



ДЕРЖЕНЕРГОЕФЕКТИВНОСТІ

Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

Повторне опитування
щодо рівня задоволеності умовами праці та рівністю прав і
можливостей



ДЕРЖЕНЕРГОЕФЕКТИВНОСТІ

- *Мета повторного опитування - оцінювання проведення роботи із популяризації рівних прав та можливостей чоловіків і жінок у Держенергоефективності,*
- *виявлення динаміки в усуненні проблем та удосконалення визначених шляхів подолання цих проблем*
- *скорочення гендерної нерівності,*
- *підвищення обізнаності працівників у застосуванні гендерного підходу в їхній діяльності*



Результати повторного опитування працівників Держенергоефективності щодо:

- умов праці, інфраструктури, відпусток*
- кадрового потенціалу та людських ресурсів щодо кар'єрних можливостей, можливостей навчання та поєднання сімейних і професійних обов'язків*
- наявності або відсутності проявів дискримінації на робочому місці, сексуальних домагань, тощо*
- механізмів захисту від будь-яких проявів дискримінації*
- аналізується рівень знань щодо структурних підрозділів та уповноважених осіб які відповідають за реалізацію політики гендерної рівності на рівні Агентства.*

Всього опитування пройшли 53 особи це 51% від загальної чисельності працівників, з них:

– 38 жінок - 52% від загальної чисельності жінок

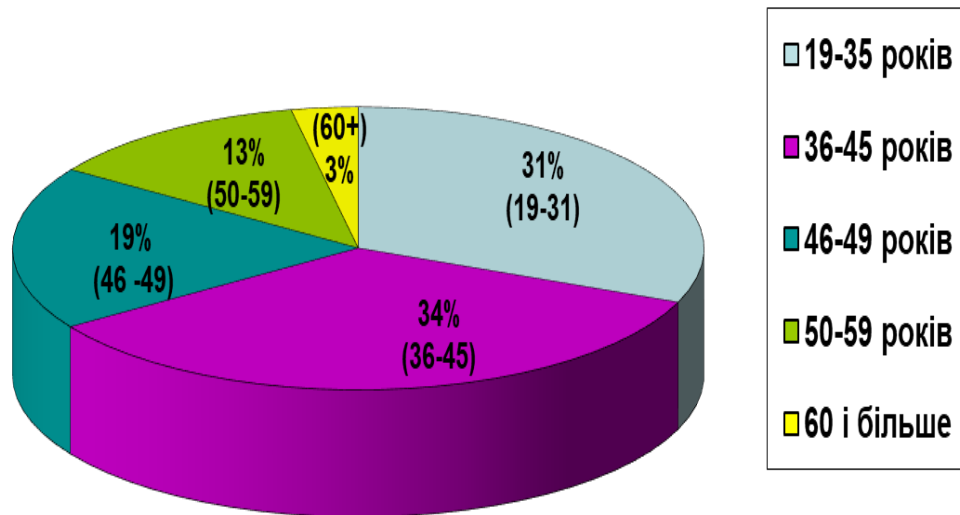
– 15 чоловіків – 50% від загальної чисельності чоловіків Агентства

Опитування проводилося онлайн та анонімно

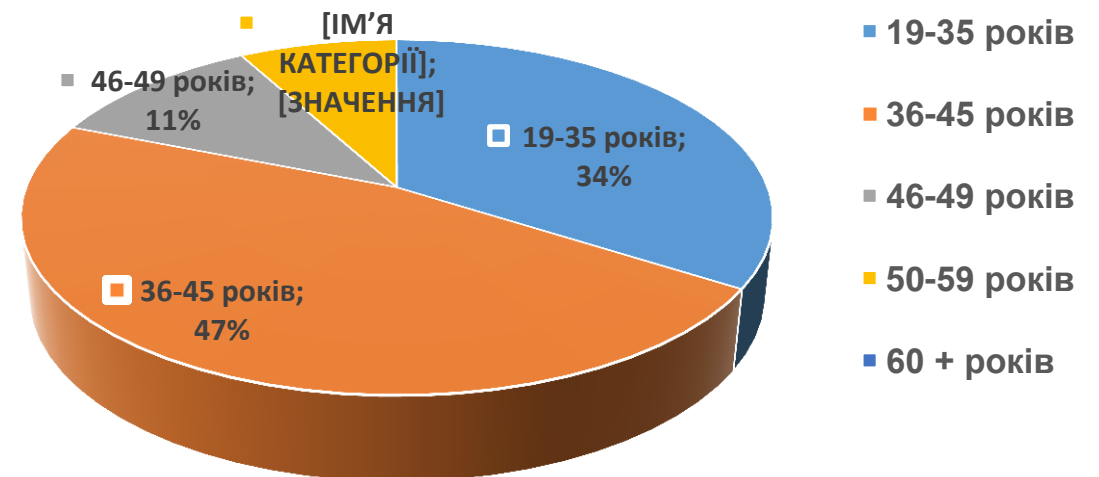


Вік респондентів у порівнянні з попереднім опитуванням

станом на лютий - червень 2022



станом на жовтень 2022



Спостерігається тенденція щодо підвищення активності та зацікавленості тематикою працівників у віці 36-45 років та у віці від 19 до 35 років. Також відчутно зменшилась активність у вікових категоріях від 46 і більше

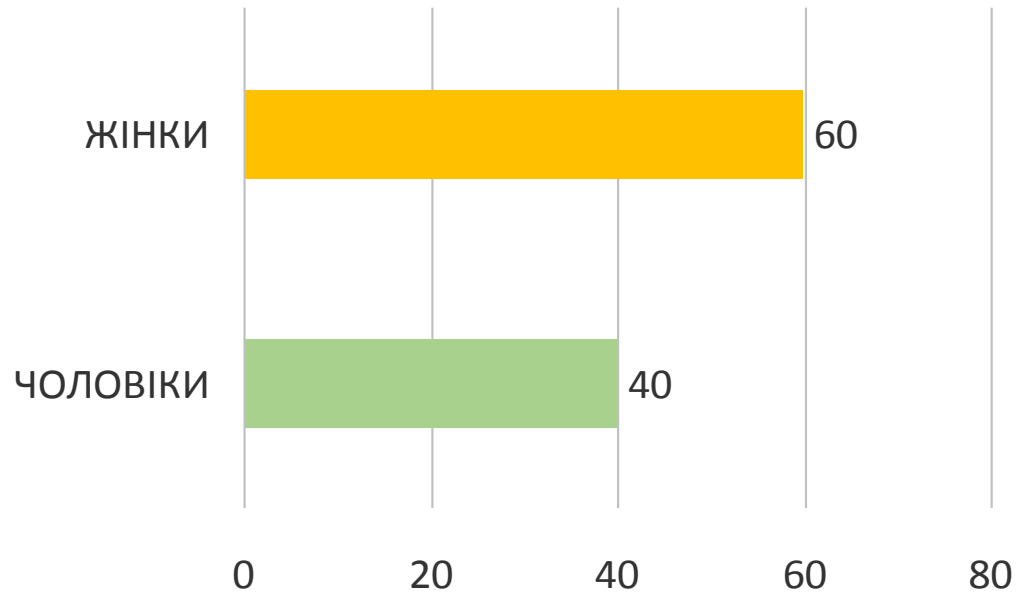


Порівняння статі респондентів

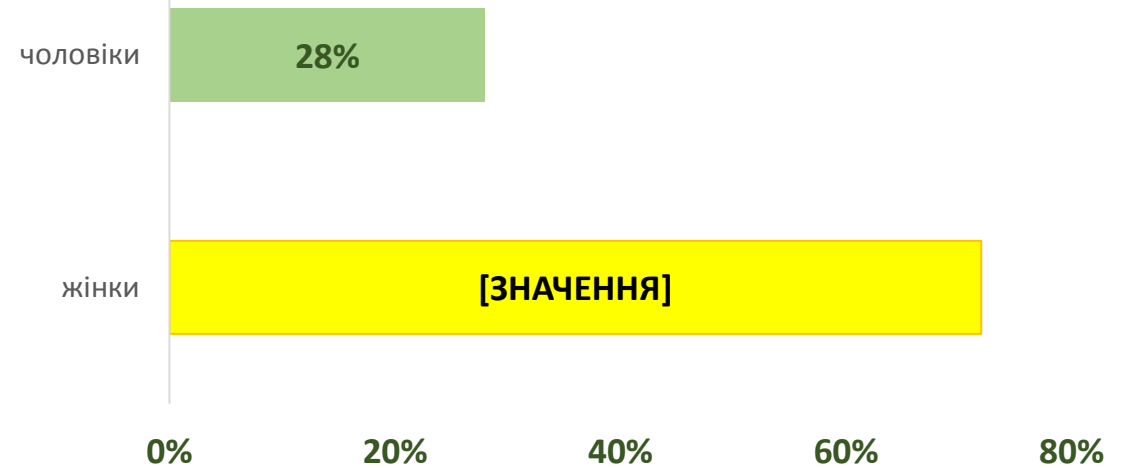
спостерігається зменшення кількості респондентів чоловіків у порівнянні з минулим опитуванням на фоні збільшення загальної кількості респондентів

