

# Підсумки гендерного аудиту виконавчих органів Житомирської міської ради

ПРЕЗЕНТАЦІЯ РЕЗУЛЬТАТІВ



Управління у справах сім'ї,  
молоді та спорту  
ЖИТОМИРСЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ



# Методологія аудиту



Партисипативний підхід



Збір даних:



Аналіз документів:  
501 офіційний документ



Онлайн-опитування:  
338 анкет



Фокус-групи:  
3 заходи з представниками та представницями виконавчих органів ради



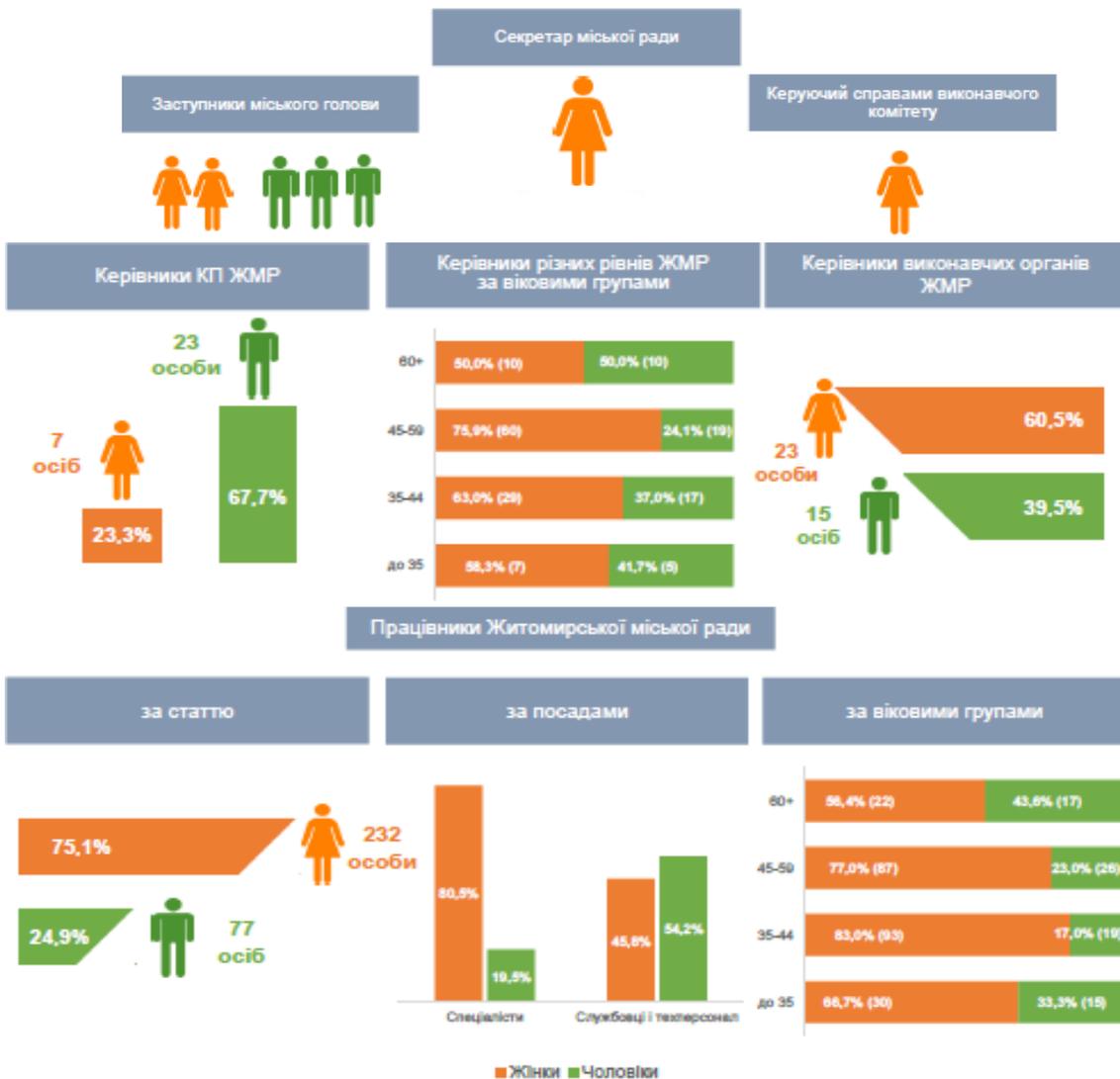
Аналіз фізичного простору та вебресурсів

