

ПРЕЗЕНТАЦІЯ ЗВІТУ за результатами опитування "Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в публічному секторі України"

Гендерний аудит. МЕТА

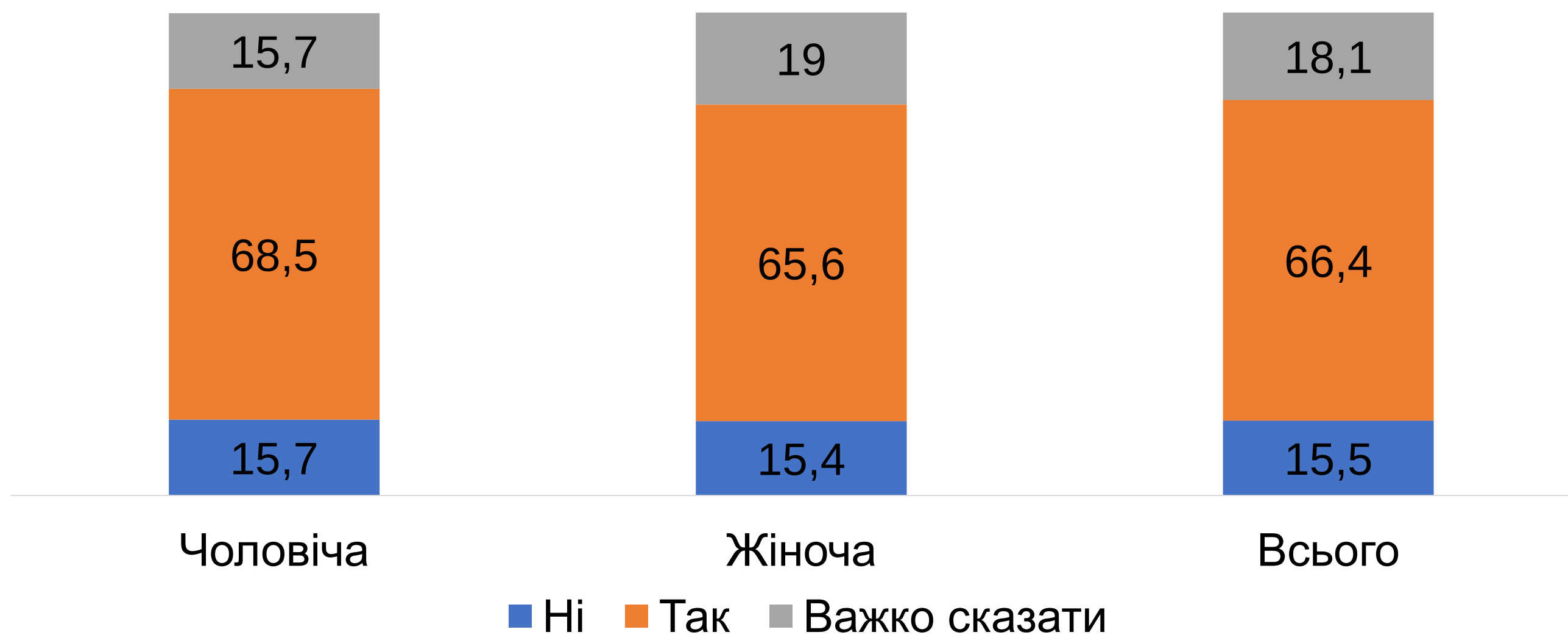
оцінити стан забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків підприємствами, установами, організаціями, **виявити існуючі проблеми, визначити шляхи скорочення** гендерної нерівності, **проаналізувати зміни** у цій сфері, що відбулися на підприємстві, в установі, організації (порівняно з результатами попереднього аудиту), а також **підвищити обізнаність працівників** щодо застосування комплексного гендерного підходу в їхній діяльності.

Міністерство соціальної політики.
Наказ № 448 від 09.08.2021 Про
затвердження Методичних
рекомендацій щодо проведення
гендерного аудиту підприємствами,
установами та організаціями.

