків			
Організаційна (регламент, посадові інструкції, штатний розпис, інші організаційні документи)	Регламент виконавчого комітету Житомирської міської ради (рішення виконавчого комітету Житомирської міської ради від 04.08.2021р. №876)	Містить гендерну складову	Повноваження та склад виконавчого комітету міської ради, виконавчих органів міської ради П.2, п.п. 2.2, 2.8 Порядок розгляду звернень громадян і організації особистого прийому виконавчим комітетом міської ради П.12, п.п. 12.3 Консультативні, дорадчі та інші допоміжні органи виконавчого комітету міської ради П.14, п.п.14.2
	Положення виконавчих органів міської ради	Містить гендерну складову	Положення про управління у справах сім'ї, молоді та спорту міської ради визначає управління координуючим органом з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Положення інших структурних підрозділів не містять пунктів про питання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.
	Посадові інструкції працівників виконавчих органів ради	Містить гендерну складову	10 посадових інструкцій працівників виконавчих органів міської ради містять пункти про діяльність із забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. 5 посадових осіб призначено наказами виконавчих органів ради відповідальними за забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

			Частка посадових інструкцій працівників виконавчих органів міської ради (включаючи керівників), які містять пункти про діяльність із забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків складає 04% від загальної кількості
	Штатний розпис (розпорядження міського голови від 07.05.2024 №386)	Гендерно нейтральний	73 % зайнятих посад відповідно до штатного розпису виконавчих органів ради обіймають жінки та 27 % – чоловіки. Назви посад у штатному розписі не включають фемінітивів
	Додаток 1 до колективного договору між адміністрацією Житомирської міської ради та представницькими органами трудових колективів виконавчих органів Житомирської міської ради на 2023-2025 роки «Порядок встановлення надбавок та доплат посадовим особам та працівникам виконавчих органів Житомирської міської ради» Повідомна реєстрація проведена за №8 від 27.01.2023	Гендерно нейтральний	Вимоги та порядок встановлення надбавок та доплат, преміювання працівників не містять дискримінаційної складової щодо жінок та чоловіків
Розпорядча (накази щодо організації діяльності)	Розпорядження міського голови «Про покладання обов'язків уповноваженої особи з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі на Місюрову М.О.» від 20.06.2019 №617	Містить гендерну складову	Відповідно до статті 12 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» визначено уповноважену особу (координатора) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків – заступниця міського голови з питань діяльності виконавчих органів ради Місюрова М.О.
	Рішення виконавчого комітету Житомирської міської ради від 19.05.2021 №527 «Про затвердження Інструкції з діловодства у виконавчих органах Житомирської міської ради	Гендерно нейтральний	Інструкція з діловодства у виконавчих органах Житомирської міської ради не містить положень про використання фемінітивів

Розпорядження міського голови від 13.10. 2022 №726 «Про вжиття заходів безпеки працівниками виконавчих органів Житомирської міської ради під час повітряної тривоги»	Гендерно нейтральний	Визначає порядок дій посадових осіб виконавчих органів ради під час оголошення повітряної тривоги
Рішення виконавчого комітету міської ради від 03.02.2021 №67 «Про утворення міської міжвідомчої комісії з координації дій щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії домашньому насильству, дискримінації за ознакою статі, торгівлі людьми»	84% жінок, 16% чоловіків. Спостерігається гендерна диспропорція	Є дорадчим органом з питань забезпечення гендерної рівності та протидії дискримінації за ознакою статі у Житомирській МТГ Склад – 25 осіб (21 жінка, 4 чоловіки)
Розпорядження міського голови від 30.05.2017 №414 «Про охорону праці у виконавчому комітеті Житомирської міської ради»	37,5% жінок, 62,5% чоловіків Дотримано допустимий гендерний баланс	Склад постійно діючої комісії з питань охорони праці та техніки безпеки – 8 осіб (3 жінки, 5 чоловіків)
Рішення виконавчого комітету міської ради від 25.12.2023 №2104 «Про створення Координаційної ради з питань внутрішньо переміщених осіб при виконавчому комітеті Житомирської міської ради та затвердження пропозицій щодо її складу» (зі змінами)	66,7% жінок, 33,3% чоловіків Дотримано допустимий гендерний баланс	Склад – 24 особи (16 жінок, 8 чоловіків)
Рішення виконавчого комітету міської ради від 30.04.2024 №666 «Про створення Ради безбар'єрності при виконавчому комітеті міської ради» (зі змінами)	48,7% жінок, 49,3% чоловіків Дотримано гендерний баланс	Склад – 39 особи (19 жінок, 20 чоловіків)
Наказ архівного відділу міської ради «Про затвердження положення про експертну комісію» від 03.07.2023 №2	100% жінок Не дотримано гендерний баланс	Склад – 5 осіб (5 жінок)
Рішення виконавчого комітету Житомирської міської ради від 17.02.2021р. №116 «Про затвердження Положення про міську комісію з безпеки дорожнього руху» та від	22,7% жінки, 77,3% чоловіки Спостерігається гендерна диспропорція	Склад – 22 особи (5 жінок, 17 чоловіків)

	17.05.2023 р. №585 «Про затвердження складу міської комісії з безпеки дорожнього руху»		
	Рішення виконавчого комітету Житомирської міської ради від 18.06.2020, № 1912 «Комісія з вирішення земельних спорів»	62,5% жінок, 37,5% чоловіків Дотримано допустимий гендерний баланс	Склад – 8 осіб (5 жінок, 3 чоловіки)
	Рішення виконавчого комітету Житомирської міської ради від 21.09.2022 № 749 зі змінами «Про затвердження складу міської комісії з топоніміки та Положення про неї»	53,3% жінок, 46,7% чоловіків Дотримано гендерний баланс	Склад – 15 осіб (8 жінок, 7 чоловіків)
	Наказ департаменту містобудування та земельних відносин міської ради від 21.11.2023 № 04/р «Про архітектурно-містобудівну раду при ДМ та ЗВ ЖМР»	47,4% жінок, 52,6% чоловіків Дотримано гендерний баланс	Склад – 19 осіб (9 жінок, 10 чоловіків)
	Міська цільова програма «Ведення містобудівного кадастру Житомирської міської об'єднаної територіальної громади на 2021-2025 роки»	Гендерно нейтральна	-
	Програма розвитку малого і середнього підприємництва Житомирської міської територіальної громади на 2022-2026 роки	Містить гендерні аспекти	Завдання та заходи розділу 6
	Програма розвитку освіти Житомирської міської територіальної громади на період 2022-2026 років	Містить гендерні аспекти	У вступній частині, завданнях, заходах
	Цільова соціальна програми розвитку позашкільної освіти за місцем проживання Житомирської міської територіальної громади на 2022-2026 роки	Містить гендерні аспекти	Мета, завдання, заходи, показники
	Цільова соціальна програма оздоровлення та відпочинку дітей Житомирської міської територіальної громади на 2022-2026 роки.	Містить гендерні аспекти	Мета, окремі завдання та заходи
	Програма забезпечення та захисту прав дітей Житомирської міської	Містить гендерні аспекти	У преамбулі та описі актуальності

	територіальної громади на 2022-2026 роки		
	Цільова програма Житомирської міської територіальної громади «е-місто» на 2021-2026 роки	Гендерно нейтральна	-
	Програма із створення, розроблення містобудівної, проєктної та землевпорядної документацій на 2022-2025 роки	Гендерно нейтральна	-
	Міська цільова програма «Муніципальний енергетичний план Житомирської міської територіальної громади на 2021-2025 роки»	Містить гендерні аспекти	У цілях розділу, заходи, очікувані результати, фінансування
	Міська цільова програма «Впровадження стратегічних ініціатив Житомирської міської об'єднаної територіальної громади на 2021-2025 роки»	Гендерно нейтральна	-
	Міська цільова програма «Будівництво (реконструкція, капітальний ремонт) об'єктів комунальної власності Житомирської міської об'єднаної територіальної громади на 2024-2026 роки»	Гендерно нейтральна	-
	Цільова програма «Житомирська міська територіальна громада - територія розвитку фізичної культури і спорту на 2025-2028 роки»	Містить гендерні аспекти	Мета, окремі завдання та заходи
	Міська цільова програма «Ефективна влада. Конкурентне місто» Житомирської міської об'єднаної територіальної громади на 2021-2025 роки	Гендерно нейтральна	-
	Цільова програма розвитку охорони здоров'я Житомирської міської об'єднаної територіальної громади на 2021-2025 роки	Містить гендерні аспекти	Преамбула, мета, завдання, заходи, фінансування
	Міська програма «Житомирська міська об'єднана територіальна громада – дружня до тварин» на 2021-2026 роки	Гендерно нейтральна	-
	Комплексна цільова програма «Культурний простір	Містить гендерні аспекти	Окремі завдання, окремі заходи підпрограм

	Житомирської міської об'єднаної територіальної громади» на 2021-2025 роки		
	Комплексна Програма соціального захисту населення Житомирської міської об'єднаної територіальної громади на 2021-2025 роки	Містить гендерні аспекти	Розділ 18 завдання, заходи, фінансування
	Цільова соціальна програма «Житомирська міська об'єднана територіальна громада – територія самореалізації молоді та підтримки сім'ї» на 2021-2025 роки	Містить гендерні аспекти	Мета, окремі завдання, заходи, фінансування
	Програма житлового господарства та поводження з відходами на території Житомирської міської об'єднаної територіальної громади на 2021-2025 роки	Гендерно нейтральна	-
	Програма забезпечення зберігання документів для соціально-правового захисту громадян Житомирської міської територіальної громади на 2025-2029 роки	Містить гендерні аспекти	Мета, окремий захід з вивчення потреб працівників/ць
	Цільова соціальна програма «Житомирська міська об'єднана територіальна громада – територія рівних можливостей» на 2020-2025 роки	Містить гендерні аспекти	Назва, мета, завдання, заходи, показники, фінансування
	Програма забезпечення техногенної та пожежної безпеки, захисту населення і територій Житомирської міської територіальної громади від надзвичайних ситуацій на 2023-2025 роки	Містить гендерні аспекти	Вступна частина, мета, завдання, заходи
	Програма Житомирської територіальної громади «Безпечне місто» на 2023-2025 роки	Містить гендерні аспекти	Вступна частина, мета, завдання, заходи
	Програма організації безпеки дорожнього руху в Житомирській міській територіальній громаді на 2025-2029 роки	Гендерно нейтральна	-

	Програма розвитку громадського транспорту Житомирської міської об'єднаної територіальної громади на 2020-2025 роки	Гендерно нейтральна	-
	Програма забезпечення житлом на території Житомирської міської територіальної громади на 2023-2027 роки	Гендерно нейтральна	-
	Програма благоустрою та розвитку комунального господарства Житомирської міської територіальної громади на 2025-2029 роки	Гендерно нейтральна	-
	Програма підтримки ветеранів війни та членів їх сімей, сімей загиблих (померлих) ветеранів війни, Захисників та Захисниць України на 2024-2026 роки	Містить гендерні аспекти	Назва, мета, показники, заходи
	Програма підвищення стійкості Житомирської міської територіальної громади до кризових ситуацій на 2024-2026 роки	Гендерно нейтральна	-
	Програма соціально-економічного і культурного розвитку Житомирської міської територіальної громади на 2025 р.	Містить гендерні аспекти	Мета, завдання, заходи.
Інформування			
Інформаційно-аналітична (результати аудиту, річні та квартальні звіти, аналітичні записки тощо, статистична та адміністративна звітність, фінансова звітність)	Звіт про кількісний та якісний склад посадових осіб місцевого самоврядування	Містить гендерну складову	Звіт про кількісний та якісний склад посадових осіб Житомирської міської ради містить дані з розподілом за категоріями посад, статтю, віком (звіт станом на 01.01.2025 додається)
	Звітність про підвищення кваліфікації посадових осіб виконавчих органів ЖМР	Містить гендерну складову	Містить дані з розподілом за статтю
	Гендерний профіль Житомира (довідник)	Містить гендерну складову	Видається щорічно з 2019 р., містить дані з розподілом за

			статтю на основі статистичної, адміністративної звітності та оперативних даних
	Офіційний вебсайт Житомирської міської ради та офіційні сторінки у соцмережах	Гендерно нейтральний	Повідомлення містять фемінітиви, оприлюднені документи не містять фемінітивів, оскільки розроблені відповідно до Інструкції з діловодства, яка не передбачає вживання фемінітивів. Документи, які аналізуються в межах гендерного аудиту виконавчих органів ЖМР оприлюднені на офіційному вебсайті ЖМР
	19 паспортів бюджетних програм по ГРК – виконавчий комітет Житомирської міської ради	26% паспортів бюджетних програм по ГРК – виконавчий комітет Житомирської міської ради містять гендерні аспекти	З 19 паспортів бюджетних програм по ГРК – виконавчий комітет Житомирської міської ради 5 містять гендерну складову (1 на рівні завдання і показників, 4 – на рівні одного показника).