# Політика виконавчого комітету Житомирської міської ради щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

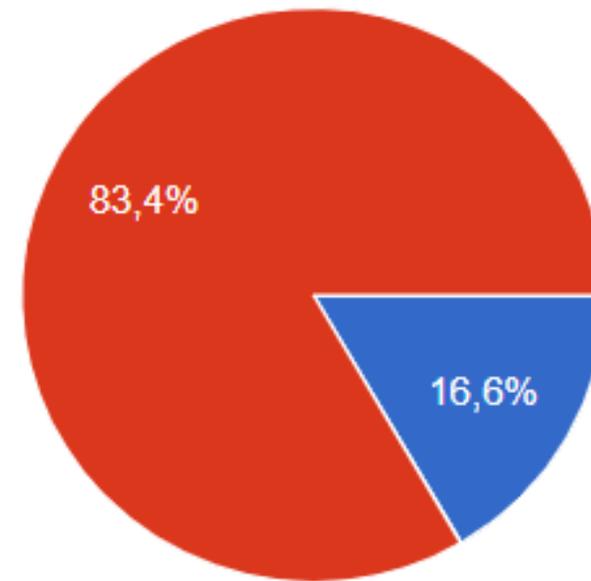
- Проаналізовано **501** документ :
- **10** рішень виконавчого комітету;
- **4** розпорядження міського голови;
- **1** колективний договір;
- **38** положень про виконавчі органи ради;
- **30** рішень Житомирської міської ради
- **418** посадових інструкцій.

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

Розподіл працівників Житомирської міської ради за статтю у 2025 році:



## ПОРТРЕТ РЕСПОНДЕНТІВ (338 осіб – 73% від загальної кількості)



● чоловіча  
● жіноча

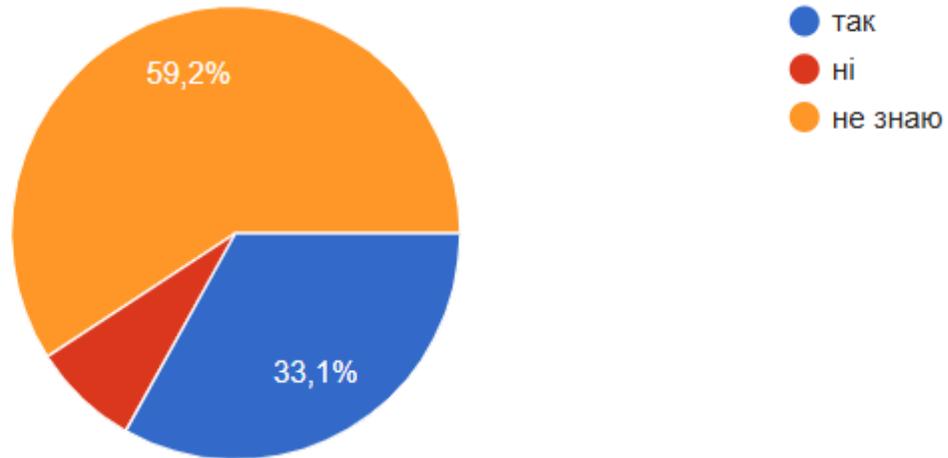
Більшість респондентів/респонденток перебувають у віці 36-45 років та 50-59 років (і жінки, і чоловіки)

# ПОРТРЕТ РЕСПОНДЕНТІВ

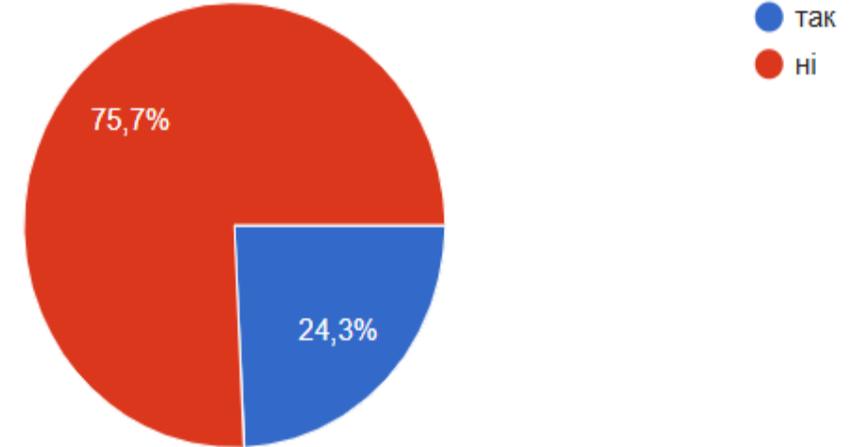
## Розподіл опитаних за посадами та статтю, осіб