Станом на лютий - червень 2022

СТАТЬ РЕСПОНДЕНТІВ



станом на вересень 2022

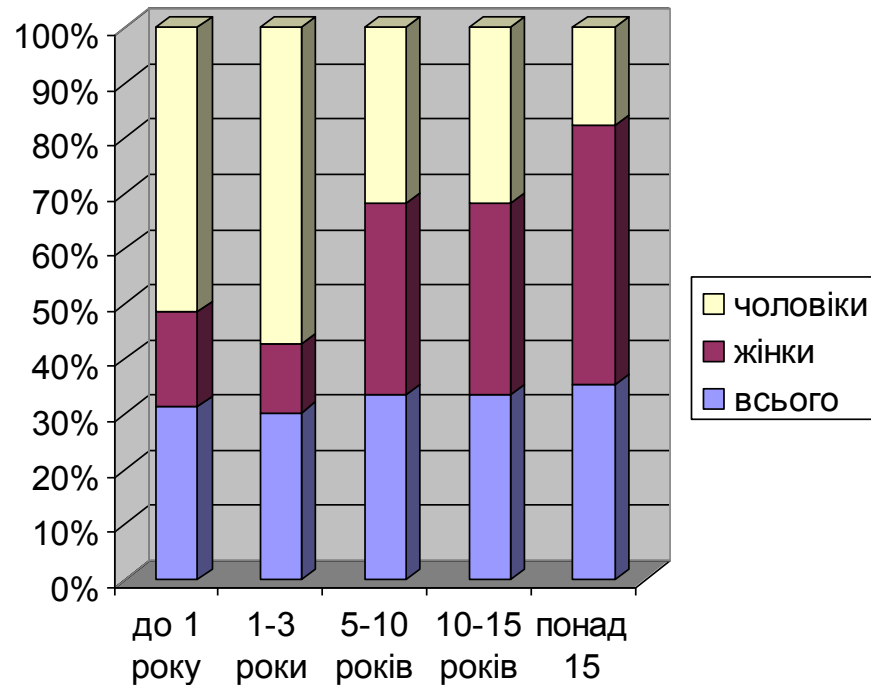




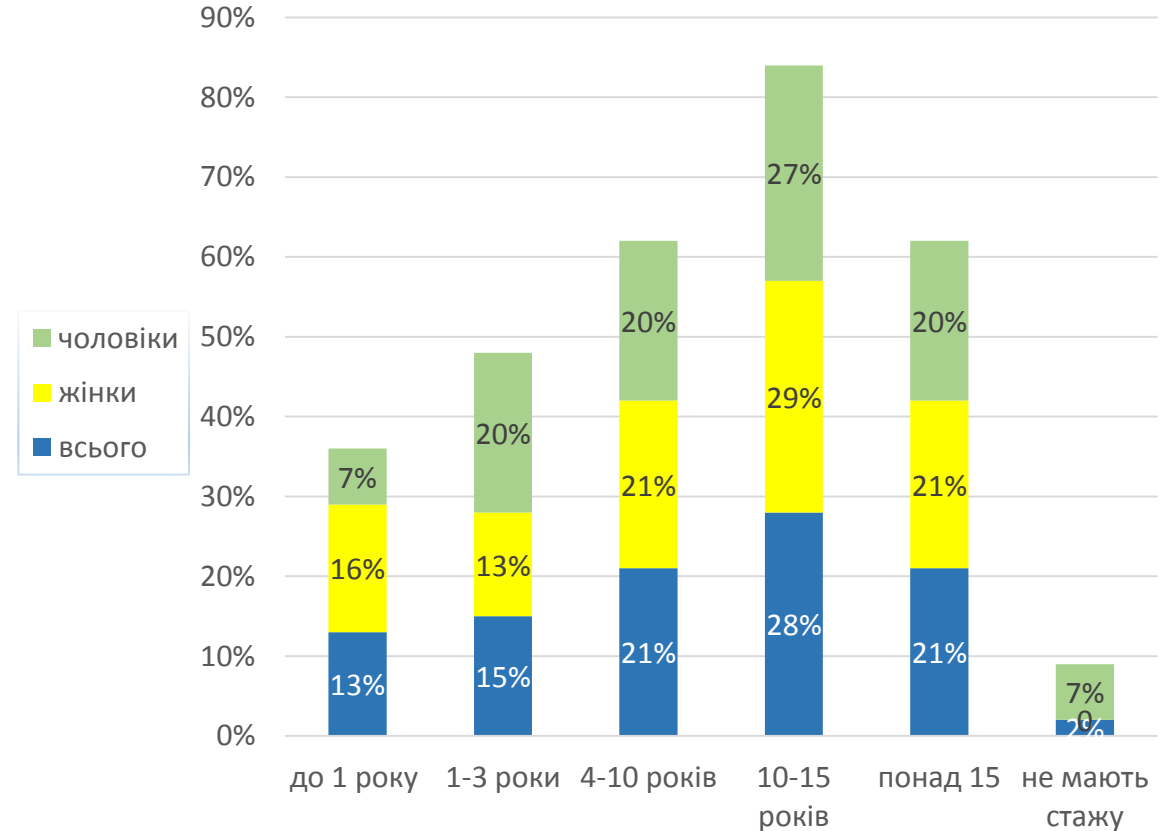
Порівняння стажу державної служби респондентів опитування

збільшення частки респондентів щойно прийнятих на державну службу жінок та зменшення кількості чоловіків у цій категорії та категорії від 1 до 3 років. Тобто склад респондентів у порівнянні з серпень змінився, що вказує на підвищення інтересу інших груп людей до проблематики опитування

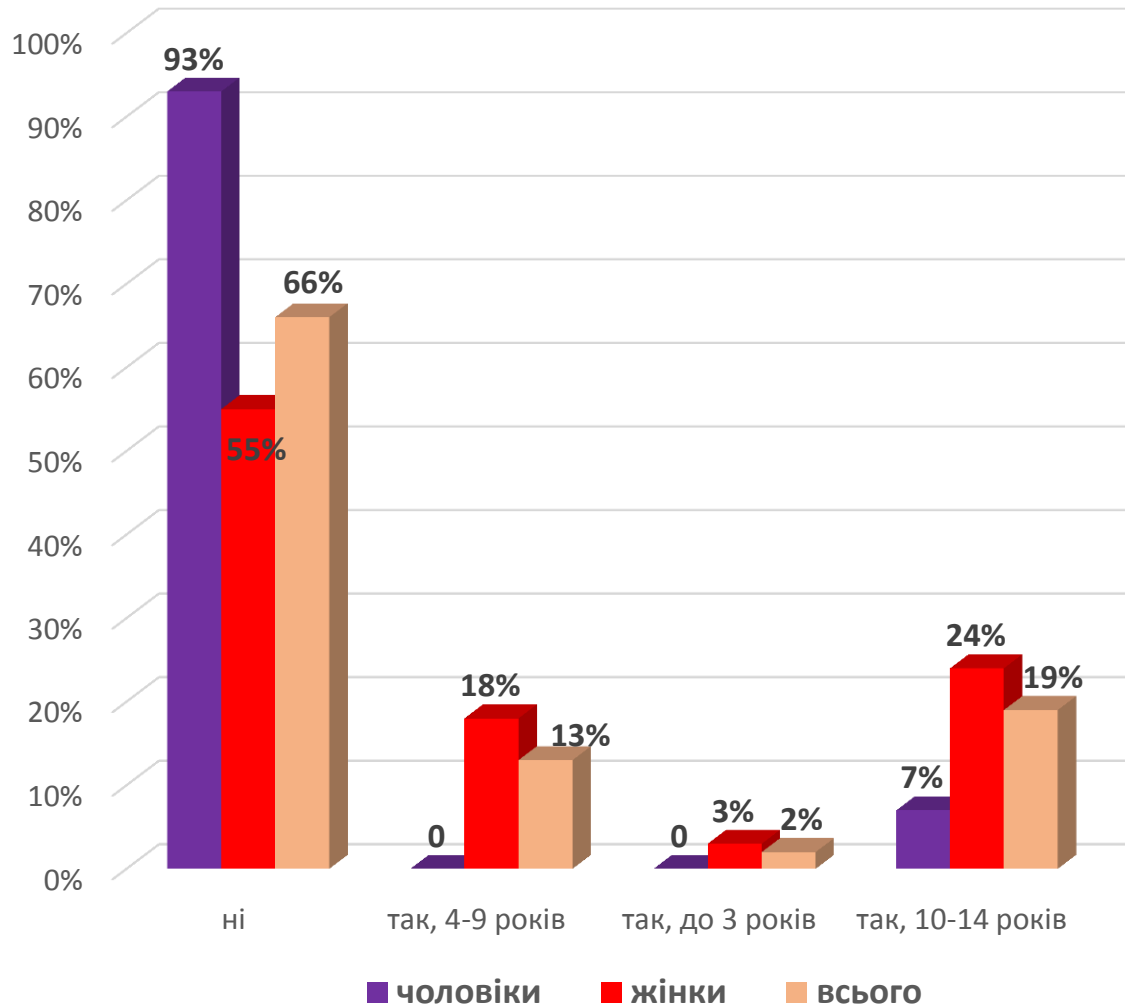
Стаж роботи на державній службі респондентів лютому-червні 2022