Кадровий потенціал та людські ресурси

Організаційно-розпорядчі (накази про призначення, звільнення, переведення, відраджження, відпустки, особливі умови праці, формування складу кадрових комісій)	Розпорядження міського голови про призначення, звільнення, переведення, відраджження, відпустки	Гендерно нейтральні	Розпорядження міського голови про призначення, звільнення, переведення, відраджження, відпустки формуються відповідно до чинного законодавства
---	---	---------------------	--

	Розпорядження міського голови від 02.02.2021 № 97 «Про затвердження складу конкурсної комісії по прийняттю на службу посадових осіб виконавчих органів Житомирської міської ради» із змінами до нього	Дотримано гендерний баланс 55 % представництва жінок, 45% представництва чоловіків	У складі конкурсної комісії з прийняття на службу посадових осіб виконавчих органів Житомирської міської ради забезпечено гендерний баланс 55 % (5 осіб) представництва жінок, 45% (4 особи) представництва чоловіків.
--	---	--	--

Корпоративна та організаційна культура

Правила внутрішнього розпорядку	Правила внутрішнього службового та трудового розпорядку посадових осіб виконавчих органів ради визначаються Регламентом виконавчого комітету Житомирської міської ради (рішення виконавчого комітету Житомирської міської ради від 04.08.2021р. №876 та Колективним договором між адміністрацією Житомирської міської ради та представницькими органами трудових колективів виконавчих органів Житомирської міської ради на 2023-2025 роки	Містить гендерну складову	Правила внутрішнього службового та трудового розпорядку посадових осіб виконавчих органів ради включають розділи про загальні правила етичної поведінки працівників та більш детально зазначено в Кодексі етичної поведінки посадових осіб виконавчих органів Житомирської міської ради (розпорядження міського голови від 06.02.2018 №87)
Колективні договори	Колективний договір між адміністрацією Житомирської міської ради та представницькими органами трудових колективів виконавчих органів Житомирської міської ради на 2023-2025 роки	Містить гендерну складову	Колективний договір між адміністрацією Житомирської міської ради та представницькими органами трудових колективів виконавчих органів Житомирської міської ради на 2023-2025 роки включає гендерні аспекти в певних пунктах, однак не містить окремих розділів: <ul style="list-style-type: none"> - забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; - заходи, спрямовані на запобігання, протидію та припинення мобінгу (цькування), а також заходи щодо відновлення порушених внаслідок мобінгу (цькування) прав; - заборона дискримінації, як вимагає ст. 7 Закону України

			«Про колективні договори і угоди»
Кодекси корпоративної етики	Розпорядження міського голови від 06.02.2018 №87 «Про затвердження Кодексу етичної поведінки посадових осіб виконавчих органів Житомирської міської ради»	Гендерно-нейтральний	Норми корпоративної культури у Житомирській міській раді відображають орієнтовність на повагу особистої свободи, прав і гідності людини. Не допускаються будь-які форми поведінки, які є образливими і неприйнятними.

ФОРМА

оцінювання наявності гендерної складової у первинній документації підприємства, установи, організації

(Додаток 2 до Методичних рекомендацій щодо проведення гендерного аудиту підприємствами, установами та організаціями (підпункт 1.5 пункту 1 розділу II))

Критерії оцінювання	Містить гендерні аспекти/гендерно нейтральний	Примітка
Політика підприємства, установи, організації щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків		
Установчий договір та / або статут підприємства містить посилання на дотримання принципу недискримінації, забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків	Містить гендерні аспекти	Колективний договір між адміністрацією Житомирської міської ради та представницькими органами трудових колективів виконавчих органів Житомирської міської ради на 2023-2025 роки включає гендерні аспекти та принцип недискримінації в певних пунктах, однак не містить окремих розділів, як вимагає ст. 7 Закону України «Про колективні договори і угоди»
Положення статуту підприємства (зокрема, щодо цілей, напрямів, організації діяльності, оплати праці тощо) викладено з урахуванням гендерного підходу	Містить гендерні аспекти	Колективний договір між адміністрацією Житомирської міської ради та представницькими органами трудових колективів виконавчих органів Житомирської міської ради на 2023-2025 роки та Регламент виконавчого комітету Житомирської міської ради містять окремі пункти, які викладено з урахуванням гендерного підходу
Положення про установу / організацію (зокрема, на рівні основних завдань) викладено з урахуванням гендерного підходу	Містить гендерні аспекти	Регламент виконавчого комітету Житомирської міської ради містить окремі пункти, які викладено з урахуванням гендерного підходу
Посади, пов'язані із прийняттям рішень на підприємстві, в установі, організації, обіймають як чоловіки, так і жінки	Забезпечено гендерний баланс	Забезпечено гендерний баланс посад, пов'язаних із прийняттям рішень (4 жінки, 3 чоловіка на рівні керівництва міської ради). 50% на 50% – серед членів виконкому.
У штатному розписі підприємства, установи,	Серед зайнятих посад посадових	76 % (316) зайнятих посад посадових осіб місцевого самоврядування в штатному

організації додержано рівний розподіл посад спеціалістів і технічних працівників між чоловіками та жінками	осіб місцевого самоврядування відповідно до штатного розпису не забезпечено гендерний баланс	розписі обіймають жінки та 24 % (102) чоловіки. Серед службовців і техперсоналу співвідношення складає 46% (22 жінки) /54% (26 чоловіків)
Посадові інструкції працівників підприємства, установи, організації відповідають вимогам щодо недискримінації жінок або чоловіків	Гендерно нейтральні	Посадові інструкції посадових осіб виконавчих органів ради розроблено відповідно до порядку їх розроблення і вимог до змісту, вони відповідають вимогам щодо недискримінації жінок або чоловіків достатньою мірою
Посадові інструкції працівників підприємства, установи, організації включають положення стосовно забезпечення прав людини та рівних прав та можливостей жінок і чоловіків	Частка посадових інструкцій, які містять пункти про діяльність із забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, складає 04% від загальної кількості	10 посадових інструкцій працівників виконавчих органів міської ради містять пункти про діяльність із забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. 5 посадових осіб призначено наказами виконавчих органів ради відповідальними за забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Частка посадових інструкцій працівників виконавчих органів міської ради (включаючи керівників), які містять пункти про діяльність із забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків складає 04% від загальної кількості
Положення про оплату праці підприємства, установи, організації передбачає або містить норму про рівну оплату праці жінок і чоловіків при їх однаковій кваліфікації та однакових умовах праці	Гендерно нейтральний	Колективний договір передбачає рівну оплату працівникам при їх однаковій кваліфікації та однакових умовах праці
Положення про преміювання підприємства, установи, організації передбачає або містить норму про справедливий, неупереджений та недискримінаційний підхід під час прийняття рішення та визначення розміру виплати премії працівникам (як чоловікам, так і жінкам)	Гендерно нейтральний	Положення про преміювання працівників передбачено у колективному договорі і не містить будь-яких привілеїв за ознакою статі
Інформування		
Статистична, адміністративна та інша звітність підприємства, установи, організації містить дані з розподілом працівників за статтю, віком, наявністю інвалідності, етнічним походженням, сімейним станом, місцем проживання або іншими	Містить гендерні аспекти	Певні види статистичної та адміністративної звітності містять дані з розподілом за статтю. Щорічник «Гендерний профіль Житомира» - збірник, у якому містяться статистичні та оперативні дані з розподілом за статтю, видається Житомирською міською радою з 2019

релевантними ознаками		року. Він є корисним не лише фахівцям органу місцевого самоврядування, а й громадським організаціям та широкому колу зацікавлених користувачів. Кожні п'ять-шість років на основі гендерних профілів формується аналітичне дослідження «Гендерне обличчя Житомира: вчора, сьогодні, завтра», в якому узагальнюється зібрана інформація, на основі простеженої динаміки. Підготовлено аналітичний звіт за 2018-2024 роки.
У бюджетних програмах підприємства, установи, організації враховано гендерний аспект, визначено кількісні та якісні критерії забезпечення гендерної рівності	26% паспортів бюджетних програм по ГРК – виконавчий комітет Житомирської міської ради містять гендерну складову	3 19 паспортів бюджетних програм по ГРК – виконавчий комітет Житомирської міської ради 5 містять гендерну складову (1 на рівні завдання і показників, 4 – на рівні одного показника)
Кадровий потенціал та людські ресурси		
Порядок проведення конкурсу на зайняття посад на підприємстві, в установі, організації передбачає дотримання принципів недискримінації та забезпечення рівного доступу під час проведення конкурсу як чоловікам, так і жінкам	Гендерно нейтральний	Порядок проведення конкурсу на зайняття посад не містить положень, які суперечать дотриманню принципів недискримінації та забезпечення рівного доступу під час проведення конкурсу як чоловікам, так і жінкам відповідно до чинного законодавства
Документи щодо кадрового забезпечення підприємства, установи, організації орієнтовані на забезпечення гендерної рівності, зокрема, передбачають комплектування кадрами і просування працівників по службі з дотриманням принципу надання переваги особам тієї статі, щодо якої існує дисбаланс	Гендерно нейтральні	Документи з кадрового забезпечення передбачають комплектування кадрами і просування працівників по службі з урахуванням професійної компетентності та сумлінного виконання посадових обов'язків без урахування переваги по статі
Документи щодо кадрового забезпечення підприємства, установи, організації орієнтовані на забезпечення гендерної рівності, зокрема, передбачають пільги та гарантії для працівників, які мають дітей	Орієнтовані на забезпечення гендерної рівності, зокрема, передбачають гарантії для працівників, які мають дітей відповідно до чинного законодавства	Документи з кадрового забезпечення передбачають пільги та гарантії для працівників, які мають дітей відповідно до чинного законодавства
Порядок направлення на курси підвищення кваліфікації,	Гендерно нейтральний	Направлення на курси підвищення кваліфікації, семінари, проходження

семінари, проходження інших видів професійного навчання працівників підприємства, установи, організації передбачас, що на професійне навчання направляються працівники незалежно від посади та статі		інших видів професійного навчання працівників здійснюється незалежно від статі та посади, якщо інше не передбачено організаторами курсів та навчань
Порядок направлення у відрядження працівників передбачас, що у відрядження в межах України та за кордон направляються працівники незалежно від посади та статі	Гендерно нейтральний	Працівники направляються у відрядження в межах України та за кордон незалежно від статі та посади (якщо інше не врегульоване метою відрядження)
У типовій формі трудової угоди (контракту) підприємства, установи, організації відсутні положення, які містять ознаки дискримінації за статтю, віком, сімейним станом	Гендерно нейтральний	Положення, які містять ознаки дискримінації за статтю, віком, сімейним станом відсутні
Порядок формування складу кадрових комісій підприємства, установи, організації передбачас обов'язковість дотримання гендерного балансу серед членів комісії	Забезпечено гендерний баланс 55 представництва жінок, 45% представництва чоловіків	Склад кадрової комісії сформовано відповідно до чинного законодавства з урахуванням професійної компетентності. У складі конкурсної комісії з прийняття на службу посадових осіб виконавчих органів Житомирської міської ради забезпечено гендерний баланс 55 % жінок (5 осіб), 45% чоловіків (4 особи)
В оголошеннях (рекламі) про вакансії не пропонується робота лише жінкам або лише чоловікам (за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі), не висуваються вимоги з наданням переваги одній із статей, не вимагаються від осіб, які влаштовуються на роботу, відомості про їхнє особисте життя, плани щодо народження дітей	Не надається перевага одній із статей	В оголошеннях про вакансії не пропонується робота жінкам або чоловікам та не висуваються вимоги з наданням переваги одній із статей.

Корпоративна та організаційна культура

Правила внутрішнього трудового розпорядку підприємства, установи, організації передбачають положення щодо недопущення образ, зауважень та жартів, що ставлять у незручне становище, інших вербальних домагань, похитливих поглядів і жестів, що асоціюються із сексуальністю, недоречних коментарів щодо зовнішнього вигляду, одягу, віку або	Не передбачають окремих положень	Правила внутрішнього трудового розпорядку виконавчих органів ради не передбачають окремих положень щодо недопущення образ, зауважень та жартів, що ставлять у незручне становище, інших вербальних домагань, похитливих поглядів і жестів, що асоціюються із сексуальністю, недоречних коментарів щодо зовнішнього вигляду, одягу, віку або сімейного стану працюючих чоловіків або жінок. Містяться положення узагальненого
---	----------------------------------	---

сімейного стану працюючих чоловіків або жінок		характеру про належну етичну поведінку
Колективний договір, угода містить положення щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та недискримінації	Містить гендерні аспекти	Колективний договір між адміністрацією Житомирської міської ради та представницькими органами трудових колективів виконавчих органів Житомирської міської ради на 2023-2025 роки включає гендерні аспекти та принцип недискримінації в певних пунктах, однак не містить окремого розділу щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та недискримінації, як вимагає ст. 7 Закону України «Про колективні договори і угоди»
Правила корпоративної етики, Кодекс етики або інший відповідний документ підприємства, установи, організації відображають орієнтованість на дотримання прав людини, заборону дискримінації, забезпечення рівних прав та можливостей працюючих чоловіків і жінок, формування нульової толерантності до домашнього насильства та дії компанії у разі його виявлення	Не включають пунктів про заборону дискримінації, забезпечення рівних прав та можливостей працюючих чоловіків і жінок, формування нульової толерантності до домашнього насильства та дії у разі його виявлення	Кодекс етичної поведінки посадових осіб виконавчих органів Житомирської міської ради відображає орієнтовність на повагу особистої свободи, прав і гідності людини. Не допускаються будь-які форми поведінки, які є образливими і неприйнятними, однак не включають пунктів про заборону дискримінації, забезпечення рівних прав та можливостей працюючих чоловіків і жінок, формування нульової толерантності до домашнього насильства та дії у разі його виявлення.
Умови праці		
Документи з охорони праці орієнтовані на створення безпечних умов праці для життя і здоров'я жінок і чоловіків	Орієнтовані на створення безпечних умов праці для жінок і чоловіків	Документи з охорони праці орієнтовані на створення безпечних умов праці для жінок і чоловіків та розроблені з урахуванням відсутності робочих місць та посад із шкідливими та небезпечними умовами праці
Документи з охорони праці орієнтовані на створення безпечних умов праці для життя і здоров'я жінок і чоловіків з інвалідністю	Гендерно нейтральні	Документи з охорони праці орієнтовані на створення безпечних умов для всіх категорій працівників
Колективний договір, угода містить домовленості щодо захисту материнства та батьківства, забезпечення можливостей виконання професійних та сімейних обов'язків, безперешкодного доступу працівників з	Містить відповідні норми	Колективний договір містить норми щодо захисту материнства та батьківства. У приміщенні міської ради забезпечено безперешкодний доступ працівників з інвалідністю до робочих місць

інвалідністю до робочих місць		
На підприємстві, в установі, організації наявна достатня кількість туалетних кімнат для жінок і чоловіків, є кімнати особистої гігієни жінок (для підприємств, установ, організацій з широким застосуванням жіночої праці)	Наявна достатня кількість	В адміністративній будівлі Житомирської міської ради наявна достатня кількість туалетних кімнат для жінок і чоловіків згідно з санітарно-гігієнічними нормами У Прозорому офісі є потреба у додаткових туалетних кімнатах для жінок у зв'язку з тим, що переважна частка персоналу – жінки і серед відвідувачів теж переважають жінки.