# Поінформованість щодо стану справ у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у Житомирській міській раді

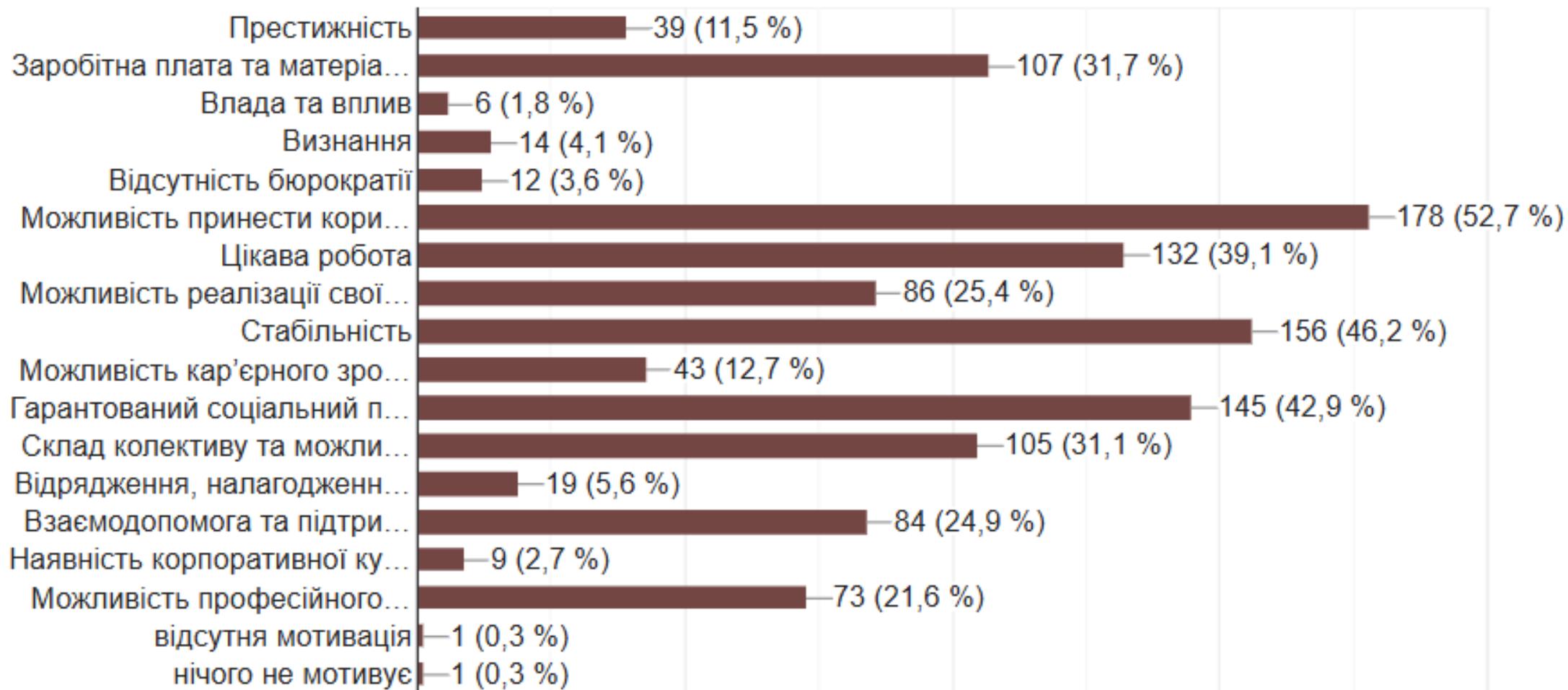


59,2% респондентів/респонденток не знають, де отримати інформацію про кадровий склад із розподілом за статтю, їхнє представництво на керівних посадах, рух кадрів із розподілом за статтю тощо

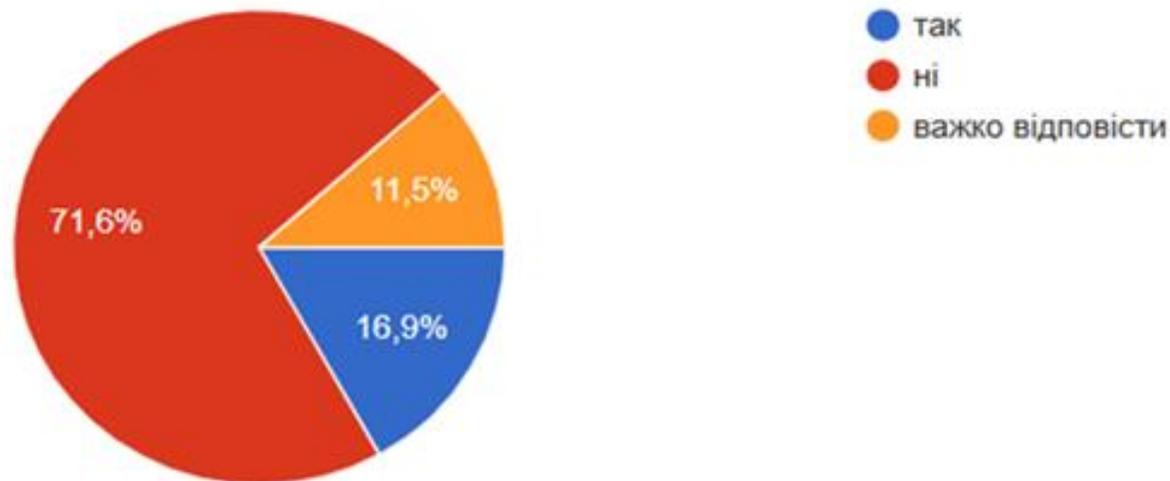


75,7% опитаних повідомили про те, що не проходили навчання з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків протягом останніх трьох років і не обізнані з тим, що робить міська рада в межах реалізації політики рівних прав і можливостей жінок та чоловіків.