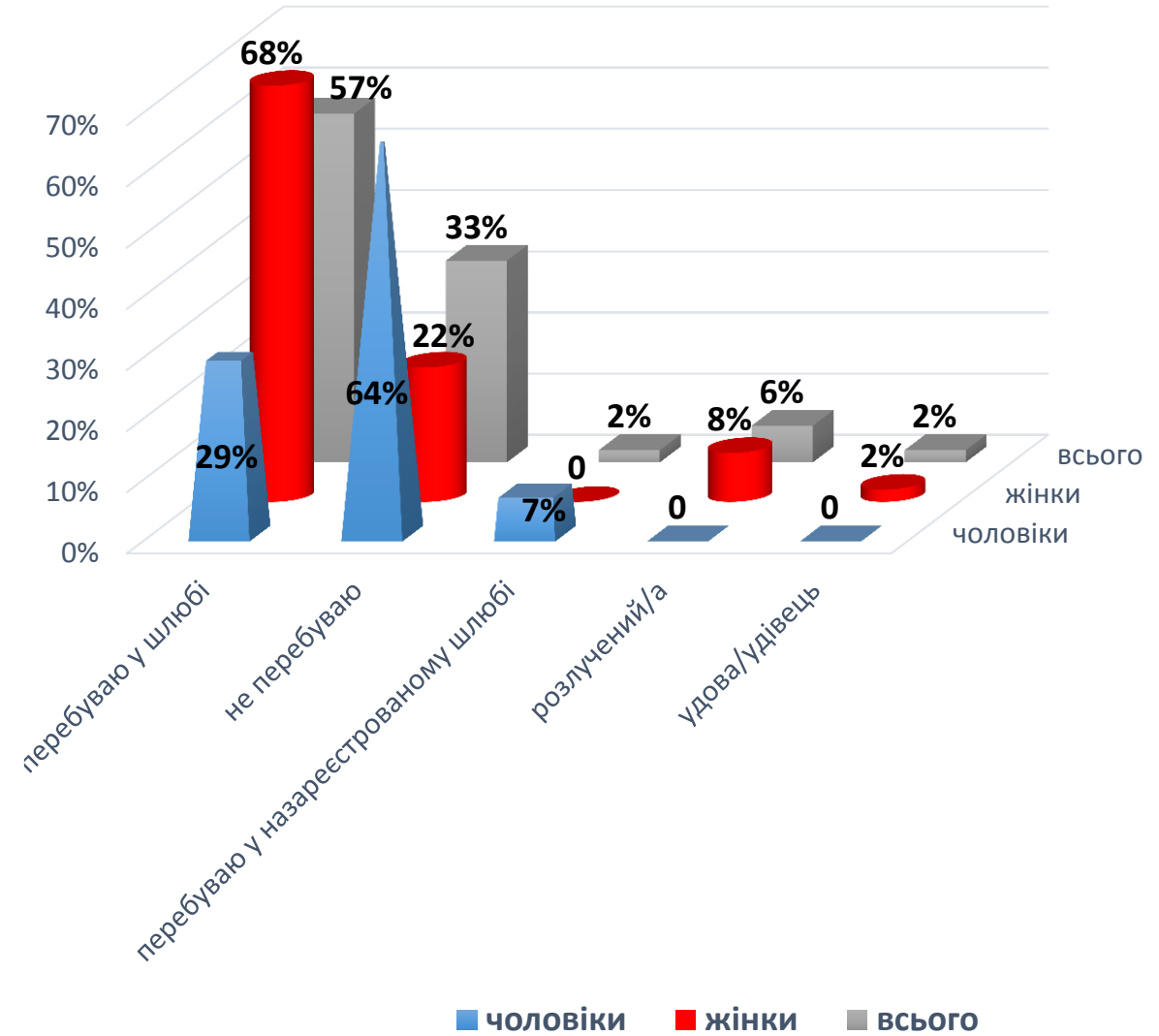
Стаж роботи респондентів на державній службі у вересні 2022