II. Проведення опитування посадових осіб виконавчих органів ради та 3 фокус-груп за результатами опитування

Опитування рівня задоволеності умовами роботи у виконавчих органах Житомирської міської ради в частині врахування принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, визначення потреб у професійному розвитку посадових осіб місцевого самоврядування із питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків проведено відповідно до методичних рекомендацій, визначених у наказі Міністерства соціальної політики України від 9 серпня 2021 року № 448 «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо проведення гендерного аудиту підприємствами, установами та організаціями» та на виконання розпорядження міського голови від 24.03.2025 №247 «Про проведення гендерного аудиту виконавчих органів Житомирської міської ради».

Метою проведення опитування було отримання інформації щодо стану забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у виконавчих органах Житомирської міської ради.

Опитування проводилося анонімно і тривало з 01 по 11 квітня 2025 року. Участь в опитуванні взяли 338 працівників виконавчих органів Житомирської міської ради, що становить 73 % від загальної кількості працівників виконавчих органів.

Інструментарій, що застосовувався під час проведення опитування, розробило управління у справах сім'ї, молоді та спорту Житомирської міської ради як координатор діяльності із забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у міській раді відповідно до Положення про управління на основі примірного опитувальника, поданого у наказі Міністерства соціальної політики України від 9 серпня 2021 року № 448, у формі анкети Google Forms.

Результати опитування дали можливість зробити первинну оцінку стану забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у виконавчих органах Житомирської міської ради, побачити відповідні гендерні розриви, виокремити напрями та сфери, на які потрібно звернути увагу та які потребують подальшого, більш глибокого опрацювання.

ПОРТРЕТ РЕСПОНДЕНТІВ

Участь в опитуванні взяли 338 працівників виконавчих органів Житомирської міської ради, що становить 73 % від загальної кількості працівників виконавчих органів.

Відсоткове співвідношення жінок і чоловіків, які взяли участь в опитуванні, склало 83,4% жінок і 16,6% чоловіків.

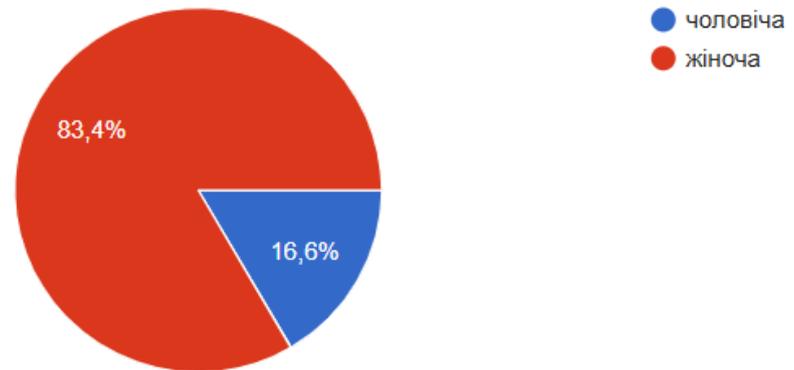


Рис. 1. Частки жінок і чоловіків, які взяли участь у опитуванні

Більшість респондентів/респонденток, які взяли участь в опитуванні, перебувають у віці 36-45 років та 50-59 років, означена тенденція стосується як жінок, так і чоловіків.

Таблиця 1

Розподіл опитаних за віком

Вік	Жінки	Чоловіки	Усі респонденти
22-35 років	43	14	16,9
36-45 років	103	17	35,5
46-49 років	33	4	10,9
50-59 років	75	15	26,6
60 років і більше	28	6	10,1

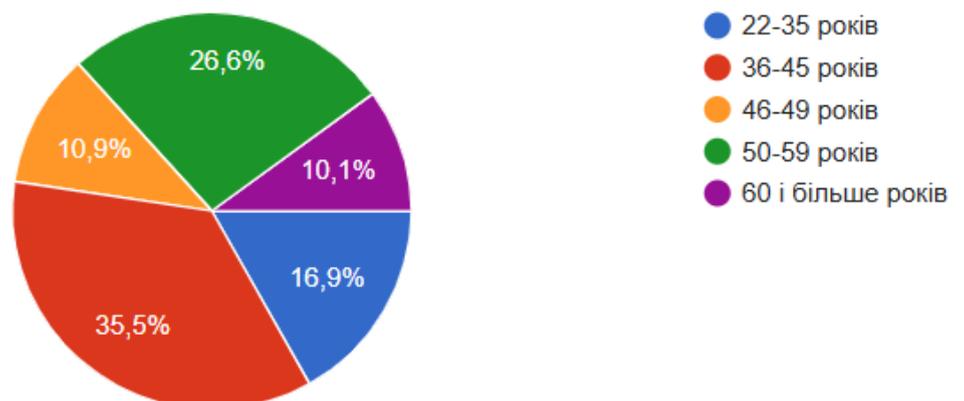


Рис. 2. Розподіл опитаних за віком

Серед респондентів/респонденток найбільше представлені головні спеціалісти, начальники та заступники начальників відділів. Участь в опитуванні чоловіки на рівні заступників міського голови, директорів департаментів та заступників директорів департаментів не взяли взагалі.

Таблиця 2

Розподіл опитаних за посадами та статтю

Посади	Жінки	Чоловіки	Усі респонденти
Заступник міського голови	1	0	1
Директор департаменту	2	0	2
Заступник директора департаменту	4	0	4
Начальник управління	5	4	9
Заступник начальника управління	14	8	22
Начальник відділу	31	9	40
Заступник начальника відділу	28	4	32
Завідувач сектору	13	4	17
Головний спеціаліст	140	23	163
Провідний спеціаліст	7	2	9
Спеціаліст 1 категорії	6	0	6
Інше	31	2	33

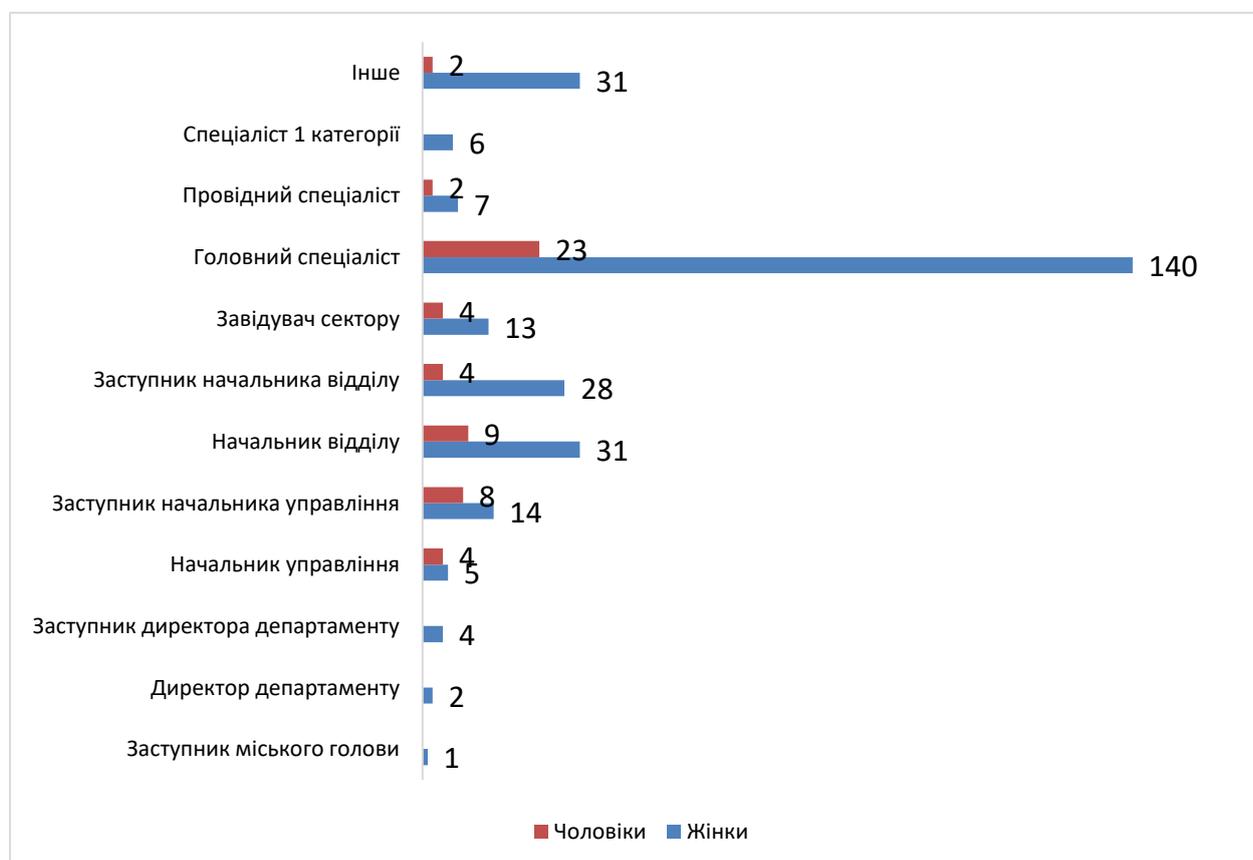


Рис. 3. Розподіл опитаних за посадами та статтю

Більшість респондентів/респонденток мають вищу освіту рівня спеціаліст/магістр (71%), перебувають у шлюбі (68%) та не мають дітей віком до 14 років (68%), 16% піклуються про членів сімей з інвалідністю.

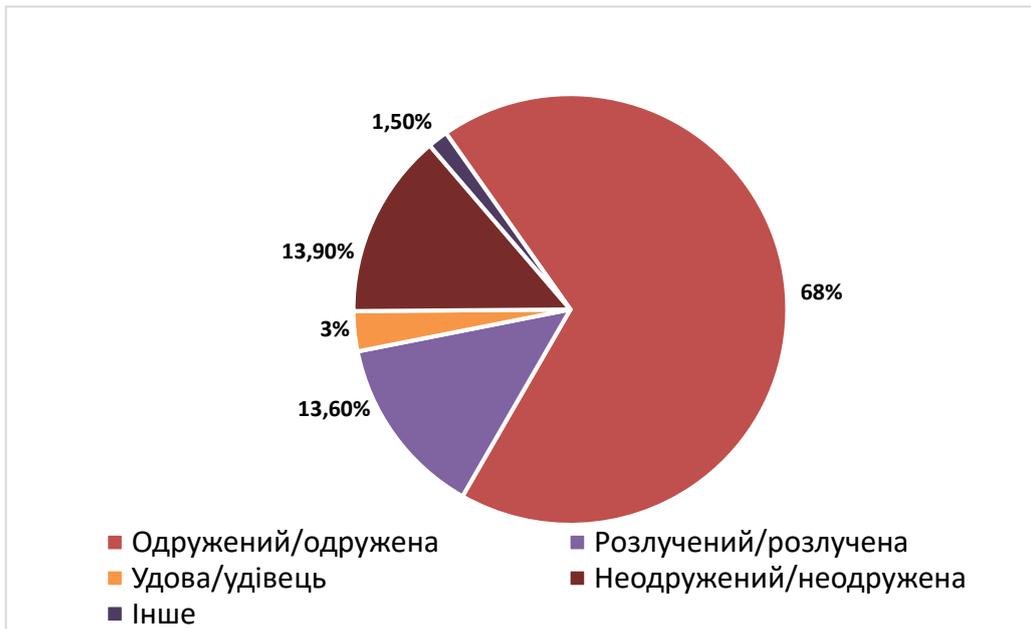


Рис. 4. Розподіл респондентів/респонденток за сімейним станом, частка

Таблиця 3

Розподіл опитаних за сімейним станом

Сімейний стан	Жінки	Чоловіки	Усі респонденти
Одружений/одружена	191	39	68% (230)
Розлучений/розлучена	42	4	13,6% (46)
Удова/удівець	10	0	3% (10)
Неодружений/неодружена	36	11	13,9% (47)
Інше	3	2	1,5% (5)

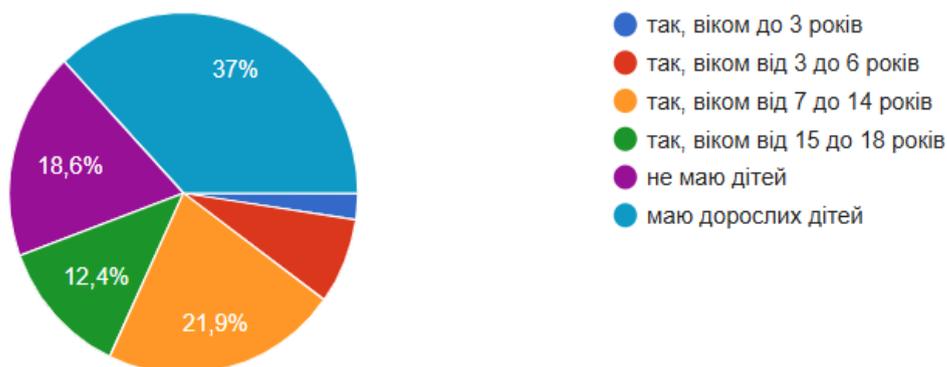


Рис. 5. Розподіл респондентів/респонденток за наявністю/відсутністю дітей різного віку

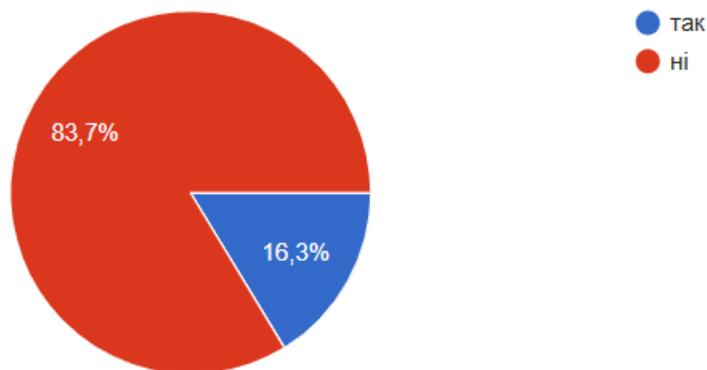


Рис. 6. Розподіл респондентів/респонденток за наявністю/відсутністю членів сімей з інвалідністю, про яких вони піклуються

Таблиця 4

Розподіл опитаних за наявністю/відсутністю членів сімей з інвалідністю, про яких вони піклуються

Наявність/відсутність членів сімей з інвалідністю, про яких вони піклуються	Жінки	Чоловіки	Усі респонденти
Наявні члени сімей з інвалідністю, про яких вони піклуються	43	12	16,3% (55)
Відсутні члени сімей з інвалідністю, про яких вони піклуються	239	44	83,7% (283)



Рис. 7. Наявність/відсутність членів сімей з інвалідністю, про яких респонденти/респондентки піклуються

ОСНОВНА ЧАСТИНА

I. Політики та процедури забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у виконавчих органах Житомирської міської ради

Обізнаність посадових осіб виконавчих органів Житомирської міської ради про наявність політики недискримінації та рівних можливостей складає лише 32,5 %. При цьому 46,7% працівників вважають таку політику важливою, яка може включати питання рівної заробітної плати, механізмів протидії дискримінації та сексуальних домагань на робочому місці, поєднання сімейних і професійних обов'язків та інше, і має бути визначена окремим документом.