# Мотиваційні чинники:



# Інформація про сімейний стан та особисте життя

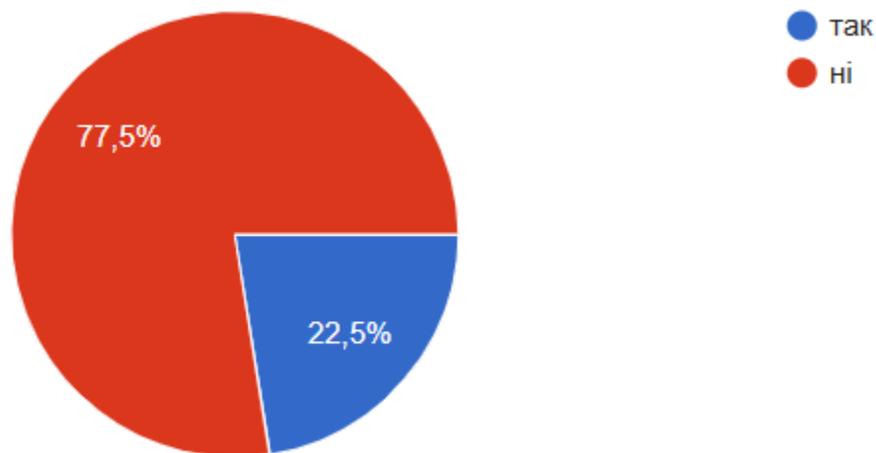


*Майже 12% респондентів/респонденток зазначили, що при працевлаштуванні до виконавчих органів міської ради **запитувалися** відомості про особисте життя, зокрема про сімейний стан, плани щодо народження дітей тощо.*

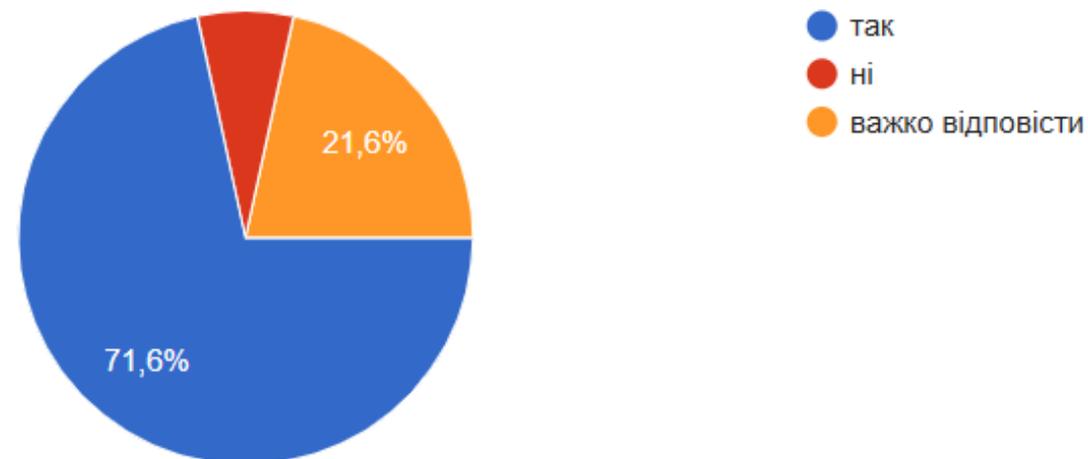
Однак, спостережено різницю між відповідями жінок і чоловіків: майже 19% жінок та лише 7% чоловіків запитували відомості про особисте життя.