Респонденти які мають дітей до 14 років

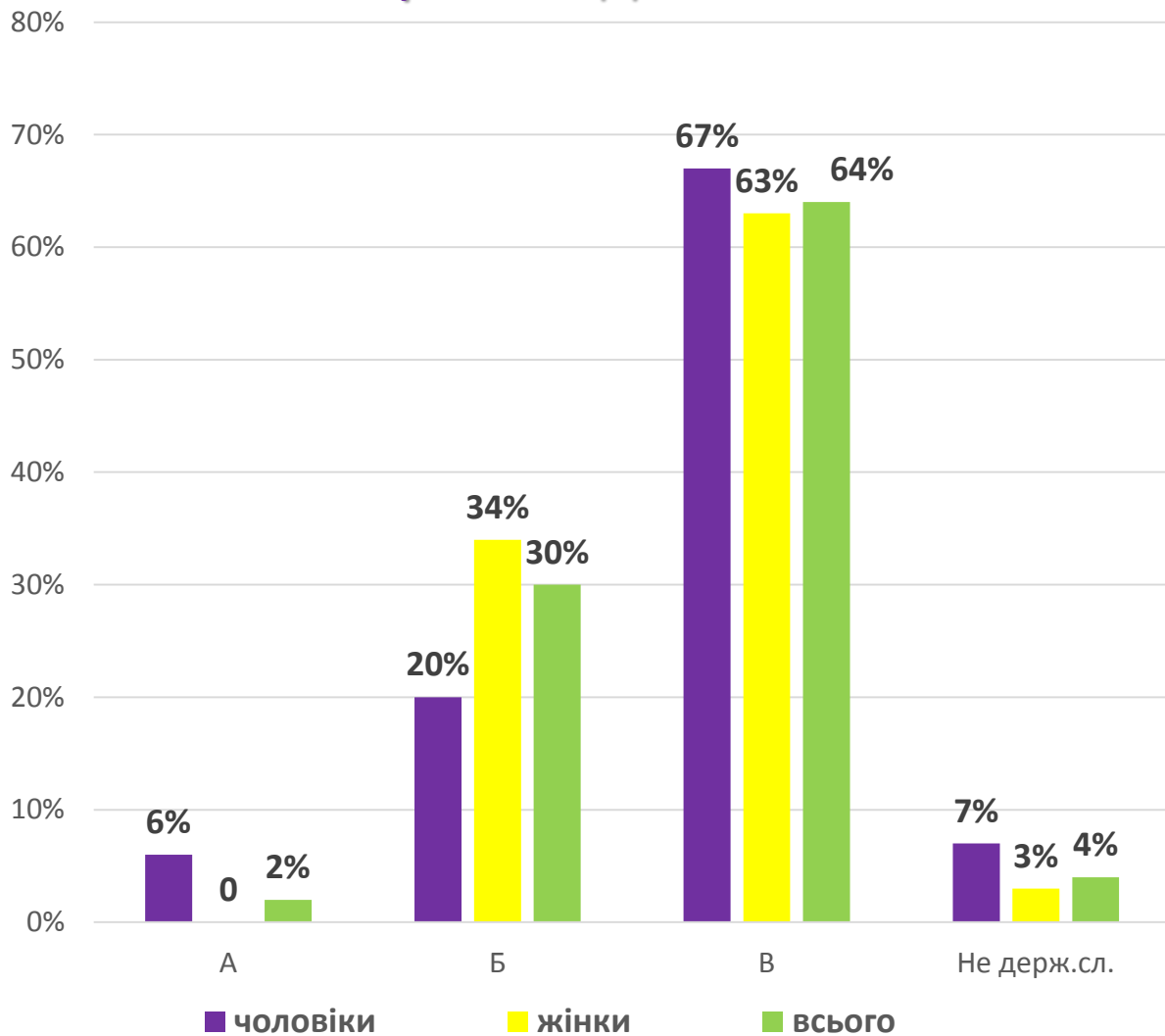


Сімейний стан респондентів

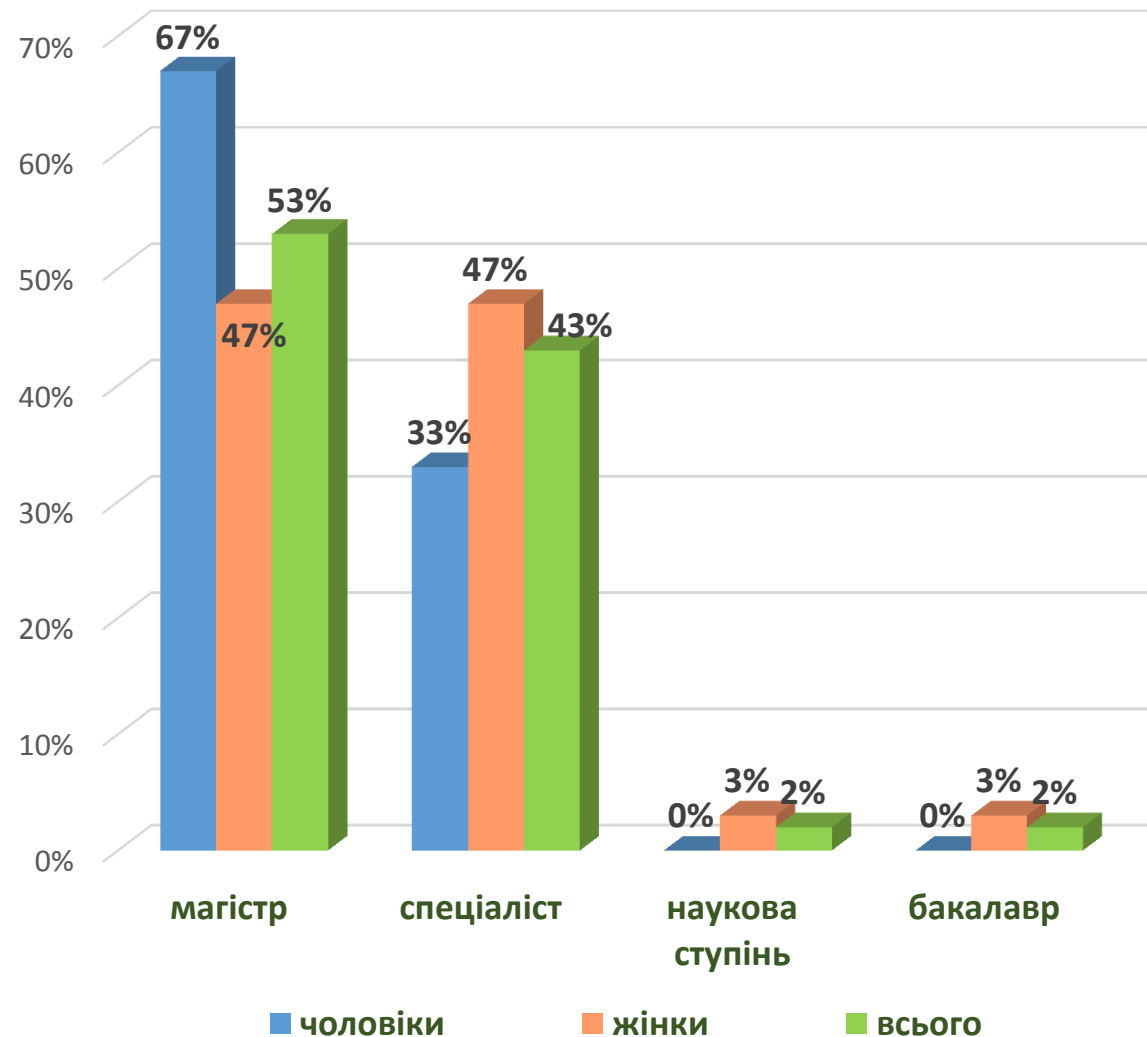




Категорія посад респондентів

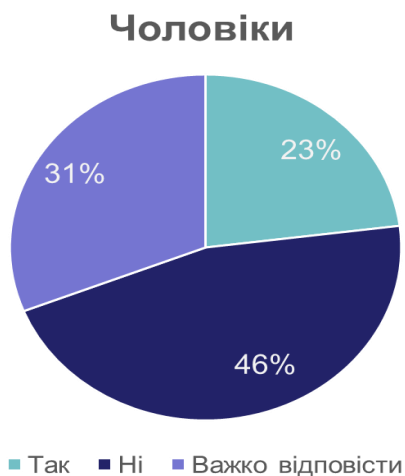


Освіта респондентів



ІНДИКАТОР реалізованості у своїй професійній діяльності

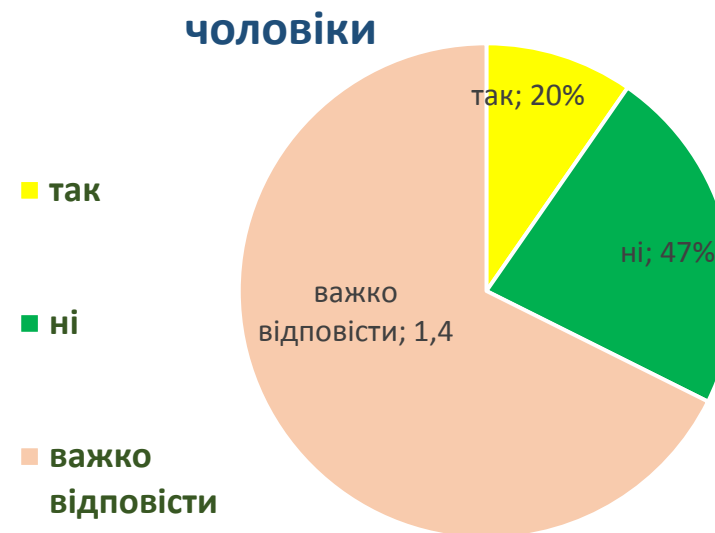
Станом на лютий-червень 2022



Спостерігається зменшення рівня задоволеністю реалізованістю в професійній діяльності як у жінок так і у чоловіків, більшості тепер важко відповісти на це питання.