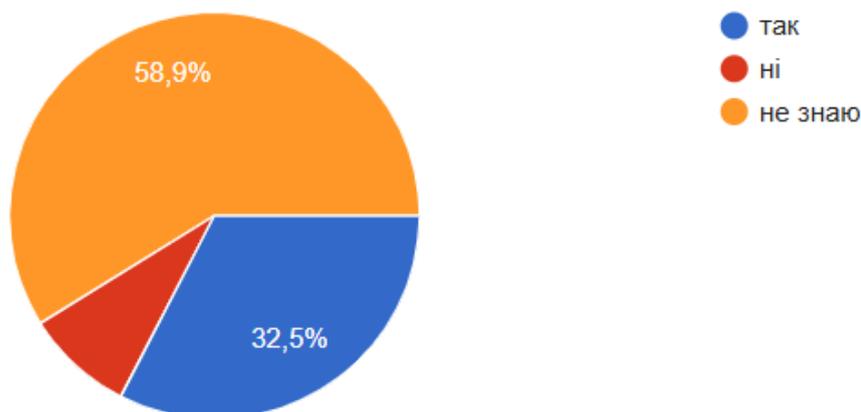


Рис. 8. Відповідь на питання, чи визначено ЖМР політику недискримінації та рівних можливостей (окремий документ, частина колективного договору, напрям корпоративної політики)

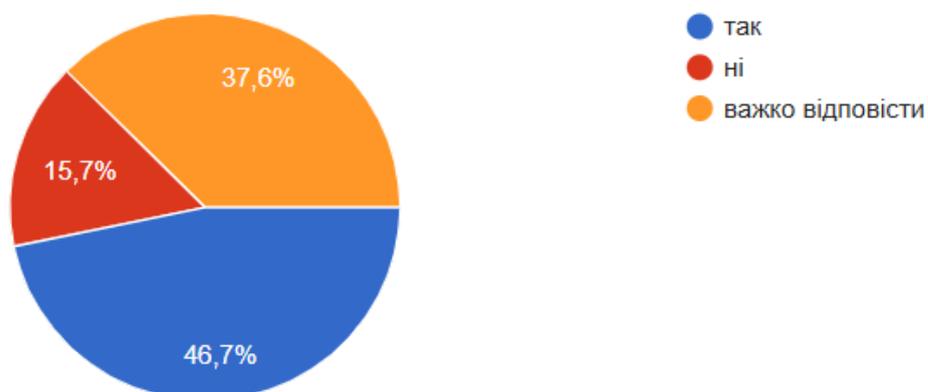


Рис. 9. Відповідь на питання, чи вважають респонденти важливим мати таку політику, визначену окремим документом

66,9% опитаних не поінформовані про те, чи включені положення про рівні права та можливості жінок і чоловіків до колективного договору, що підтвердилося під час проведення фокус-груп, оскільки більшість працівників

взагалі не ознайомлені зі змістом колективного договору, але бажали б долучитися до його розроблення у частині подачі пропозицій і зворотного зв'язку щодо їх включення/невключення до документу.

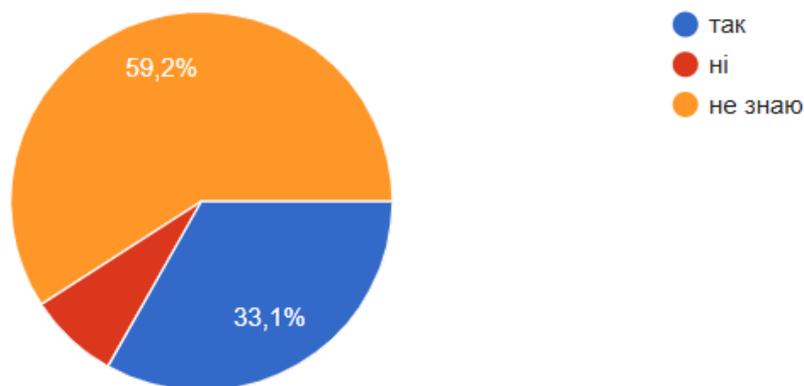


Рис. 10. Відповідь на питання, чи включені положення щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків до колективного договору

Майже 50% респондентів/респонденток не знають, де отримати інформацію щодо стану справ у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у Житомирській міській раді (інформацію про кадровий склад із розподілом за статтю, їхнє представництво на керівних посадах, рух кадрів із розподілом за статтю тощо), а також не знають про наявність уповноваженого з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у Житомирській міській раді, а також консультативно-дорадчого органу із питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі (з'ясовано під час проведення фокус-груп).

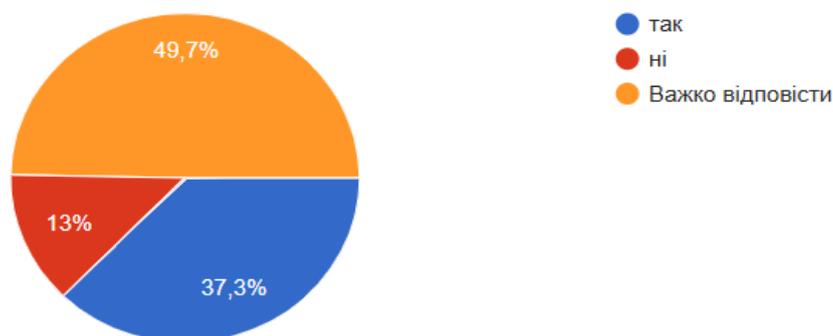


Рис. 11. Відповідь на питання про можливість отримати інформацію щодо стану справ у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у Житомирській міській раді

Зважаючи на зазначене вище, логічним є те, що 75,7% опитаних повідомили про те, що не проходили навчання з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків протягом останніх трьох років і не обізнані з

тим, що робить міська рада в межах реалізації політики рівних прав і можливостей жінок та чоловіків. Відповідно, майже 80% опитаних не здійснюють гендерний аналіз у своїй діяльності.

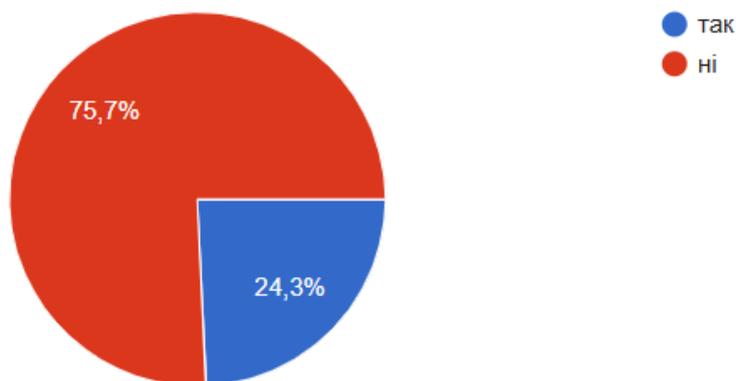


Рис. 12. Відповідь на питання, чи проходили навчання респонденти з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків протягом останніх трьох років

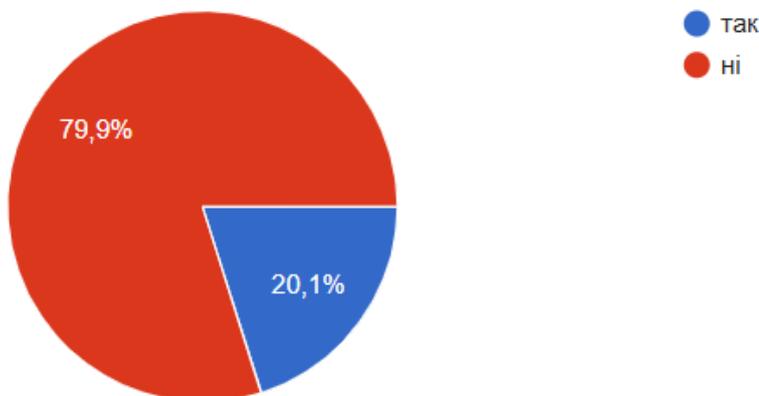


Рис. 13. Відповідь на питання, чи здійснюють респонденти гендерний аналіз у своїй діяльності

II. Кадровий потенціал

Вагомість чинників, які мотивують працівників виконавчих органів Житомирської міської ради до виконання поставлених завдань, проілюстрована на наведеній нижче діаграмі (опитувані могли обрати не більше трьох позицій):

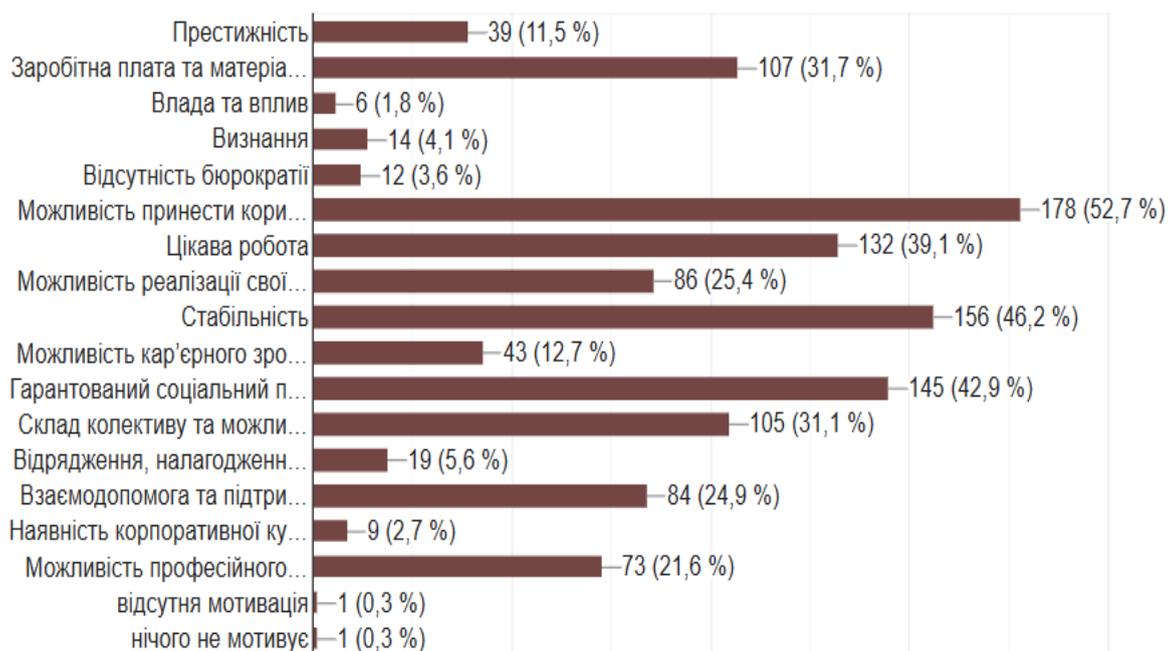


Рис. 14. Відповідь на питання: що мотивує вас у професійній діяльності?

Як видно на діаграмі, найвагомими мотиваторами для працівників є можливість принести користь людям, стабільність, гарантований соціальний пакет, цікавість до своєї роботи, заробітна плата, склад колективу та можливість самореалізації. Однак є певні розбіжності у відповідях жінок і чоловіків: для жінок найвагомими мотивами є можливість принести користь суспільству, стабільність, гарантований соцпакет, цікава робота та заробітна плата; для чоловіків – можливість принести користь суспільству, стабільність, цікава робота, склад колективу та можливість працювати в команді, гарантований соціальний пакет. Найменш суттєвими мотиваційними факторами у жінок виступають влада та вплив, визнання, відсутність бюрократії, наявність корпоративної культури та проведення корпоративних заходів, відрядження, налагодження нових контактів та знайомств у професійній сфері, у чоловіків – також влада та вплив, відсутність бюрократії, наявність корпоративної культури та проведення корпоративних заходів.