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 погоджувалися спеціалісти

# Реалізованість у професійній діяльності



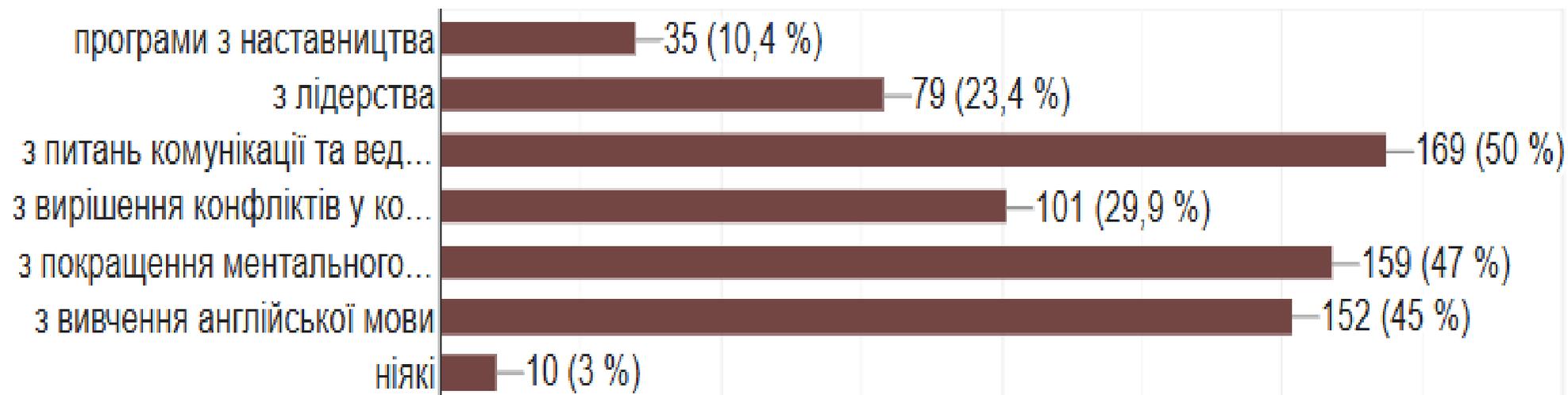
П'ята частина опитаних працівників виконавчих органів міської ради обійняли вищу посаду протягом останніх трьох років, що є доволі непоганим показником, водночас 77,5% зазначають про те, що підвищення не було, а також зауважують про відсутність у їхній роботі кар'єрних можливостей.



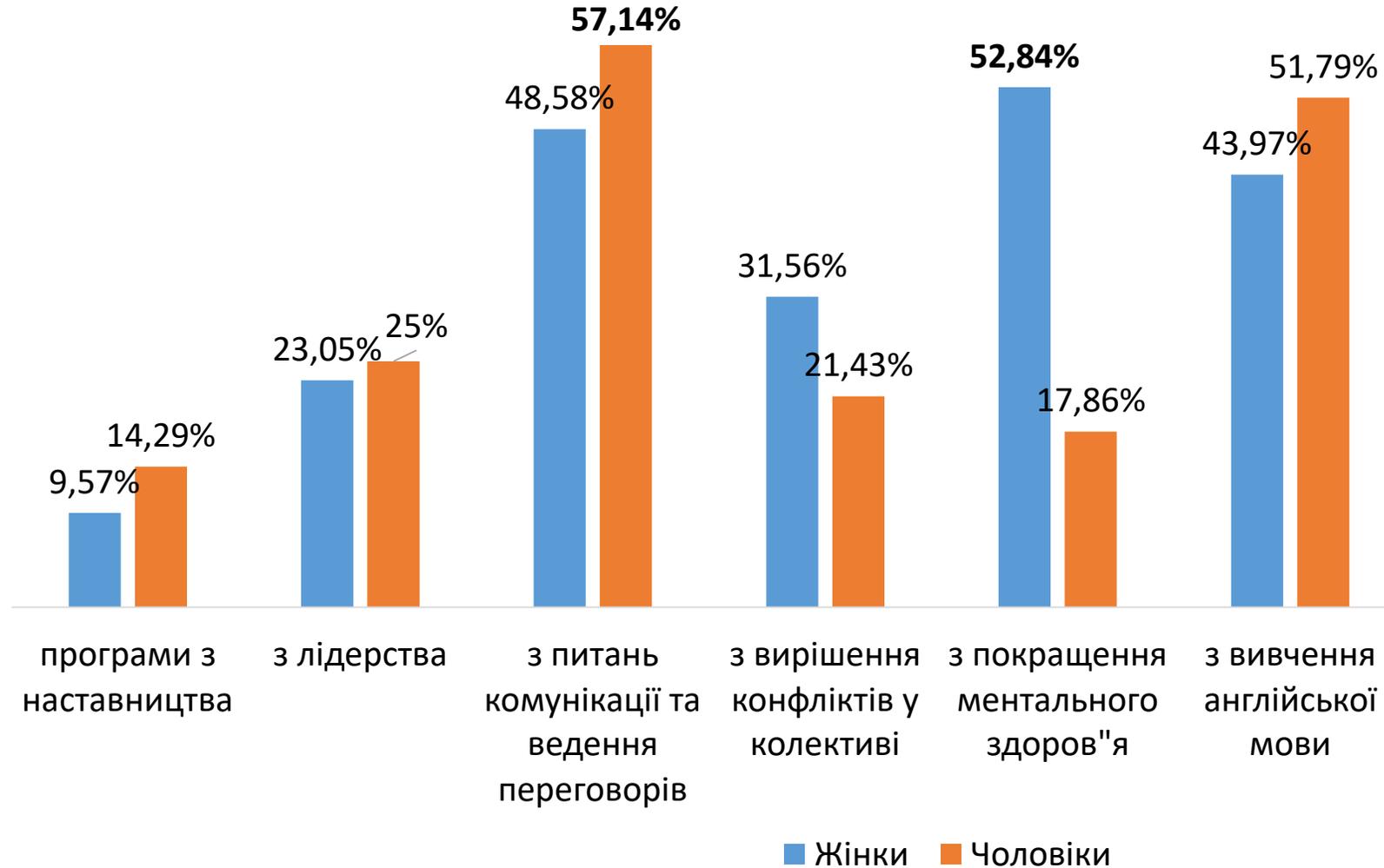
Більшість працівників (71,6%) вважають себе реалізованими у своїй професійній діяльності, 21,6% важко відповісти на це питання, 06,8% опитаних вважають свій потенціал недостатньо використаним.