ІНДИКАТОР реалізованості у своїй професійній діяльності

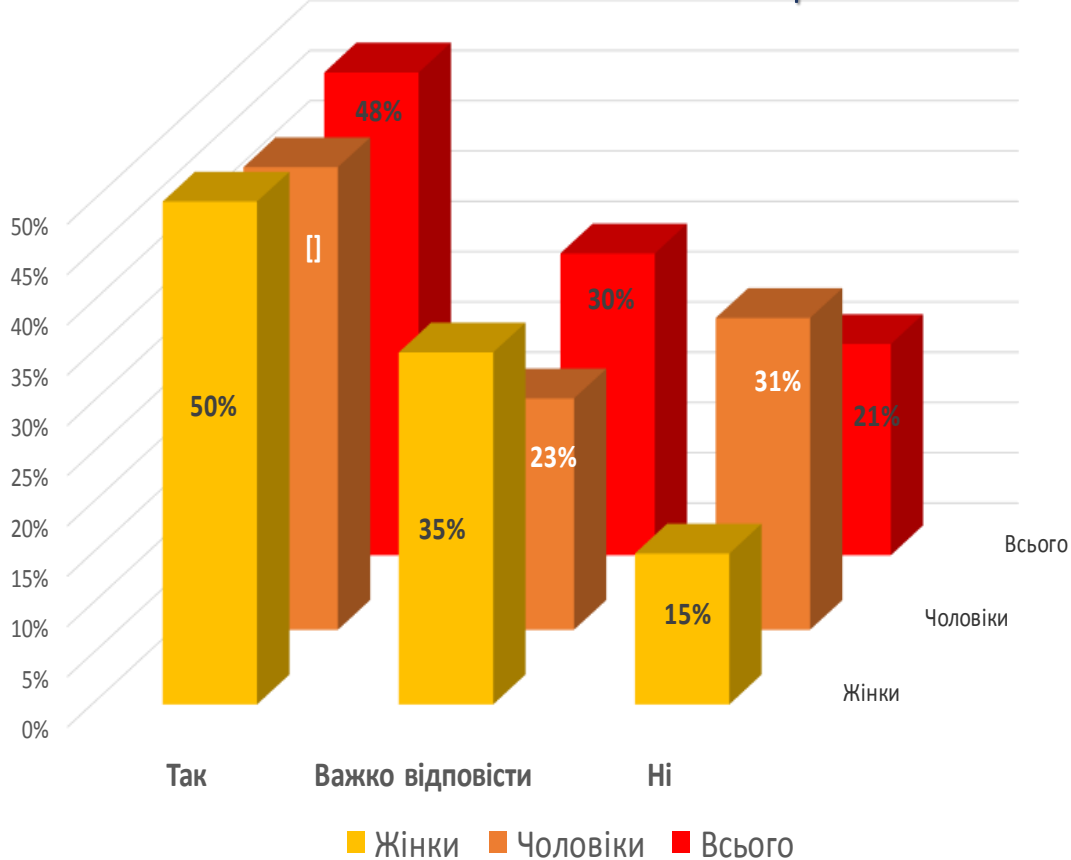
станом на вересень 2022



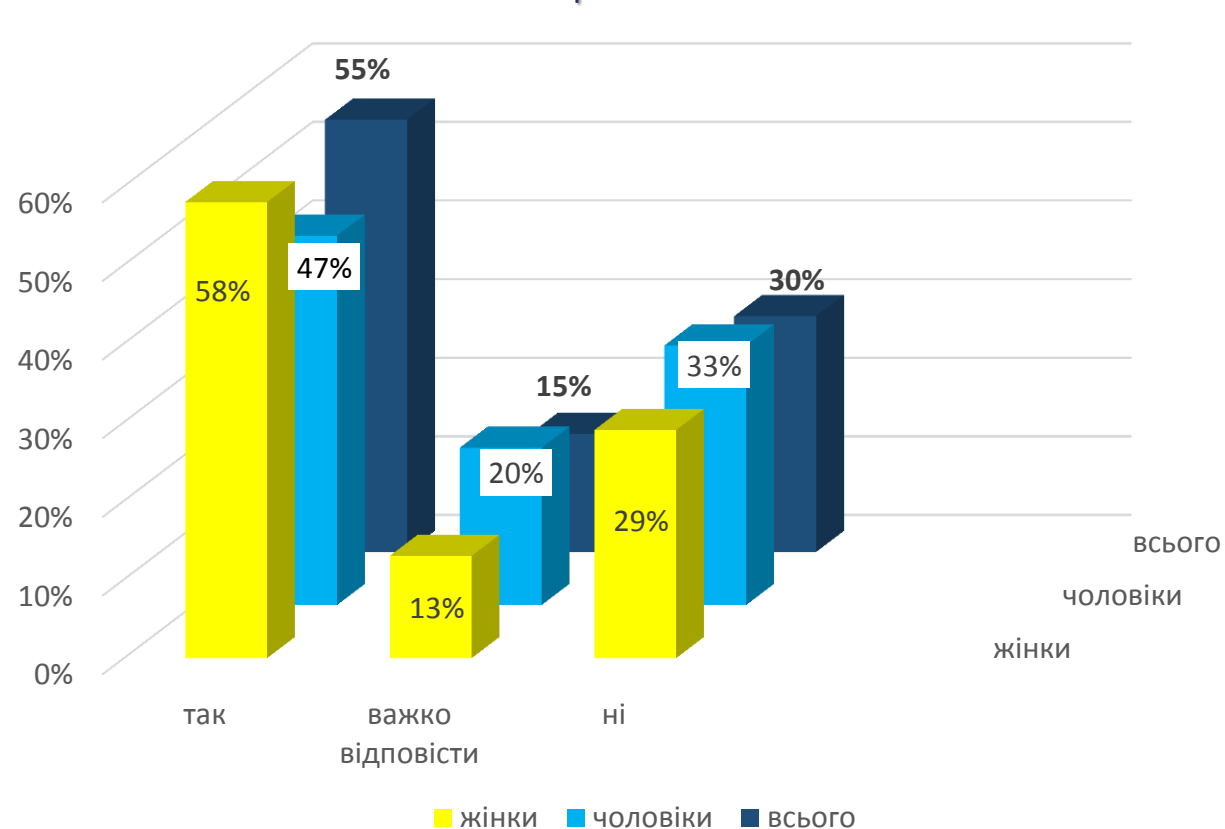
Рівень задоволеності працівників Агентства облаштуванням робочого місця

зменшився відсоток працівників які не змогли визначитися при першому опитування, суттєво зріс відсоток тих хто не задоволений облаштуванням і умовами праці особливо серед жінок, зріс відсоток тих хто задоволений і теж серед жінок.

станом на лютий-червень 2022



станом на вересень 2022



ВРАХУВАННЯ ІНТЕРЕСІВ ОПИТУВАНИХ

Вважають що умови праці безпечні для життя і здоров'я 62% респондентів від загальної кількості опитаних, в гендерному розрізі це: - 63% жінок і -60% чоловіків, але при цьому :

зменшився показник респондентів які вважають що в установі створюються належні умови для поєднання професійних і сімейних обов'язків:

- у лютому червні 2022 задоволені були 60% жінок і 46% чоловіків
- у вересні 2022 року «так» відповіли 44% опитаних жінок і 46% чоловіків

Про своє невдоволення умовами у вересні заявили 24% жінок, що на 9% більше ніж у минулому опитуванні та 26% чоловіків, що на 18% більше попереднього опитування

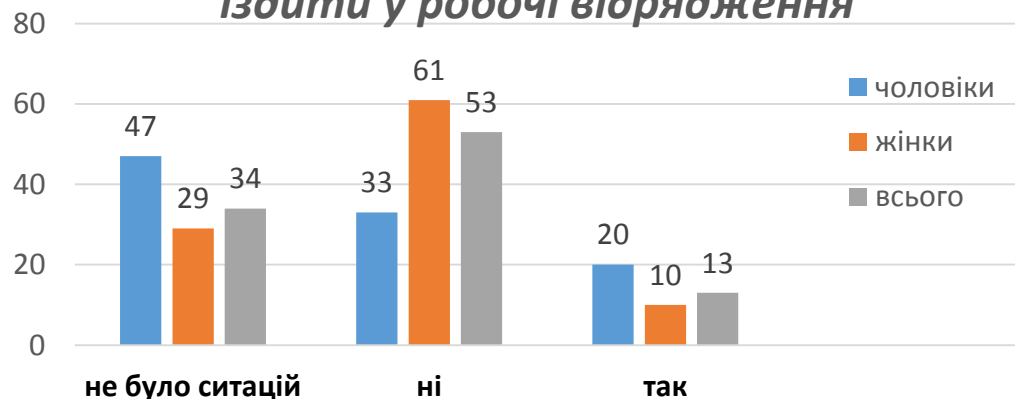
У порівнянні з минулим опитуванням зменшилась кількість працівників які потребують роботи з індивідуально визначеними формами у жінок на 11% а у чоловіків на 6%.

Слід зазначити, що ствердно відповіли на питання щодо можливості працювати за індивідуальними формами роботи - 27% чоловіків та 34% жінок, в попередньому опитування «так» на це питання відповіли 23% чоловіків та 15% жінок, тобто показник ствердних відповідей загалом зріс з 18% до 32%.



Особисті враження респондентів щодо можливої несправедливості поводження роботодавця у наступних ситуаціях:

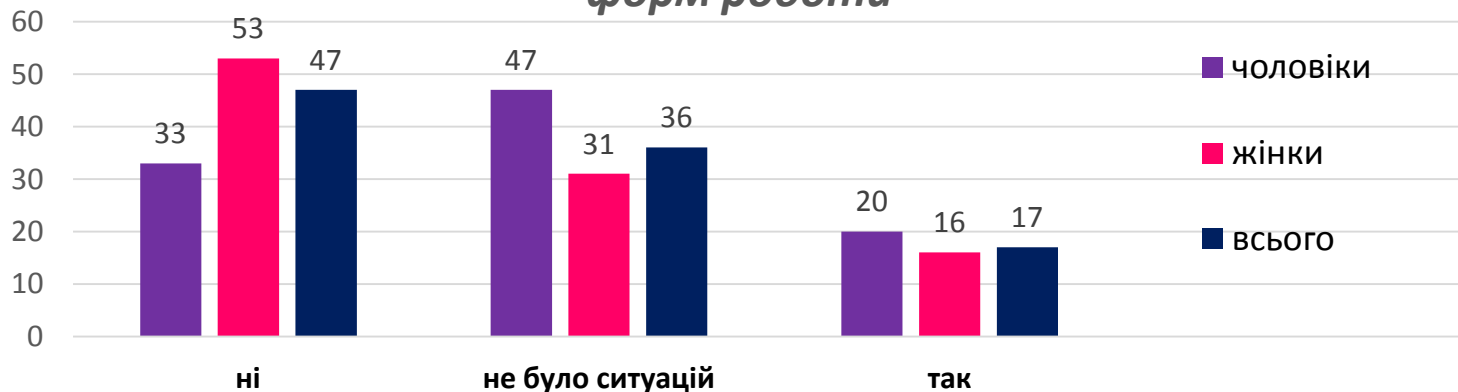
Несправедливість у можливості їздити у робочі відрядження



Несправедливість при наданні дозволу на навчання



Несправедливість при оформленні індивідуальних форм роботи



Слід зазначити, що відсоток осіб невдоволених діючими в Агентстві нормами, правилами та існуючими програмами лояльності середній, ближче до низького, але потрібно проводити низку заходів щоб його мінімізувати. На такі показники має великий вплив військовий стан, коли існує обмеження можливостей та реальна потреба в економії.