Таблиця 5

**Чинники, які мотивують працівників/працівниць виконавчих органів
Житомирської міської ради
до виконання поставлених завдань**

Відповідь	Жінки	Чоловіки
Престижність	11,35% (32)	12,50% (7)
Заробітна плата та матеріальні заохочення	32,98% (93)	25% (14)
Влада та вплив	1,06% (3)	5,36% (3)

Визнання	3,19% (9)	8,93% (5)
Відсутність бюрократії	3,19% (9)	5,36% (3)
Можливість принести користь суспільству	54,26% (153)	44,64% (25)
Цікава робота	39,36% (111)	37,50% (21)
Можливість реалізації своїх здібностей	25,89% (73)	23,21% (13)
Стабільність	46,10% (130)	46,43% (26)
Можливість кар'єрного зростання	12,77% (36)	12,50% (7)
Гарантований соціальний пакет	46,10% (130)	26,79% (15)
Склад колективу та можливість працювати в команді	31,21% (88)	30,36% (17)
Відрядження, налагодження нових контактів та знайомств у професійній сфері	4,96% (14)	8,93% (5)
Взаємодопомога та підтримка у колективі	27,30% (77)	12,50% (7)
Наявність корпоративної культури та проведення корпоративних заходів	2,78% (7)	3,57% (2)
Можливість професійного розвитку	21,63% (61)	21,43% (12)
Відсутня мотивація	0,35% (1)	1,79% (1)

Майже 70% опитаних висловили думку, що у Житомирській міській раді справедлива оплата праці для всіх при однаковій кваліфікації, при виконанні такої самої або схожої роботи в еквівалентних умовах, при виконанні різної за змістом, але рівноцінної за об'єктивними критеріями (кваліфікацією, інтенсивністю, відповідальністю, умовами праці), однак результати фокус-груп свідчать про те, що працівники не задоволені розподілом премій окремими керівниками, але пов'язують таку ситуацію не з гендерною проблематикою, а з відсутністю об'єктивних показників результативності та суб'єктивним фактором.

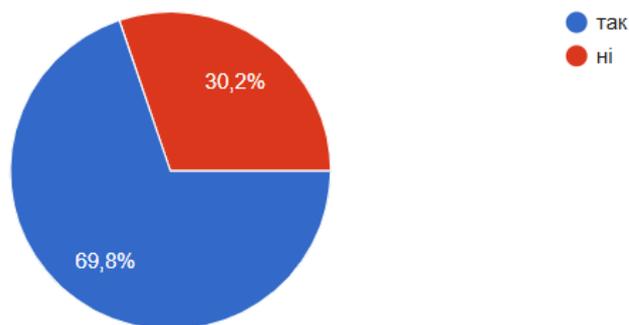


Рис. 15. Відповідь на питання про справедливість оплати праці для всіх при однаковій кваліфікації

88,2% опитаних вважає, що для працівників виконавчих органів ради забезпечено рівний доступ до отримання компенсацій та різних видів соціальної допомоги незалежно від статі

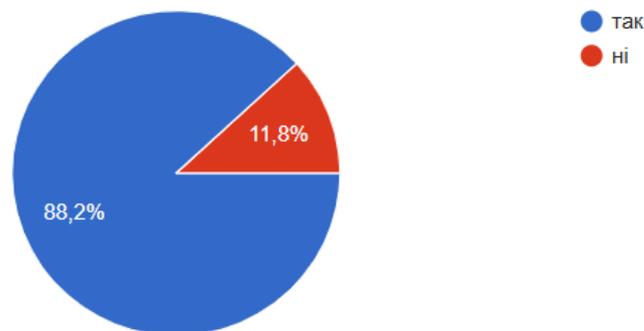


Рис. 16. Відповідь на питання про рівний доступ до отримання компенсацій та різних видів соціальної допомоги

Під час проведення фокус-груп працівники/працівниці зазначали, що необхідно більше заохочувати тих, хто працює безпосередньо з людьми, а також має бути диверсифікована премія залежно від розроблених ключових показників ефективності з урахуванням результативності роботи, відгуків клієнтів, залучення додаткових коштів тощо. Окрім того, зазначали, що важливим чинником для мотивації у такий непростий час, є підвищення зарплат хоча б до середнього рівня в Україні.

Майже 17% респондентів/респонденток зазначили, що при працевлаштуванні до виконавчих органів міської ради запитувалися відомості про особисте життя, зокрема про сімейний стан, плани щодо народження дітей тощо.

Однак, спостережено різницю між відповідями жінок і чоловіків, майже у 19% жінок та лише у 7% чоловіків запитували відомості про особисте життя.

Під час фокус-груп ця інформація підтвердилася, окремі керівники, розуміючи, що питання не є етичними, все ж стверджували, що вони є важливими для організації робочого процесу, з чим не завжди погоджувалися спеціалісти. Респонденти/респондентки зазначали, що доречно вже після прийняття на роботу уточнювати питання щодо належності до пільгових категорій, аби надати підтримку.

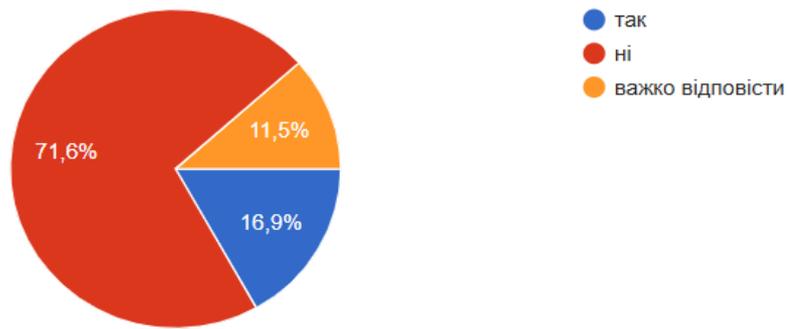


Рис. 17. Відповідь на питання, чи при працевлаштуванні до виконавчих органів міської ради запитувалися відомості про особисте життя

Таблиця 6

Розподіл відповідей респондентів/респонденток про те, чи при працевлаштуванні до виконавчих органів міської ради запитувалися відомості про особисте життя

Відповідь	Жінки	Чоловіки
Так	18,79% (53)	7,14% (4)
Ні	70,21% (198)	87,57% (44)
Важко відповісти	11% (31)	14,29% (8)

Перспектива отримати службове підвищення може стимулювати персонал працювати в міській раді та сприяє вступу громадян на службу в органах місцевого самоврядування. П'ята частина опитаних працівників виконавчих органів міської ради обійняли вищу посаду протягом останніх трьох років, що є доволі непоганим показником, водночас 77,5% зазначають про те, що підвищення не було (як жінки, так і чоловіки), а також зауважують про відсутність у їхній роботі кар'єрних можливостей.

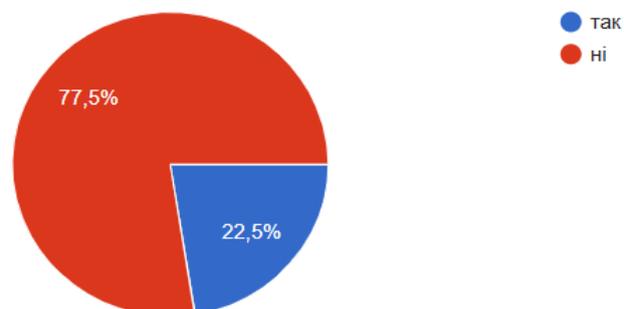


Рис. 18. Відповідь на питання про отримання підвищення упродовж останніх трьох років

Розподіл відповідей респондентів/респонденток стосовно отримання підвищення упродовж останніх трьох років

Відповідь	Жінки	Чоловіки
Так	24,34% (63)	23,21% (13)
Ні	77,66% (219)	76,79% (43)

За результатами опитування більшість працівників (71,6%) вважають себе реалізованими у своїй професійній діяльності, 21,6% опитаних важко відповісти на це питання, 06,8 % опитаних вважають свій потенціал недостатньо використаним.

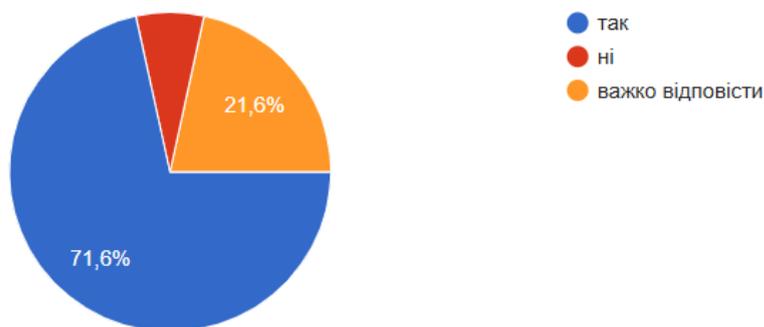


Рис. 19. Відповідь на питання про реалізованість у своїй професійній діяльності

Однак, при порівнянні відповідей жінок і чоловіків, спостерігаємо деякі відмінності: більша частка чоловіків (17,85%) вважають себе нереалізованими, у той час жінок – лише 4,61%. Вагаються з відповіддю 23,5% жінок та 14,29% чоловіків.

Розподіл відповідей на питання про реалізованість у своїй професійній діяльності

Відповідь	Жінки	Чоловіки	Всі респонденти
Так	72,34% (204)	67,86% (38)	71,6%
Ні	4,61% (13)	17,85% (10)	6,8%
Важко відповісти	23,05% (65)	14,29% (8)	21,6%

Майже 71% респондентів/респонденток, які відповіли на питання, проходили навчання для професійного зростання протягом останніх трьох років, при чому ця частка відрізняється у жінок і чоловіків (73,76% та 55,36%

відповідно). Під час фокус-груп було уточнено, що чоловіки й жінки у виконавчих органах ради мають рівні шанси та можливості підвищувати кваліфікацію/проходити професійне навчання для подальшого кар'єрного зростання. Щодо проходження навчання з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, то 24,3% опитаних працівників зазначили про проходження відповідного навчання. За результатами фокус-груп спостережено підвищення інтересу працівників до проходження гендерно-орієнтованого навчання, найцікавішими для працівників навчальними темами з питань гендерної політики було визначено такі: гендер і лідерство, розпізнавання та реагування на дискримінацію, протидія сексизму, гендерно орієнтоване врядування та інші.

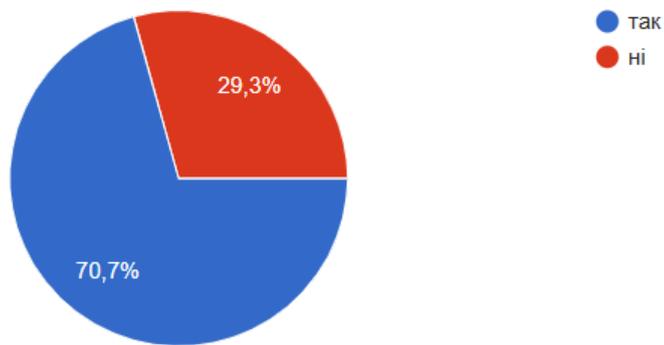


Рис. 20. Відповідь на питання про проходження навчання для професійного зростання протягом останніх трьох років

Таблиця 9

Розподіл відповідей респондентів/респонденток на питання про проходження навчання для професійного зростання

Відповідь	Жінки	Чоловіки
Так	73,76% (208)	55,36% (31)
Ні	26,24% (74)	44,64% (25)

Для особистого розвитку найбільш цікавими темами опитані вважають: комунікацію та ведення переговорів (50%), покращення ментального здоров'я (47%), вивчення англійської мови (45%), вирішення конфліктів у колективі (29,9%), лідерство (23,4%), програми з наставництва (10,4%).

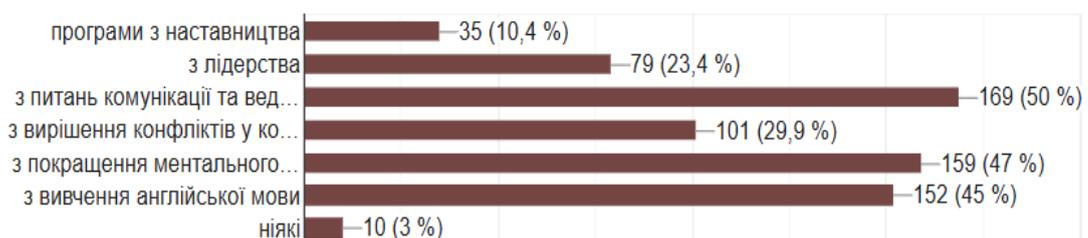


Рис. 21. Відповідь на питання, які програми з особистого розвитку цікаві респондентам/респонденткам

У той же час простежуються певні відмінності у відповідях жінок і чоловіків: для жінок найцікавішими темами (за спаданням) є покращення ментального здоров'я, комунікація та ведення переговорів, вивчення англійської мови, вирішення конфліктів у колективі, лідерство, наставництво; для чоловіків – комунікація та ведення переговорів, вивчення англійської мови, лідерство, вирішення конфліктів у колективі, покращення ментального здоров'я, наставництво.

Зазначимо, що значно більшу частку чоловіків (12,5%) взагалі не цікавлять програми особистісного розвитку, у той час, як частка жінок, яких не цікавлять такі програми, дуже низька (1,06%). Під час фокус-груп було озвучено важливість навчання працівників навичкам надання невідкладної домедичної допомоги.