ПРЕЗЕНТАЦІЯ ЗВІТУ за результатами опитування "Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в публічному секторі України"

Чи задоволені Ви облаштуванням свого робочого
місця...? (%)

УМОВИ ПРАЦІ

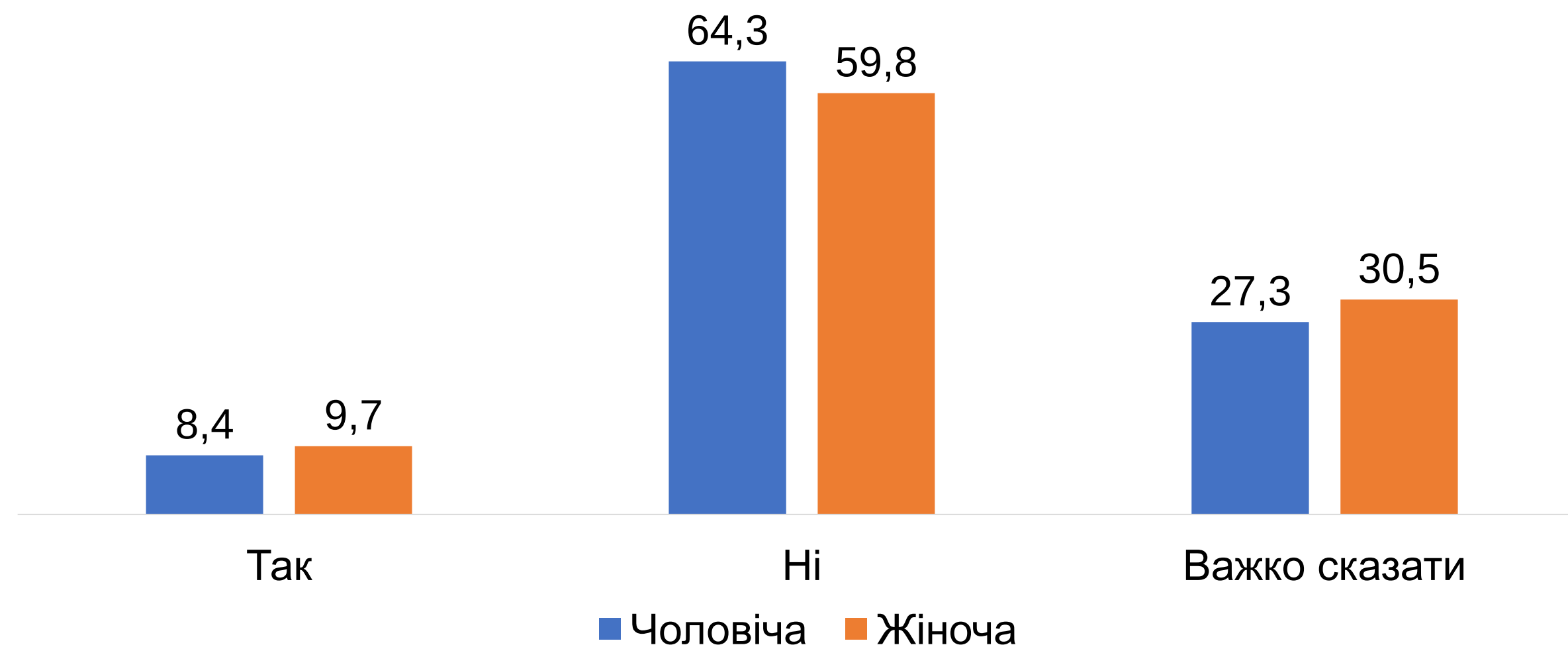


ПРЕЗЕНТАЦІЯ ЗВІТУ за результатами опитування "Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в публічному секторі України"

62,7% відзначили, що не мають можливості працювати за індивідуально визначеними формами роботи. Чоловіки відзначили, що мають більше таких можливостей (різниця складає 5,7%)

Чи потребуєте Ви роботи за індивідуально визначеними формами роботи? (%)

УМОВИ ПРАЦІ (2)



ПРЕЗЕНТАЦІЯ ЗВІТУ за результатами опитування "Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в публічному секторі України"

СПІВБЕСІДА ПРИ ПРИЙОМІ НА РОБОТУ

- 14,9% - питали про сімейний статус
- 11,2% - питали про наявність дітей
- 4,4% - питали про плани стосовно народження дітей