ВРАХУВАННЯ ІНТЕРЕСІВ ОПИТУВАНИХ

- При складанні графіків відпусток, у порівнянні з попереднім опитуванням, змінилися показники задоволення врахування особистих інтересів у бік зниження з 72% до 64%, що пов'язано з перебуванням у простій організації та військовим станом у країні.
- Зменшилась кількість працівників, як жінок так і чоловіків, які хотіли б, щоб були забезпечені, при необхідності, умови перебування в установі дитини з 43% до 30%.
- Зменшилась, у порівнянні з минулим опитуванням, кількість працівників обох статей, але більше чоловіків з 46% до 27%, які вважають що мають можливість їздити у відрядження з 33% до 24%, що також пов'язано з військовою агресією.
- Також, стрімко впав рівень задоволеності заробітною платою, особливо у чоловіків з 23% до 7%, а от у жінок цей показник трошки зріс з 15% до 16%
- Щодо службових підвищень за останні три роки то «так» відповіли 28% опитаних, у порівнянні з минулими опитуваннями показники погіршилися на 14%, найбільше цей показник погіршився у чоловіків з 47% опитаних чоловіків до 20%.
- Не зважаючи на погіршення рівня задоволеності деякими умовами потребують психологічної підтримки лише 13% опитаних жінок і жодного опитаного чоловіка, ще не визначились у цьому питанні 33% чоловіків та 26% жінок, всі інші відповіли «ні».
- Тобто, всього потребують психологічної підтримки у зв'язку з повномасштабною війною 9% опитаних працівників, не потребують підтримки 62% та не визначились зі своїми потребами 29% респондентів.



Коли респонденти думають про організацію в якій працюють, то Згодні чи Ні з твердженнями:

Що чоловіки та жінки які займають однакові посади, отримують стимулюючі виплати в однаковому розмірі

Попереднє опитування

Поточне опитування

Ствердно відповіли 62% чоловіків та 60% жінок

Ствердно відповіли 74% чоловіків та 77 % жінок

Спостерігається збільшення усвідомлення у забезпеченні рівності в цьому питанні з 60% до 76%, тобто проведення роз'яснювальної роботи дало ознаки , також зменшився відсоток працівників які не змогли відповісти на це питання у попередньому опитування на 9%

↗ Слід зазначити, що відсоток працівників які вважають що у чоловіків і жінок є рівні шанси та можливості для кар'єрного росту майже не змінився і наближений до 80% опитаних.

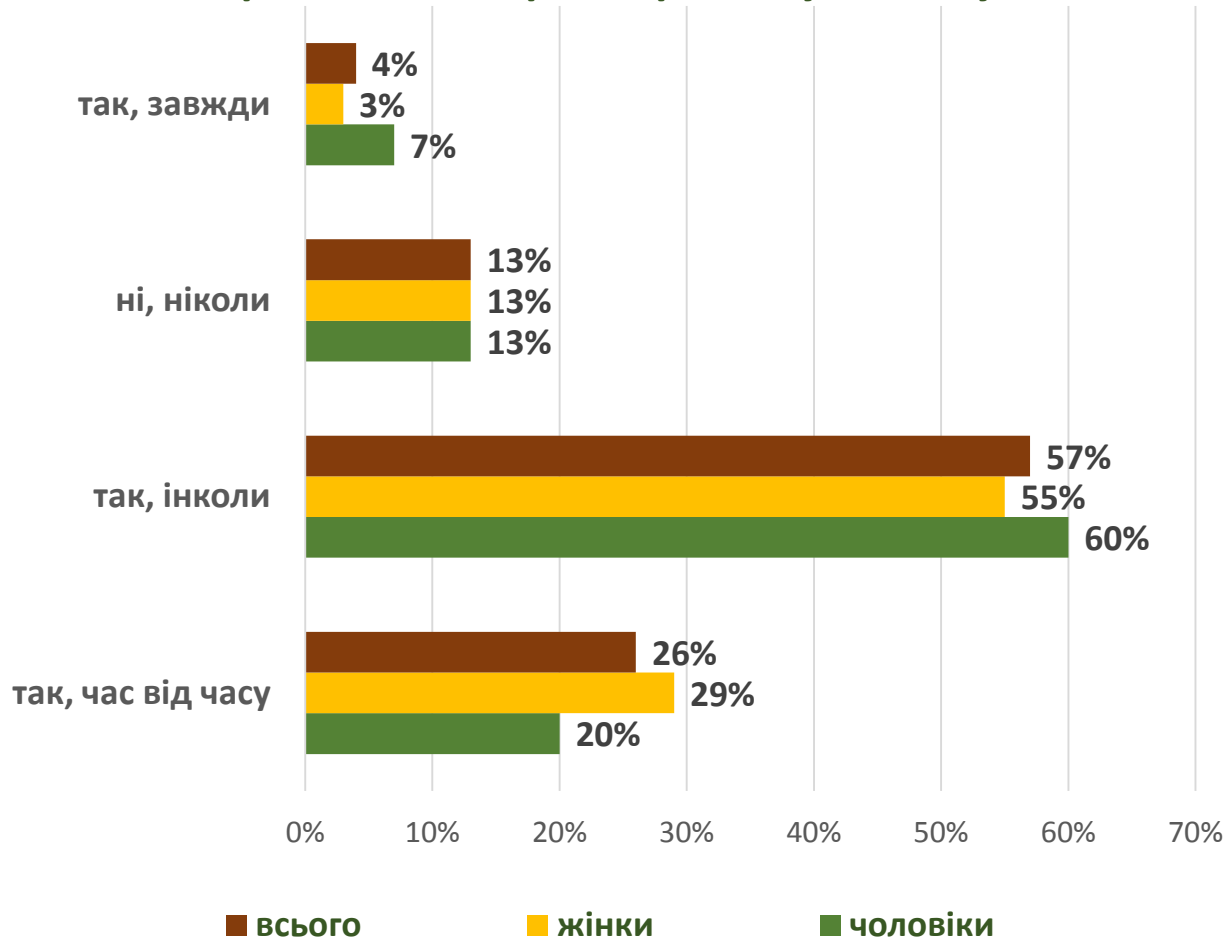
↗ Майже не змінилася думка респондентів щодо рівних можливостей для чоловіків і жінок підвищувати кваліфікацію та проходити навчання для подальшого кар'єрного зростання і коливається у межах 91% і 90%.

↗ Також не змінилися показники у відповідях респондентів щодо рівних можливостей їздити у відрядження, відповіді про усвідомлення рівності у цьому питанні становить більше 80%.