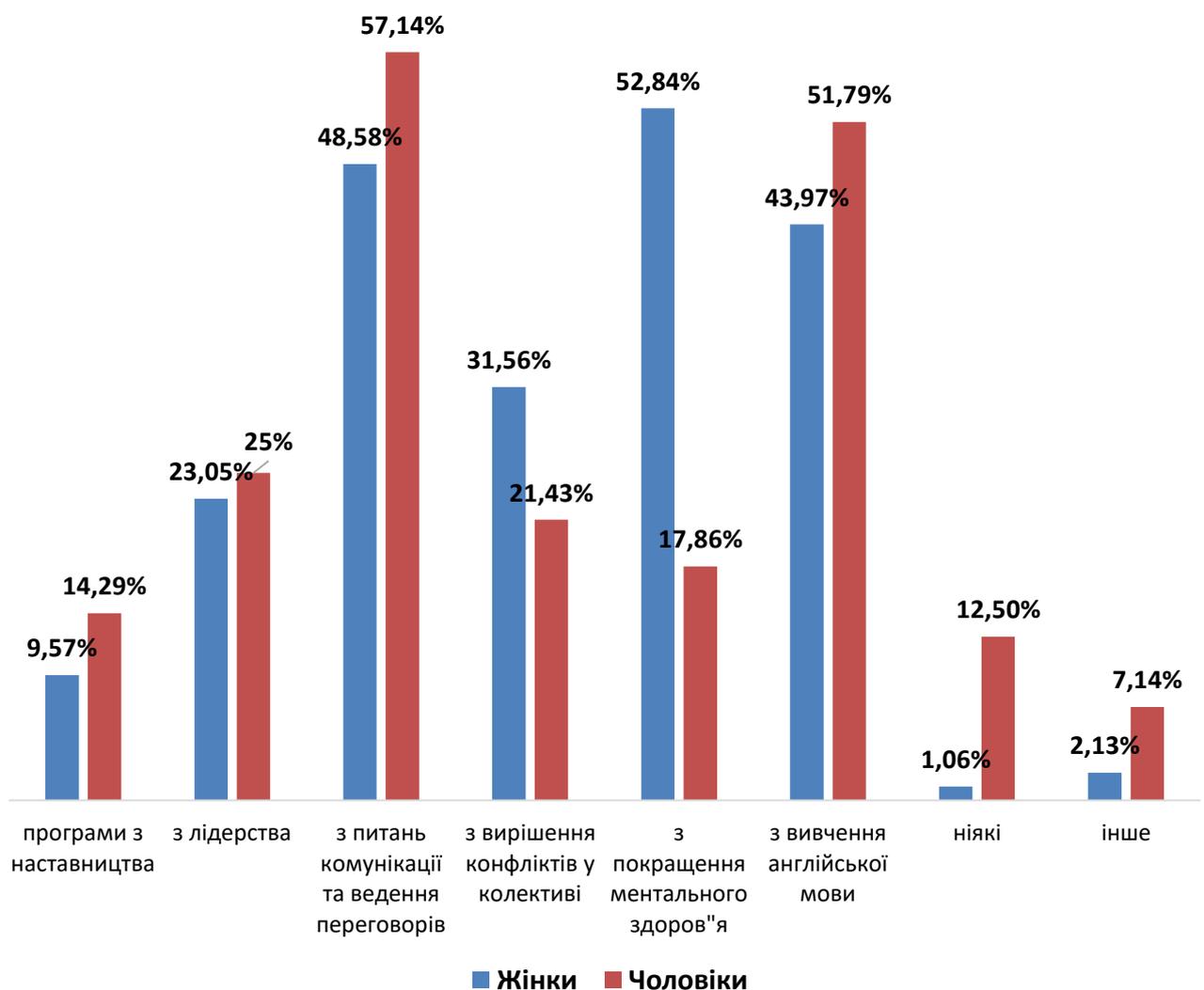


Рис. 22. Відповідь на питання, які програми з особистого розвитку цікаві респондентам/респонденткам, з урахуванням статі

Слід зазначити, що майже 90% опитаних беруть участь у професійних мережах, спілкуються, підтримують професійні стосунки з колегами у власній сфері діяльності, як всередині міської ради так і зовні, з іншими колегами та спільнотами.

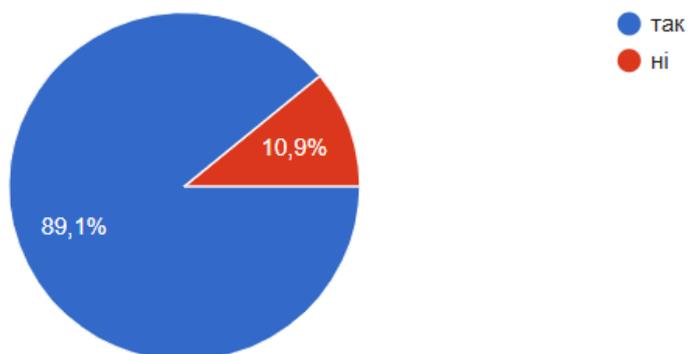


Рис. 23. Відповідь на питання про участь у професійних мережах

Для професійного зростання, покращення надання послуг, ефективної роботи у різних сферах життєдіяльності громади майже 70% опитаних беруть участь у заходах / дискусіях / робочих групах, інших активностях, 12% не мають такої можливості через зайнятість, переважно працюючи з людьми на прийомі громадян, 14,5% заявили, що такі заходи не проводяться у їхньому виконавчому органі.

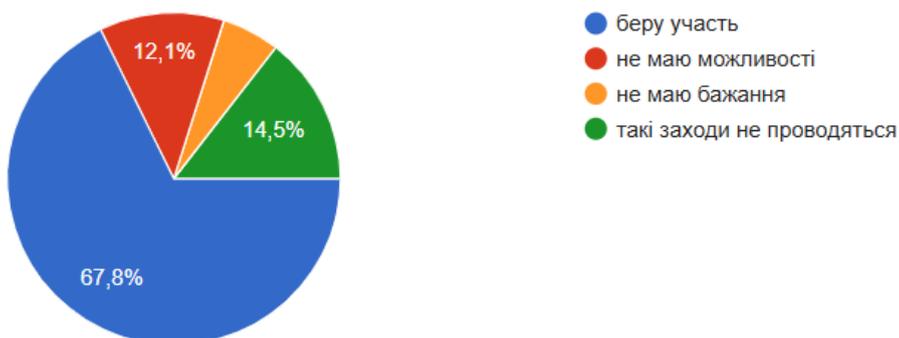


Рис. 24. Відповідь на питання про участь у заходах / дискусіях / робочих групах, інших активностях

III. Умови праці

Наведені нижче результати опитування та фокус-груп свідчать, що у виконавчих органах міської ради працівники мають належні умови роботи, однак не завжди створюються умови, коли вони можуть поєднувати сімейні та професійні обов'язки.

Як показали результати опитування, серед умов щодо поєднання професійних і сімейних обов'язків, які створюються за робочим місцем у виконавчих органах Житомирської міської ради, респонденти/респондентки визначили гнучкий графік відпусток (52,1%), дехто зазначив гнучкий робочий графік (13,6%) та можливість дистанційної роботи (5%), що, як з'ясовано під час проведення фокус-груп, визначено не умовами колективного договору, а рішеннями окремих керівників виконавчих органів. Зазначимо, що 35,8% опитаних вважають, що для поєднання професійних і сімейних обов'язків у

виконавчих органах міської ради не створено жодних умов з перелічених.

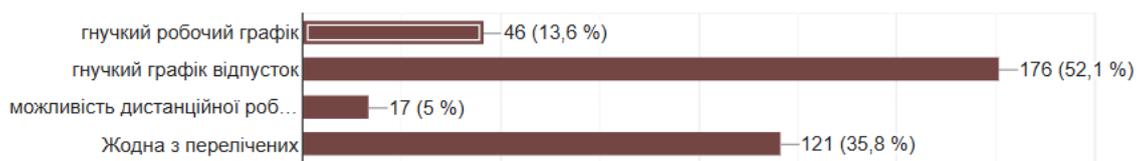


Рис. 25. Відповідь на питання: про створення умов для поєднання сімейних та професійних обов'язків

Серед умов, які створені за робочим місцем для можливості перебування дитини, опитані назвали дитячу кімнату (3,3%), дитячий куточок (15,4%). Проте, що немає умов, зазначили 24,6%, а 48,2 % повідомили, що не мають дітей відповідного віку.

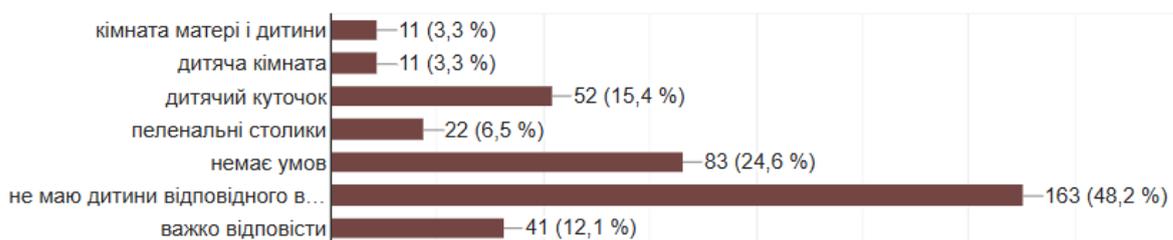


Рис. 26. Відповідь на питання про умови, які створені за робочим місцем для можливості перебування дитини

Відповідно, не маючи можливостей забезпечувати догляд на робочому місці, опитані зазначили такі способи забезпечення догляду за дітьми та / або членами сім'ї, які потребують допомоги, протягом часу, коли знаходяться на роботі: державні заклади денного перебування – 17, 5%, члени родини – 20,4%, інші – 8,6%, такий догляд не здійснюють 60,9% опитаних.

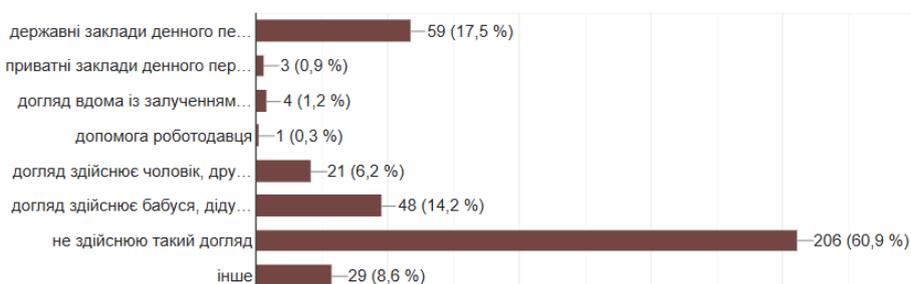


Рис. 27. Відповідь на питання про способи забезпечення догляду за дітьми та / або членами сім'ї, які потребують допомоги

35% респондентів/респонденток зазначили, що заходи, які вживаються міською радою, не допомагають поєднувати професійну діяльність та особисте життя, 41% опитаних на даний час не мають потреби у розробленні таких заходів.

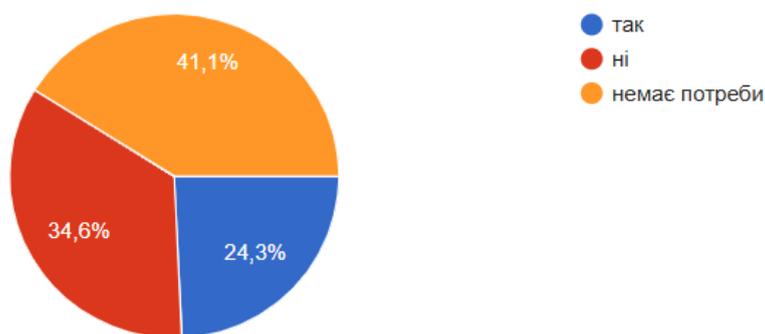


Рис. 28. Відповідь на питання про ефективність заходів, які вживаються міською радою, для поєднання професійної діяльності з особистим життям

Щодо відмінностей у відповідях жінок і чоловіків, то більша частка чоловіків вказує на неефективність таких заходів, в той час, як більше жінок зазначають, що не мають потреби в означених заходах.

Таблиця 10

Розподіл відповідей про ефективність заходів, які вживаються міською радою, для поєднання професійної діяльності з особистим життям

Відповідь	Жінки	Чоловіки
Так	24,82% (70)	21,43% (12)
Ні	33,33% (94)	41,07% (23)
Немає потреби	41,85% (118)	37,50% (21)

Близько 70 % опитаних відповіли, що не були у відпустці по догляду за дитиною упродовж останніх 10 років, 15% з тих, хто перебували у такій відпустці, відчували підтримку з боку колег та їх наставництво при поверненні з відпустки по догляду за дитиною.

Серед заходів «м'якого» повернення до роботи після відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами / відпустки для догляду за дитиною опитані назвали можливість влаштування дитини до закладу дошкільної освіти (14,6%), гнучкий графік роботи – (4,7%). Про те, що таких заходів не передбачено, повідомили 14,5 % опитаних, 67,2% – зазначили, що таких заходів не потребують.

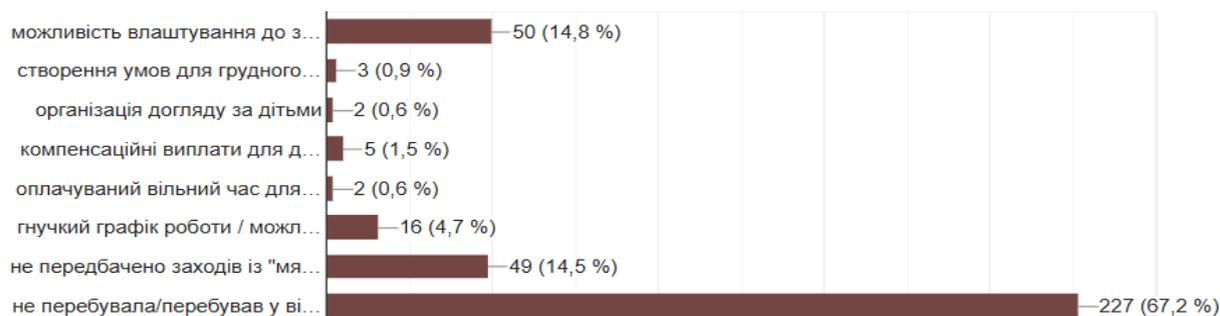


Рис. 29. Відповідь на питання про заходи «м'якого» повернення до роботи після відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами / відпустки для догляду за дитиною

Після повернення з відпустки по догляду за дитиною 15,1 % опитаних зазначили, що відчували підтримку з боку колег та їх наставництво, 8% не відчували підтримки.



Рис. 30. Відповідь на питання про підтримку з боку колег та їх наставництво при поверненні з відпустки по догляду за дитиною

При цьому 55% респондентів/респонденток зазначають про важливість наставництва у професійній діяльності.