# Професійне зростання

Майже 71% опитаних проходили навчання для професійного зростання протягом останніх трьох років, при чому ця частка відрізняється у жінок і чоловіків (73,76% та 55,36% відповідно).



# Програми з особистого розвитку, у яких зацікавлені респонденти/респондентки



*Зазначимо, що значно більшу частку чоловіків (12,5%) взагалі не цікавлять програми особистісного розвитку, у той час, як частка жінок дуже низька (1,06%).*

# Умови праці

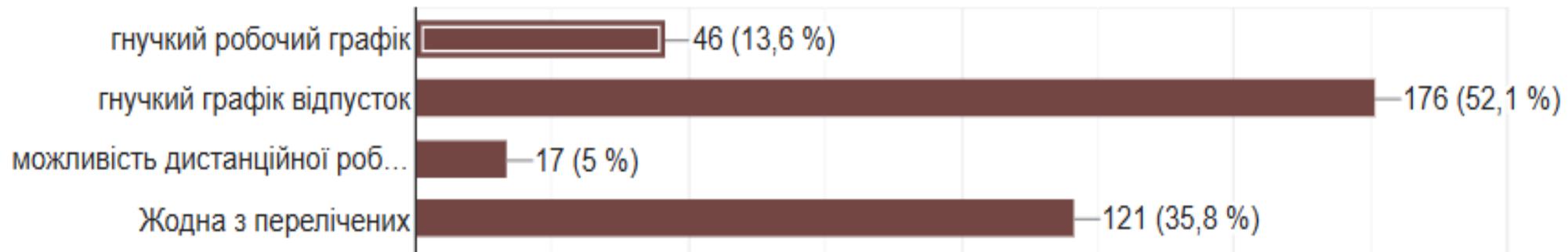
*Результати свідчать, що у виконавчих органах міської ради працівники мають належні умови роботи, однак не завжди створюються умови, коли вони можуть поєднувати сімейні та професійні обов'язки серед яких респонденти/респондентки визначили:*

*гнучкий графік відпусток (52,1%),*

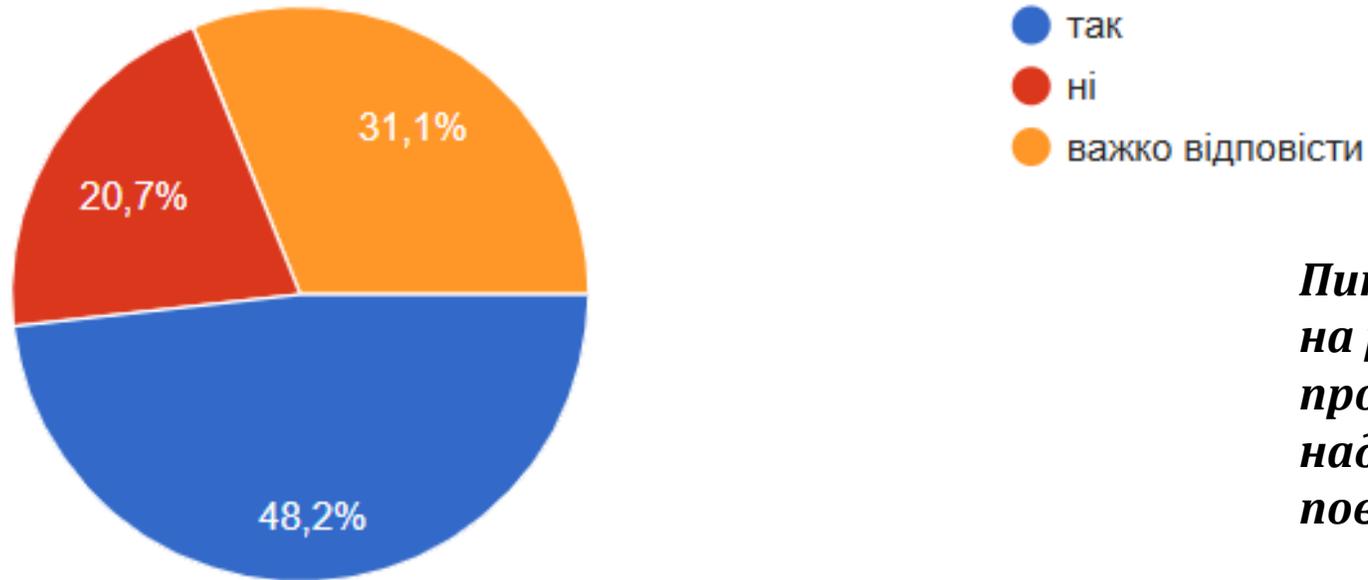
*дехто зазначив гнучкий робочий графік (13,6%) та*