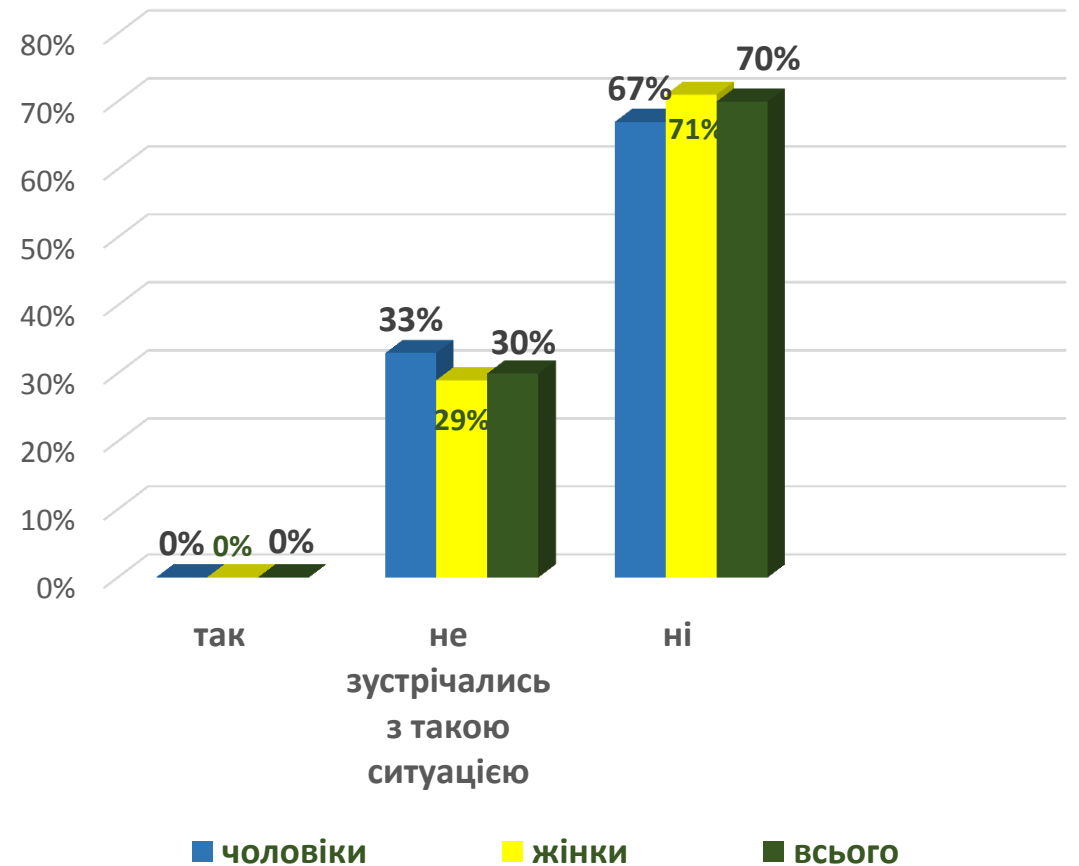
↗ трохи гірша ситуація з рівними правами чоловіків і жінок у поєднанні професійних і сімейних обов'язків, на тлі військового стану ці показники знизилися у чоловіків на 11% а у жінок підвищилися на 9%, тобто є певні проблеми у забезпеченні рівності у цьому питанні.

ВРАХУВАННЯ ІНТЕРЕСІВ ОПИТУВАНИХ

Чи доводиться вам затримуватися на роботі або брати роботу додому



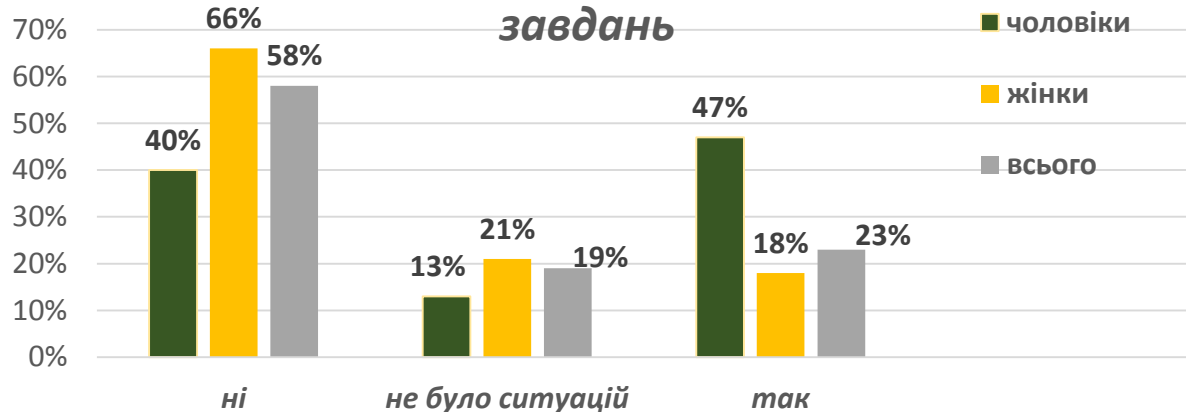
чи була допущена несправедливість у поведженні під час прийому на роботу



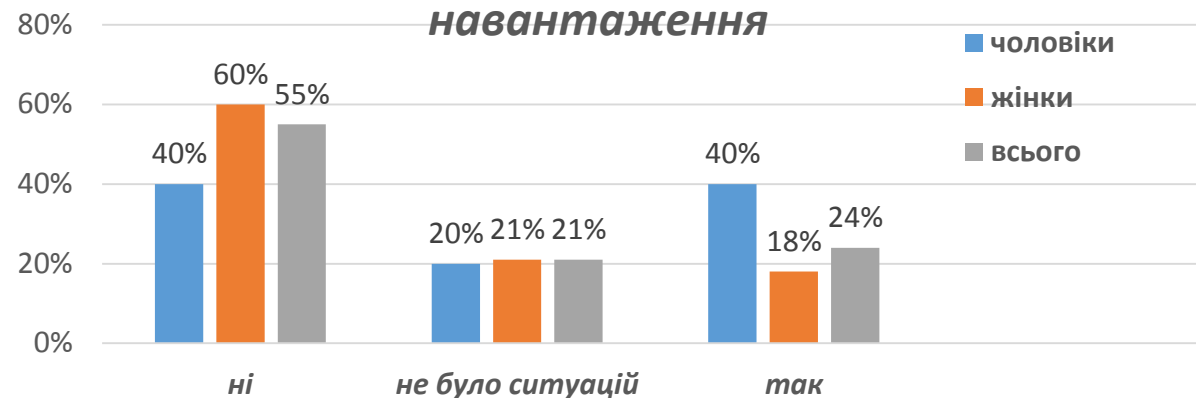


Особисті враження респондентів щодо можливої несправедливості поводження роботодавця у наступних ситуаціях:

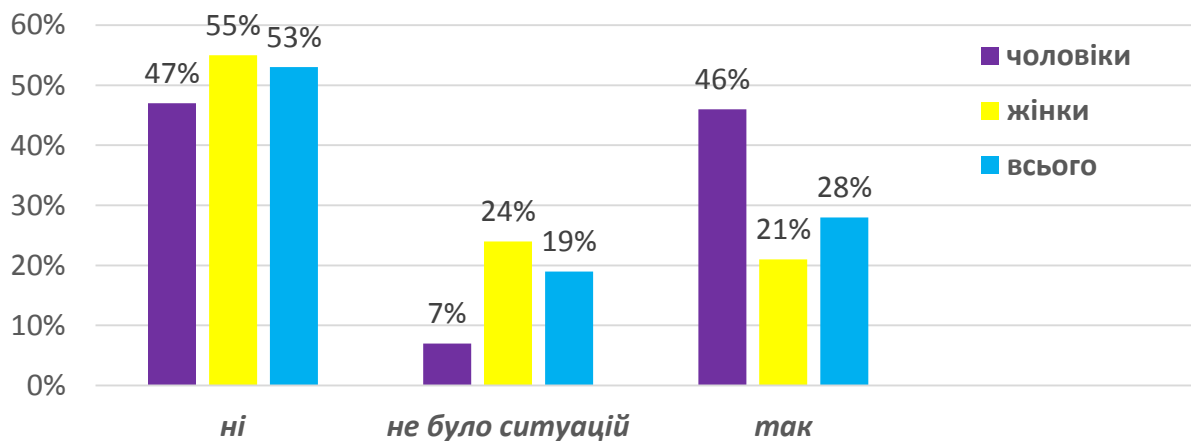
Несправедливість при розподілі робочих завдань



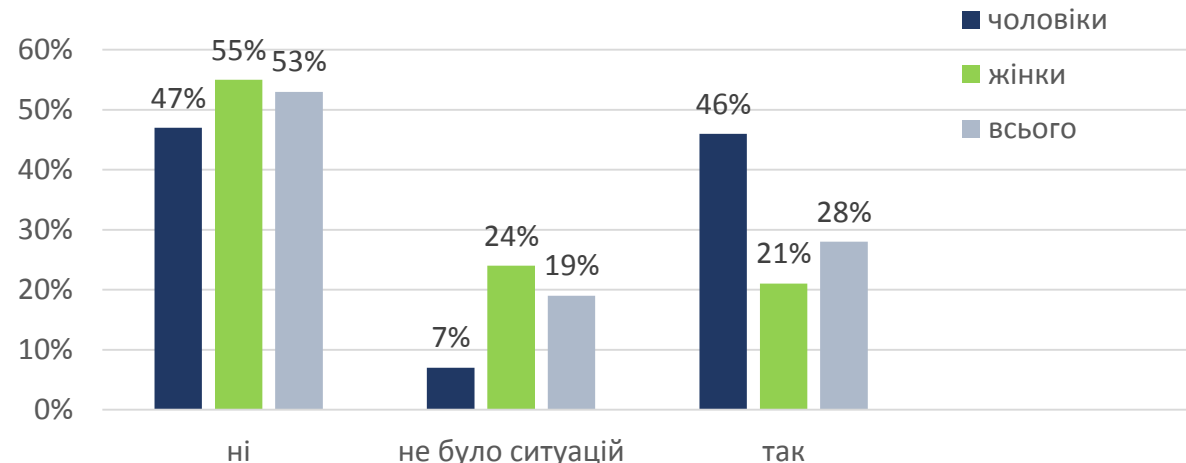
Несправедливість при розподілі навантаження



При призначенні стимулюючих виплат



При плануванні відпустки



Рівень навантаження, оплата праці та інші умови служби

На питання про збільшення рівня навантаження у зв'язку з початком повномасштабної війни ствердно відповіли 60% чоловіків та 32% опитаних жінок. Тобто 40% респондентів вважають що навантаження збільшилося, ще 34% опитаних важко сказати, тому що завжди навантаження було великим і тільки у 26% опитаних навантаженні не змінилося (відсоток майже рівний у чоловіків і жінок).