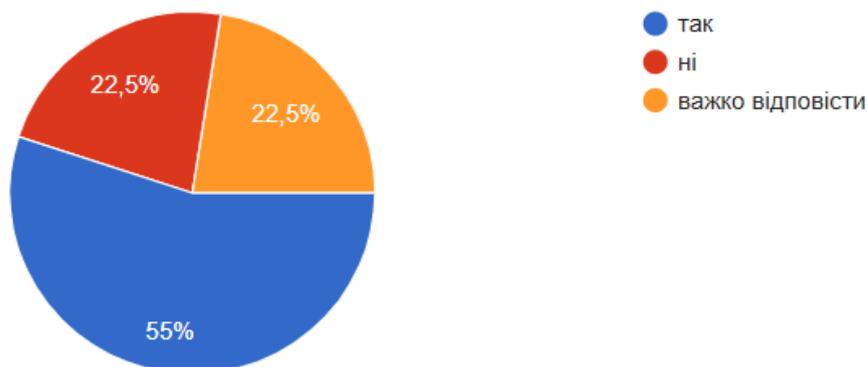


Рис. 31. Відповідь на питання про важливість наставництва у професійній діяльності

Під час проведення фокус-груп учасники/учасниці зазначали, що не завжди відчували підтримку, особливо, коли приходять нові молоді спеціалісти, не завжди така підтримка надається. Тому варто запровадити офіційно систему наставництва з мотиваційними заходами для наставників, а також формувати відповідну корпоративну культуру.

Питання комфортного перебування на робочому місці, відчуття безпеки, протидія професійному вигоранню є надзвичайно важливими для працівників органу місцевого самоврядування в умовах повномасштабної військової агресії.

Так, за результатами опитування, майже 50% респондентів/респонденток вважають, що для надання послуг працівникам у виконавчих органах ради потрібна психологічна служба або введення посади психолога.

Однак, під час проведення фокус-груп думки розділилися щодо того, чи має бути психолог штатним працівником, чи залученим спеціалістом, а також, чи відвідування мають відбуватися безпосередньо у приміщенні виконавчих органів, чи на нейтральній території, в робочий чи позаробочий час (це питання потребує більш глибокого вивчення перед прийняттям рішення).

Послуги психолога потрібні в першу чергу для тих, хто безпосередньо працює з людьми. Зазначалася також потреба у навчанні медіації, тобто у структурі міської ради мають бути навчені працівники для роботи з клієнтами та залучатися до вирішення конфліктних ситуацій. Окрім того, є потреба у залученні стороннього медіатора для роботи у форматі:

працівник – відвідувач

працівник – працівник

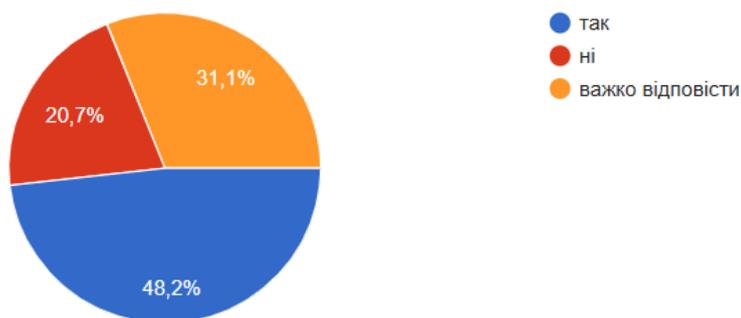


Рис. 32. Відповідь на питання про потребу у психологічній службі/посаді психолога у виконавчих органах ради

При цьому є деякі відмінності у відповідях жінок та чоловіків: понад 40 % жінок і чоловіків вважають, що для надання послуг працівникам у виконавчих органах ради потрібна психологічна служба або введення посади психолога, однак лише 15,95% жінок гадають, що не потрібно, і 34,4% жінок не можуть визначитися з відповіддю, в той же час 44,64% вважають, що така посада не потрібна. Такий розподіл відповідей може частково пояснюватися синдромом так званої «чоловічої твердості», що є наслідком впливу гендерних стереотипів.

Розподіл відповідей респондентів/респонденток на питання про потребу у психологічній службі/посаді психолога у виконавчих органах ради

Відповідь	Жінки	Чоловіки
Так	49,65% (140)	41,07% (23)
Ні	15,95% (45)	44,64% (25)
Важко відповісти	34,40% (97)	14,29% (8)

Ще один важливий безпековий аспект, пов'язаний із роботою міської ради у період воєнного стану, – організація дій працівників під час оголошення повітряної тривоги, повідомлень про замінування тощо, регулюється розпорядженням міського голови від 13.10. 2022 №726 «Про вжиття заходів безпеки працівниками виконавчих органів Житомирської міської ради під час повітряної тривоги».

Відповідно до розпорядження у разі оголошення повітряної тривоги працівники повинні негайно покинути приміщення та направитися в найближче укриття. Однак майже 12% опитаних не виходить з приміщення під час оголошення повітряної тривоги. При цьому 9,5% – відчують психологічний тиск, коли покидають робоче місце під час повітряної тривоги/замінування, з боку відвідувачів, і 9,1% – з боку керівництва та колег.

Під час проведення фокус-групи цей аспект підтвердився: часто керівники або колеги супроводжують працівників, які виходять з приміщення фразами типу «у мене багато роботи, я не піду» або «ну якщо ти боїшся, то йди» тощо, створюючи психологічний тиск, викликаючи почуття провини за виконання належних у такому випадку дій.

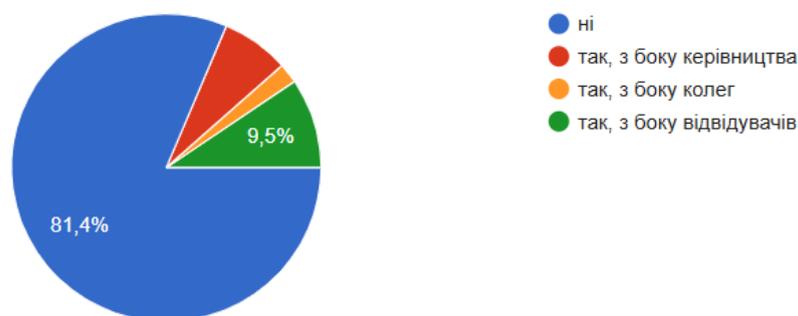


Рис. 33. Відповідь на питання про психологічний тиск, коли респонденти/респондентки покидають робоче місце під час повітряної тривоги/замінування

Учасники/учасниці фокус-груп зазначали, що мають бути єдині стандарти щодо питань безпеки.

Ситуація подвійних стандартів створює психологічний тиск, а, відповідно, веде до стресу. Окрім того, посилюється незадоволення з боку клієнтів: якщо працівники не виходять під час тривоги, то нехай приймають громадян.

Окремим питанням прозвучали зауваження про те, що вхід до міської ради має охоронятися, оскільки через легкий доступ можна пронести вибухові речовини тощо.

Окремі громадяни легко заходять в кабінети, ведуть зйомку на телефони без попереджень. Відповідно працівники/працівниці не почувають себе в безпеці.

Тому прозвучали пропозиції щодо встановлення рамки з металодетектором, як в ОВА. Охоронець має бути на вході, а не в середині, окрім того, слід організувати рецепцію з адміністратором, аби забезпечити точне направлення людей із фіксацією та/або викликом фахівця.

IV. Корпоративна та організаційна культура

Цей блок уключає результати опитування щодо наявності/відсутності проявів і досвіду дискримінації на робочому місці, сексуальних домагань тощо. Відповіді респондентів/респонденток на означене питання проілюстрували таке: 86 % опитаних не стикалися в міській раді з дискримінацією за ознакою статі, 2,1 мали такий досвід в оплаті праці, 2,7% – під час професійної діяльності, 1,8% – при виборі часу відпустки, 0,9% – при працевлаштуванні, ще 4,4% – з інших питань. Однак, як з'ясувалося під час проведення фокус-груп, означені прояви дискримінації не були пов'язані з гендерними чинниками.

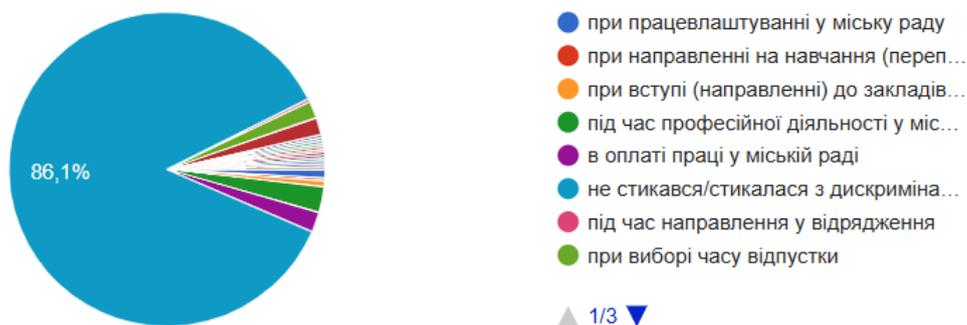


Рис. 34. Відповідь на питання про наявність або відсутність проявів дискримінації на робочому місці

Серед найефективніших засобів реагування на дискримінацію за ознакою статі респондентки/респонденти називають звернення до керівника 25,4%, звернення до уповноваженого з прав людини (15,4%), звернення до суду (13,9%), звернення до урядового уповноваженого з гендерних питань (12,1%),

звернення до ЗМІ (10,9%). Однак 34,3% опитаних відповіли, що не бачать сенсу у таких зверненнях, а 10,7% сказали про те, що жоден засіб не є ефективним.

Отже, у питаннях протидії дискримінації за ознакою статі немає впевненості щодо можливості ефективного вирішення цих питань, в тому числі через відсутність розроблених спеціальних механізмів звернення і неупередженого розгляду таких випадків.

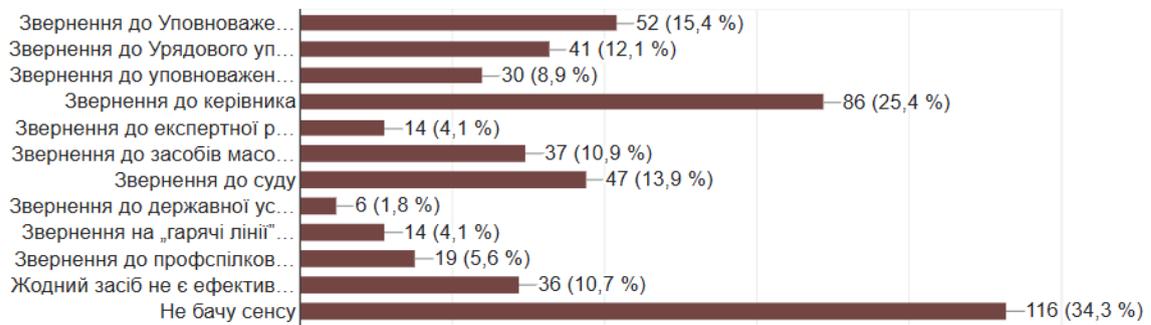


Рис. 35. Відповідь на питання про найефективніші засоби реагування на дискримінацію за ознакою статі

На думку працівників/працівниць міської ради, умови праці можна зробити більш безпечними та рівноправними, визначивши однією з цінностей міської ради політику рівності на робочому місці й недопущення сексизму (34,3%) та розробивши і затвердивши дисциплінарні правила, процедури подання скарг із дотриманням конфіденційності та забезпеченням захисту від помсти постраждалих від сексуальних домагань та насильства (31,1%).

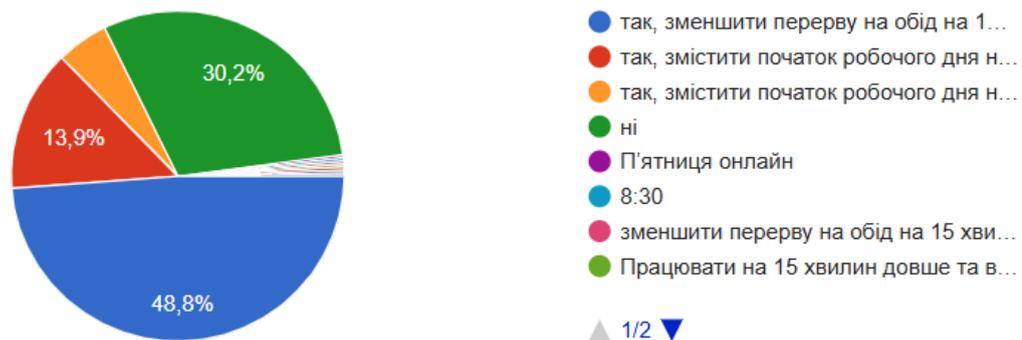


Рис. 45. Відповідь на питання про потребу у зміні робочого графіку

Для комфортного перебування на робочому місці й ефективної роботи важливою складовою є можливість поєднання професійних обов'язків та сімейних, приватних справ, на що суттєво впливає робочий графік.

Так, майже 49% опитаних бажали б зменшити на 15 хвилин перерву на обід, аби у п'ятницю закінчувати робочий день на годину раніше, 13,9% - бажали б змістити початок робочого дня на 08.00 і 30,2% опитаних не мають потреби у зміні робочого графіку.

V. Висновки

1. Результати аналізу первинної документації та оцінювання наявності в ній гендерної складової у виконавчих органах Житомирської міської ради свідчать про наявність гендерної складової у більшості документів. Зокрема, регламент виконавчого комітету містить положення щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Положення про управління у справах сім'ї, молоді та спорту визначає цей структурний підрозділ координуючим органом із питань гендерної рівності. Частина посадових інструкцій (4% від загальної кількості) передбачає відповідальність за впровадження гендерного підходу, а також призначено відповідальних осіб за забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Розпорядчі документи та рішення виконавчих органів переважно є гендерно нейтральними.