*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.***



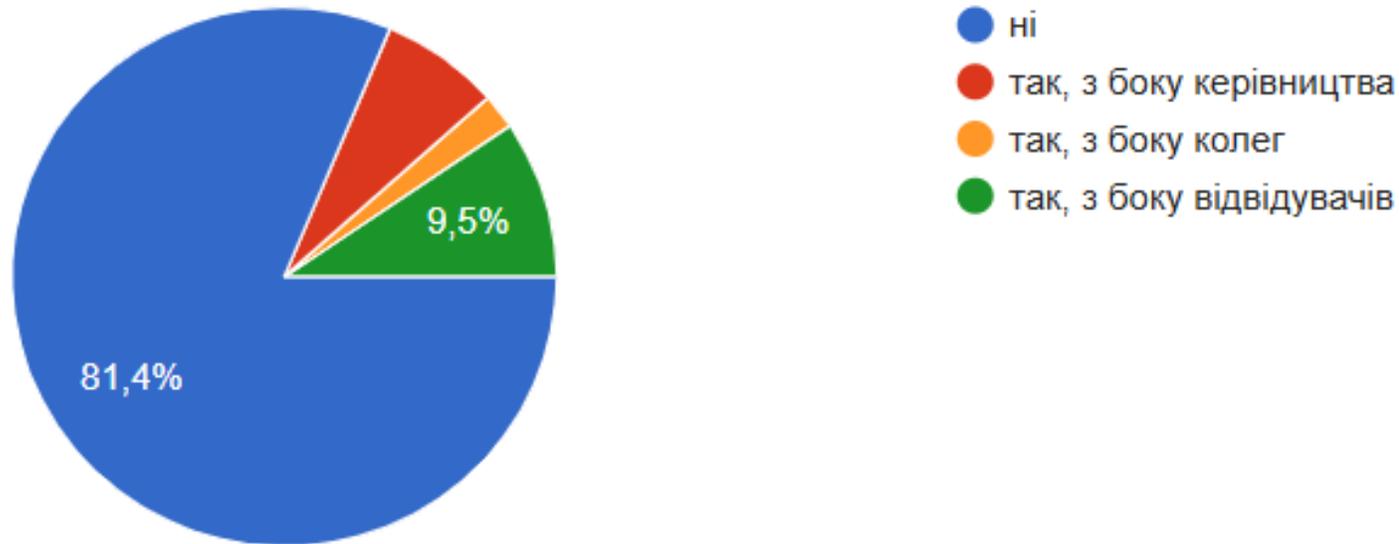
# Потреба у психологічній службі/посаді психолога у виконавчих органах ради



***Питання комфортного перебування на робочому місці, відчуття безпеки, протидія професійному вигоранню є надзвичайно важливими в умовах повномасштабної військової агресії.***

*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).*

# Безпековий аспект, пов'язаний із роботою міської ради у період воєнного стану



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

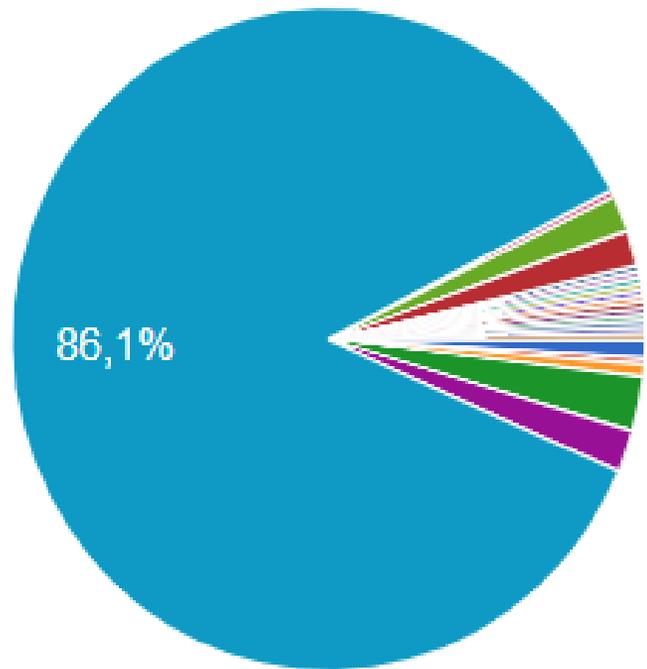
*Окремі громадяни легко заходять в кабінети, ведуть зйомку на телефони без попереджень. **Відповідно працівники/працівниці не почуввають себе в безпеці.***