Коли респонденти думають про організацію в якій працюють, то Згодні чи Ні з твердженнями:

Що чоловіки і жінки, які займають однакову посаду, мають рівну заробітну плату:

Попереднє опитування	Поточне опитування
Ствердно відповіли 84% чоловіків та 90% жінок	Ствердно відповіли 80% чоловіків та 84% жінок
Спостерігається незначне зменшення усвідомлення у рівності в цьому питанні, на 5%	

Що чоловіки та жінки мають рівні шанси та можливості отримати підвищення заробітної плати

Попереднє опитування	Поточне опитування
Ствердно відповіли 85% чоловіків та 85% жінок	Ствердно відповіли 66% чоловіків та 77% жінок
Спостерігається загальне зменшення рівня усвідомленості з 85% до 74% від загальної кількості респондентів	



Інші умови проходження служби та забезпечення рівності чоловіків і жінок ситуації з якими стикалися працівники

- з приниженням, знеціненням, образами через стать стикалися при минулому опитуванні 15% чоловіків і 5% жінок, всього «так» відповіли 9% опитаних і на жаль цей показник збільшився до 11%. В повторному опитуванні «так» відповіли вже 33% чоловіків і менше 3% жінок.
- З погрозами або застосуванням фізичної сили через те, що ви чоловік/жінка стикалися при минулому опитуванні 8% чоловіків і жодної жінки, при повторному опитуванні показник у чоловіків знизився до 7% і збільшився у жінок до майже 3%. Тобто є погіршення результатів.
- З економічним насильством, тобто зменшенням розміру премії, примусу до додаткових витрат і таке ін. також стикнулися більша кількість респондентів. Негативний показник зріс 9% до 11%. Найбільше, у порівнянні з минулом опитуванням про це скаржилися чоловіки, у них показник застосування до них такого роду методів зріс з 8% до 27%, а у жінок спостерігається зменшення цього показника з 10% до 5%. Але треба звернути увагу на стабілізацію становища то проведення заходів з подолання кризових явищ.
- Зменшився показник який характеризує наявність ситуацій з необґрунтованими вимогами, пов'язаними з роботою, ненаданням підтримки та навмисним невиконанням доручень з 15% до 11%.
- З ситуацією коли пропозиції та точка зору не враховуються стикнулися загалом більша кількість респондентів у порівнянні з минулим опитуванням показники неволоеності у чоловіків зросли з 8% до 13%, а у жінок навпаки цей показник зменшився з 10% до 8%.
- Є погіршення динаміки у питанні отримання електронних листів ,які змусили респондентів почуватися пригнічено чи принизливо, показник збільшився у чоловіків з 0 до майже 7%, і знизився у жінок з 5% до 3%, але загалом погіршення ситуації дорівнює 1%.
- Покращилася ситуація із зменшенням коментарів, які стосуються зовнішності, показники у чоловіків які не стикалися з такими ситуаціями піднялися з 77% до 87%, а у жінок залишилися майже без змін.

Інші умови проходження служби та забезпечення рівності чоловіків і жінок ситуації з якими стикалися працівники

- З жартами сексуального характеру при повторному опитуванні не стикалися зовсім жінки, але показник у чоловіків погіршився на 6%. Але загалом показник тих хто відповів про те що не стикався з такими ситуаціями зріс до 96% у порівнянні з 91% у минулому.*
- З коментарями щодо приватного життя та сімейного статусу стикається все менше опитаних працівників, це показник поліпшився на 2% як у чоловіків так і у жінок.*
- З коментарями щодо сексуального життя стикалось також менша кількість респондентів. Цей показник поліпшився на 4%.*
- Зовсім не стикалися з ситуацією щодо неприпустимих дотиків до інтимних місць всі опитані працівники Агентства.*
- Погіршився на 3% показник застосування тактильних прийомів, дотиків до різних частин тіла (плечей, рук, спини) без згоди і необхідності це робити у чоловіків на 13%, а у жінок на 2% від опитаних категорій.*
- Показники щодо пропозиції мати сексуальні стосунки не змінилися, відповідь «ні» надали 93% чоловіків і 100% жінок.*
- З електронними листами сексуального характеру не стикався жоден з опитуваних і цей показник не змінився у порівнянні з попереднім опитуванням.*

Обізнаність респондентів з наявних інституцій та осіб які можуть надати допомогу у вище зазначених ситуаціях

- Перебували у ситуаціях та зверталися по допомогу у попередньому опитуванні 5% жінок і жодного чоловіка у повторному опитуванні зріс на 2% тих хто перебував у ситуаціях але не звертався по допомогу.
- На питання чи впроваджені в установі заходи , щоб запобігти подібним ситуаціям ствердно відповіли 40% чоловіків та 19% жінок, важко сказати чи є такі заходи 27% чоловіків та 53% жінок.
- На питання чи визначено в установі політику недискримінації та рівних можливостей «так» відповіло на 14% більше ніж у попередньому опитані чоловіків і на 47% більше жінок. Загальна обізнаність з цього питання зросла з 6% до 42%.
- Вважають що важливою частиною корпоративної культури Агентства є недискримінація та рівні права і можливості 40% чоловіків і 55% жінок
- Ефективною політику недискримінації та рівних можливостей визнали 60% чоловіків та 56% жінок, і важко сказати 40% чоловіків і 39% жінок. Тобто, потрібно розширити інформування працівників щодо заходів та політик.
- Але показник осіб які вважають що така політики необхідна знизився з 61% до 55%, що також вказує на необхідність покращення інформування.
- Підвищився показник обізнаності працівників про наявність в Агентстві уповноваженої особи з питань забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків і жінок з 15% до 70% у чоловіків та з 20% до 74% у жінок.
- Про наявність відповідального підрозділу вже поінформовані на 31% більше чоловіків ніж при минулому опитуванні та на 43% більше жінок.

Висновки і рекомендації:

- Розробити план заходів з підвищення обізнаності працівників/-ць щодо гендерної політики держави та Агентства.
- Підтримувати в актуальному стані на офіційному сайті ДАЕЕ розділ присвячений питанням реалізації державної політики гендерної рівності та недискримінації.
- Призначити радника/-цю з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі.
- За потреби, створити консультативно-дорадчий орган з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі на громадських засадах.
- Запровадити регулярні опитування або бесіди із співробітниками з метою врегулювання спірних питань, суперечок та з метою з'ясування стану справ у колективі.
- Запровадити періодичне інформування керівника про забезпечення рівного ставлення до чоловіків і жінок в ДАЕЕ (представленість жінок і чоловіків на різних рівнях організації) та надання пропозицій щодо можливих заходів для налагодження комунікації та взаємодії з працівниками.
- Розробити рекомендації щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та недискримінації за ознаками статі до якого включити:
 - процедуру реагування на випадки дискримінації за ознакою статі та іншими ознаками у сферах оплати праці, охорони праці, соціального захисту, сексуальних домагань та сексизму;
 - порядок комплектування кадрами і просування працівників по службі (при рівних професійних компетенціях претендентів) з дотриманням принципу надання переваги особам тієї статі, щодо якої існує дисбаланс (це не вимагає прийняття на роботу, просування по службі, підтримки зайнятості або навчання особи, яка є некомпетентною, не здатною чи не спроможною виконувати основні функції на посаді або пройти відповідне навчання, - якщо в таких випадках не йдеться про осіб з інвалідністю).