2. Гендерний баланс у дорадчих органах, як правило, дотримується, хоча у деяких випадках спостерігаються диспропорції, наприклад, експертна комісія при архівному відділі (100% – жінки), міська комісія з безпеки дорожнього руху (22,7% – жінки, 77,3% – чоловіки), міська міжвідомча комісія з координації дій щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії домашньому насильству, дискримінації за ознакою статі, торгівлі людьми (84% – жінки, 16% – чоловіки), що пов'язано із наявністю фахівців за специфікою діяльності КДО.

3. 57% цільових програм розвитку міської територіальної громади включають гендерні аспекти, що свідчить в цілому про орієнтацію політики на забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків.

4. Аналіз первинної документації засвідчує наявність інтеграції гендерної складової в нормативно-правову базу й організаційні документи виконавчих органів Житомирської міської ради. Водночас виявлено потребу у системнішому впровадженні гендерних аспектів у документації та підвищенні рівня гендерної компетентності серед працівників міської ради для подальшого посилення гендерного підходу в діяльності органу місцевого самоврядування.

5. Інформаційно-аналітична звітність, включаючи звіти про кількісний та якісний склад посадових осіб, підвищення кваліфікації працівників, а також щорічний гендерний профіль міста, містять дані з розподілом за статтю, що забезпечує основу для моніторингу гендерної рівності у сфері управління.

6. Корпоративна й організаційна культура виконавчих органів міської ради включає гендерні аспекти, зокрема, правила внутрішнього службового розпорядку, кодекс етичної поведінки, колективний договір, хоча останній потребує доповнення окремими розділами, що регламентують забезпечення рівних прав, протидію мобінгу та заборону дискримінації на рівні окремого розділу, як це передбачено законодавством. Кодекс етичної поведінки

відображає загальні норми етичної поведінки, однак не містить окремих положень щодо заборони дискримінації, формування нульової толерантності до домагань і домашнього насильства.

7. Проведений аналіз первинної документації виконавчих органів Житомирської міської ради свідчить, що більшість нормативних документів містить гендерні аспекти. Водночас необхідно продовжувати роботу над розширенням та систематизацією гендерних положень у нормативних документах і програмах, а також удосконаленням корпоративної культури з урахуванням вимог щодо запобігання дискримінації.

8. Гендерний баланс у прийнятті рішень забезпечено на представницькому та виконавчому рівнях.

9. Посадові інструкції загалом відповідають вимогам недискримінації, але лише незначна частина містить конкретні положення щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків.

10. Умови праці орієнтовані на створення безпечних і комфортних умов для всіх працівників, з урахуванням потреб осіб з інвалідністю. Відсутні суттєві гендерні бар'єри у доступі до робочих місць і пільг.

11. Інфраструктура (туалетні кімнати, кімнати особистої гігієни) відповідає санітарним нормам, хоча в окремих підрозділах (наприклад, «Прозорий офіс») існує потреба у додаткових санітарних приміщеннях для жінок через гендерну специфіку персоналу та клієнтів.

12. Опитування, проведене у квітні 2025 року серед працівників виконавчих органів міської ради, охопило 73 % персоналу, що свідчить про достатній рівень залученості і репрезентативність отриманих даних. Більшість респондентів – це жінки (понад 80 %), що відображає загальний гендерний склад установи. За віковим складом більшість опитаних жінок і чоловіків належать до категорій 36–45 та 50–59 років, у вибірці найбільш представлені головні спеціалісти, начальники відділів та їхні заступники. Більшість респондентів (68 %) перебувають у шлюбі. Третина респондентів мають дітей віком до 14 років, близько 16 % опитаних піклуються про членів сімей з інвалідністю, що вказує на наявність серед працівників додаткових соціальних обов'язків та потреб, які також слід враховувати при формуванні соціальної політики й умов праці. Загалом соціально-демографічні характеристики респондентів надають важливу інформацію для врахування гендерних, вікових і сімейних особливостей у процесі формування кадрової політики та підвищення рівня підтримки працівників.

13. Результати опитування свідчать, що обізнаність працівників виконавчих органів Житомирської міської ради про наявність політики недискримінації та забезпечення рівних можливостей є низькою – лише 32,5%. Проте 46,7% опитаних вважають таку політику важливою і вважають за доцільне оформити її у вигляді окремого документа, що регламентує питання запобігання

дискримінації, сексуальних домагань і поєднання сімейних і професійних обов'язків.

14. Більшість працівників (66,9%) не поінформовані, чи включені положення щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків до колективного договору. Майже половина респондентів не знає, де отримати інформацію про стан справ у сфері гендерної рівності в міській раді, а також не обізнані про наявність уповноважених осіб і консультативних органів з цього питання. Спостережено низький рівень обізнаності: 75,7% опитаних не проходили навчання з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків протягом останніх трьох років, тому не здійснюють гендерний аналіз у своїй професійній діяльності.

15. Головними мотиваторами для працівників є можливість приносити користь суспільству, цікавість до роботи та заробітна плата. Серед жінок значущими мотиваторами також є гарантований соцпакет і стабільність, тоді як чоловіки підкреслюють важливість роботи в команді. Менш значущим мотиватором для обох статей є влада та вплив.

16. Більшість опитаних (майже 70%) вважають, що оплата праці у міській раді є справедливою та не залежить від статі при однаковій кваліфікації й рівноцінній роботі. Зауваження, висловлені під час фокус-груп, вказують на незадоволення працівників з приводу розподілу премій, проте це пов'язують не з гендерними аспектами, а з відсутністю чітких критеріїв оцінки результативності та суб'єктивністю керівників.

17. Працівники підкреслюють необхідність більшої мотивації для тих, хто працює безпосередньо з людьми, та пропонують диверсифікувати систему преміювання, базуючись на ключових показниках ефективності, результатах роботи, відгуках клієнтів і залученні додаткових ресурсів. Важливим мотивуючим чинником є також підвищення заробітної плати хоча б до середнього рівня по Україні.

18. Майже 17% респондентів повідомили, що під час працевлаштування їх запитували про особисте життя (сімейний стан, плани щодо народження дітей). Жінки стикалися з такими питаннями частіше, ніж чоловіки (19% проти 7%).

19. Близько 20% працівників отримали службове підвищення протягом останніх трьох років, а 77,5% не мали таких можливостей і відзначають відсутність перспектив для кар'єрного росту. Більшість (71,6%) респондентів вважають себе реалізованими в професійній діяльності. Чоловіки частіше відчувають нереалізованість (17,85%), ніж жінки (4,61%).

20. Близько 71% опитаних проходили професійне навчання за останні три роки, серед жінок цей показник вищий (74%), ніж серед чоловіків (55%). 24,3% пройшли навчання з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Працівники виявляють інтерес до гендерно-орієнтованих навчальних тем, таких як лідерство, протидія дискримінації, протидія сексизму, гендерно

орієнтоване врядування. Найбільш популярними темами особистісного розвитку є комунікація та переговори, покращення ментального здоров'я, вивчення англійської мови, вирішення конфліктів, лідерство та наставництво. Чоловіки менше зацікавлені у програмах особистісного розвитку порівняно з жінками.

21. Майже 90% опитаних підтримують професійні зв'язки всередині та поза міською радою. Близько 70% беруть участь у робочих групах, дискусіях і заходах для професійного розвитку.

22. Працівники мають належні умови для роботи, але лише частково забезпечуються умови для поєднання сімейних і професійних обов'язків. 35% респондентів вважають, що заходи міської ради для поєднання професійної діяльності з особистим життям неефективні.

23. 55% респондентів вважають наставництво важливим для професійної діяльності. Учасники фокус-груп наголошували на необхідності офіційної системи наставництва з мотивацією наставників і розвитком відповідної корпоративної культури.

24. Майже 50% опитаних вважають, що у виконавчих органах міської ради потрібна психологічна служба або посада психолога, передусім для працівників, що працюють безпосередньо з людьми. Думки щодо форми надання психологічної допомоги різняться: штатний працівник чи залучений спеціаліст, локація надання послуг, час прийому – потребують подальшого вивчення. Виявлена потреба у навчанні медіації для вирішення конфліктів як між працівниками, так і між працівниками та відвідувачами. Жінки більшою мірою підтримують ідею психологічної служби, чоловіки – вагаються або відкидають (можлива роль гендерних стереотипів).

VI. Рекомендації

1. Презентувати результати опитування в колективах виконавчих органів Житомирської міської ради.

2. Поінформувати працівників про визначену уповноважену особу (координатора) з питань забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, відповідальний структурний підрозділ та осіб, які є відповідальними за питання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у виконавчих органах ради.

3. Підтримувати в актуалізованому стані рубрику на офіційному вебсайті міської ради «Рівні можливості», зокрема, своєчасно розміщувати інформацію про доступні спеціальні тематичні онлайн-курси із питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, довідники з гендерною статистикою, методичні матеріали тощо.

4. Розробити рекомендації щодо організації роботи з реагування,

запобігання та протидії проявам дискримінації за ознакою статі/сексуальним домаганням на робочому місці в ЖМР, механізми врегулювання ситуацій та довести до відома працівників інформацію щодо можливостей реагування на прояви гендерної дискримінації та реальні механізми врегулювання конфліктних ситуацій, пов'язаних із дискримінацією за ознакою статі та сексуальними домаганнями на робочому місці в Житомирській міській раді.

5. Внести до колективного договору окремих розділ, присвячений забезпеченню гендерної рівності, недискримінації, запобігання мобінгу, сексуальним домаганням тощо відповідно до ст 8 Закону України «Про колективні договори і угоди».

6. До посадових інструкцій працівників внести положення про дотримання принципів гендерної рівності.

7. Забезпечити проведення гендерного аудиту виконавчих органів ради не рідше одного разу на п'ять років з урахуванням змін у структурі персоналу, функціоналі та нормативній базі.

8. Призначити відповідальних осіб за інтеграцію гендерного підходу у кожному виконавчому органі ради та забезпечити їм відповідне навчання.

9. Доповнити Кодекс етичної поведінки положеннями щодо запобігання дискримінації, формування нульової толерантності до домагань і домашнього насильства, впровадження етичних стандартів спілкування.

10. Продовжити підтримку гендерного балансу у конкурсних комісіях та кадрових процедурах.

11. Продовжити практику проведення щорічного гендерного моніторингу місцевих цільових програм.

12. Забезпечити включення гендерних аспектів до нових і оновлюваних місцевих цільових програм.

13. Регулярно проводити тренінги з гендерної рівності, запобігання дискримінації, мобінгу та сексуальних домагань для всіх категорій працівників із використанням внутрішніх можливостей та залучених фахівців.

14. Запровадити модулі, адаптовані до потреб працівників місцевого самоврядування, з питань гендерної рівності, протидії дискримінації за ознакою статі для самостійного вивчення, та розмістити їх на офіційному вебсайті міської ради.

15. Забезпечити відповідну інфраструктуру, зокрема достатню кількість санітарних приміщень у підрозділах із переважно жіночим персоналом (наприклад, «Прозорий офіс»).

16. Врахувати сімейні потреби працівників при плануванні робочого часу, перерв, можливостей для догляду за родичами тощо.

17. Продовжити формування щорічного гендерного профілю громади.

18. Забезпечити регулярний аналіз кадрової, програмної та фінансової документації з урахуванням гендерних індикаторів.

19. Розширити тематику професійних тренінгів і забезпечити рівний доступ до підвищення кваліфікації для обох статей.
20. Враховувати потреби працівників у розвитку м'яких навичок: комунікація, лідерство, управління конфліктами.
21. Підтримувати ініціативи з особистісного розвитку, зокрема з ментального здоров'я, вивчення мов, надання домедичної допомоги.
22. Офіційно запровадити систему наставництва з мотиваційними заходами для наставників, а також формувати відповідну корпоративну культуру.
23. Запровадити гнучкий графік роботи з можливістю зменшеної обідньої перерви для скороченого робочого дня у п'ятницю.
24. Організувати кімнату відпочинку з можливістю прийому їжі для працівників/працівниць виконавчих органів міської ради.
25. Розширити можливості дистанційної роботи й адаптивних форматів графіку для працівників з дітьми або які здійснюють догляд за іншими родичами.
26. Забезпечити фізичну безпеку приміщення міської ради: встановлення рецепції, металодетектора, охорони на вході, контроль доступу.
27. Забезпечити встановлення «Тривожної кнопки» у приміщеннях виконавчих органів ради, де не передбачено охорону.
28. Створити короткий довідник із чіткими повноваженнями і послугами виконавчих органів ради (для розміщення на сайті, на рецепції та у кожному виконавчому органі для можливості перенаправлення).
29. Чітко регламентувати дії під час повітряних тривог, усунувши подвійні стандарти.
30. Запровадити анонімний механізм фіксації випадків тиску, принижень, небезпеки з боку відвідувачів, колег чи керівників.
31. Впровадити чіткий механізм реагування на випадки мобінгу, ейджизму, газлайтингу, дискримінації за сімейним статусом.
32. Відкрити або залучити службу психологічної підтримки (власного психолога або фахівця за контрактом).
33. Організувати психологічні консультації у робочий час з пріоритетом для працівників, що безпосередньо взаємодіють із громадянами.
34. Розробити та впровадити програму медіації для врегулювання конфліктів у колективах і з клієнтами.
35. Прийняти та імплементувати формалізовану політику рівності та недискримінації, включаючи механізми конфіденційного звернення і захисту від помсти.
36. Провести регулярні тренінги з гендерної чутливості, етики, комунікації та розпізнавання дискримінаційних ситуацій.
37. Створити програму підтримки після виходу з декретної відпустки, що включає наставництво, адаптивний графік тощо.

38. Провести аудит системи преміювання з метою виявлення суб'єктивізму та впровадження прозорих критеріїв.
39. Розробити ключові показники ефективності для кожного виконавчого органу, а також заохочувати тих працівників, хто працює безпосередньо з людьми, з урахуванням результативності роботи, відгуків клієнтів, залучення додаткових коштів тощо.