*Тому прозвучали пропозиції щодо встановлення рамки з металодетектором, як в ОВА.*

*Охоронець має бути на вході, а не в середині, окрім того, слід організувати реєстрацію з адміністратором, аби забезпечити точне направлення людей із фіксацією та/або викликом фахівця.*

# Корпоративна та організаційна культура

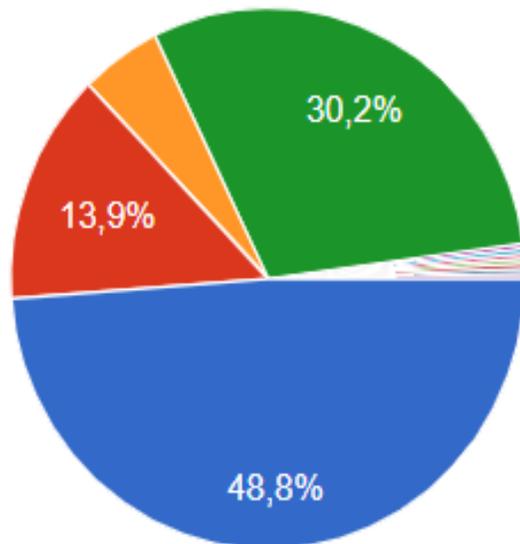
*Цей блок уключає результати опитування щодо наявності або відсутності проявів і досвіду дискримінації на робочому місці, сексуальних домагань тощо.*



- при працевлаштуванні у міську раду
- при направленні на навчання (перепідготовка)
- при вступі (направленні) до закладів освіти
- під час професійної діяльності у місцевій адміністрації
- в оплаті праці у міській раді
- не стикався/стикалася з дискримінацією
- під час направлення у відрядження
- при виборі часу відпустки

# Потреба 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, зменшити перерву на обід на 15 хвилин
- так, зменшити початок робочого дня на 15 хвилин
- так, зменшити початок робочого дня на 15 хвилин
- ні
- П'ятниця онлайн
- 8:30
- зменшити перерву на обід на 15 хвилин
- Працювати на 15 хвилин довше та вийти на 15 хвилин пізніше

▲ 1/2 ▼

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 зменшити початок робочого дня на 08.00 і 30,2% опитаних не мають потреби у зміні робочого графіку.

## \* Додаткові коментарі або рекомендації респондентів/респонденток:

- відчуваю себе незахищеною від відвідувачів, які мають агресивну поведінку або психічні відхилення;
- слід збалансувати рівень оплати праці між керівництвом і спеціалістами;
- наявні дискримінації практики в системі оплати праці, зокрема оплата не за результат роботи її якість і повноту, а за "гарні стосунки" з керівництвом;
- часто несправедливо нараховується відсоток премій за виконання службових обов'язків. Привілейоване коло осіб постійно отримує значно більший відсоток преміювання;
- необхідним є впровадження політики недискримінації та рівних гендерних можливостей;
- важливо проводити тренінги з даних питань;
- спостерігається ейджизм - старші колеги знецінюють знання, вміння і навички молодого спеціаліста. Особливо, коли жінка має «чоловічу» професію, відбувається знецінення якості роботи;
- важливо проводити тренінги для керівників та працівників з питань розпізнавання та запобігання дискримінації, навчання методам ефективної комунікації та вирішення конфліктів;
- організація регулярних інформаційних кампаній для підвищення обізнаності про права працівників та способи їх захисту;
- використовувати різні формати навчання (лекції, семінари, онлайн-курси);
- встановити кавовий апарат у приміщенні міської ради;
- вважаю за доцільне розробити документ, який би забезпечував можливість доглядати за рідною людиною, за потреби, без постійних звернень до керівника з проханням відпустити з роботи. Багато співробітників мають батьків у поважному віці. І це проблема, яка залишається такою, що турбує чим далі, тим більше;
- розроблення чіткого механізму запобігання дискримінації працівників;
- важливо, щоб керівники та спеціалісти проходили регулярні тренінги з гендерної чутливості, які допоможуть знизити ризик упередженості та сприяти створенню рівних можливостей для всіх працівників;
- врахувати в робочий час можливість отримання психологічної допомоги, адже ми працюємо під час війни (воєнного стану), що дуже впливає на психологічний стан;
- необхідне врахування гендерної складової в діяльності усіх структурних підрозділів міської ради.

# 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 окремий розділ, присвячений забезпеченню гендерної рівності, недискримінації, запобігання мобінгу, сексуальним домаганням тощо відповідно до ст 8 Закону України «Про колективні договори і угоди».

# Рекомендації

- 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.

# Рекомендації

- 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»).

# Рекомендації

- 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.

# Рекомендації

- 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).