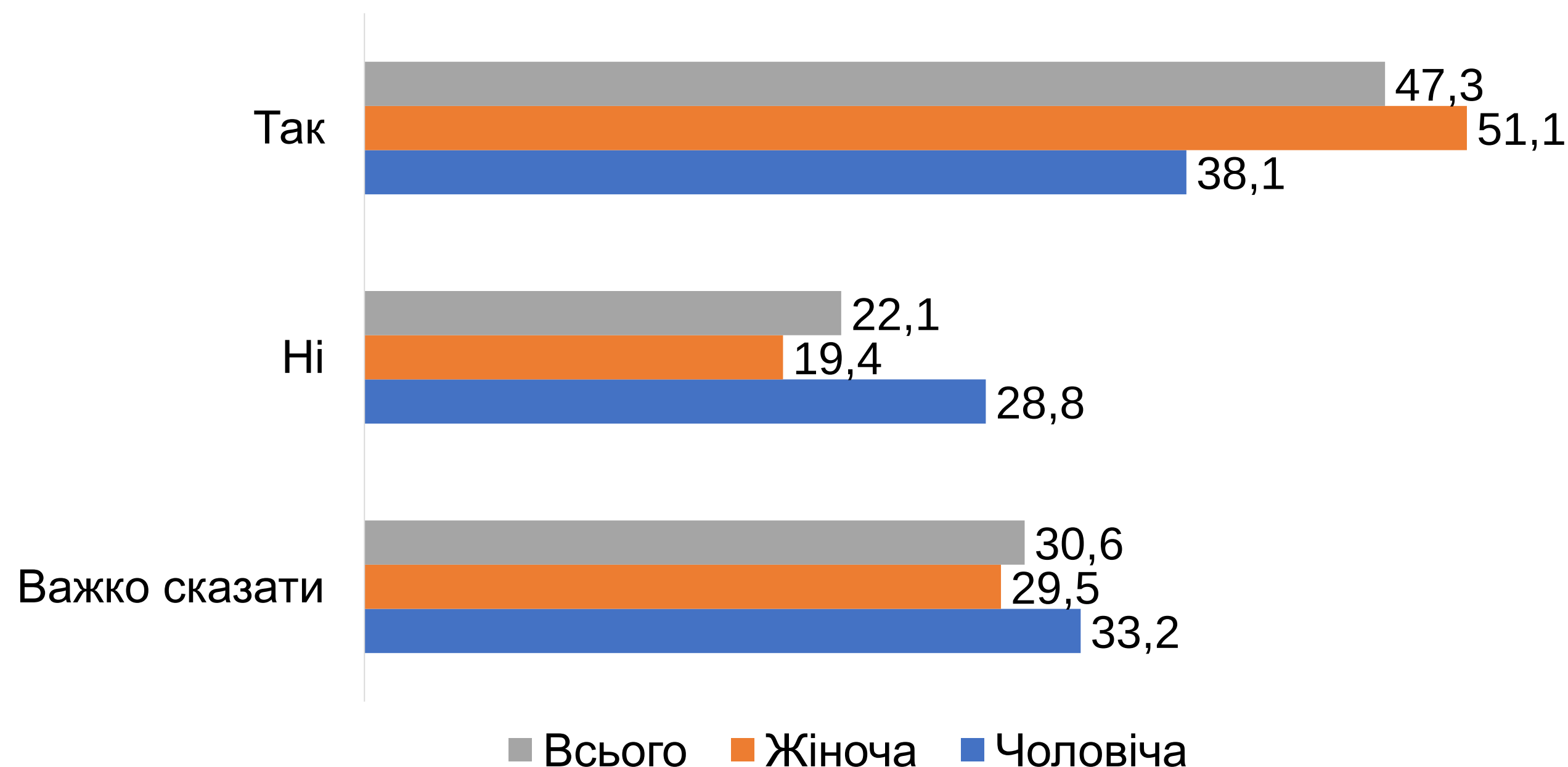
**Кадровий
потенціал та
людські ресурси**

Жінок частіше питали про наявність дітей (12,3% жінок та 8,5% чоловіків), а також щодо планів народження дітей (5,8% жінок та 0,9% чоловіків), також 1,8% жінок вказали, що їх питали про наявність вагітності.

ПРЕЗЕНТАЦІЯ ЗВІТУ за результатами опитування "Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в публічному секторі України"

Кадровий потенціал та людські ресурси (2)

Чи хотіли б Ви, щоб у Вашій установі були
забезпечені умови перебування дитини у разі
необхідності? (%)



ПРЕЗЕНТАЦІЯ ЗВІТУ за результатами опитування "Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в публічному секторі України"

Рівність кар'єрних можливостей 82,5% від всіх опитаних згодні та цілком згодні з тим, що чоловіки і жінки мають рівні шанси та можливості для кар'єрного росту у ЦОВВ.

Кадровий потенціал та людські ресурси (3)

Більшість вважають, що жінки та чоловіки мають рівні шанси та можливість їздити у **відрядження (87,2%)**. Чоловіки-респонденти на **15,9%** більше, ніж жінки-респондентки цілком згодні з таким твердженням.

58,5% опитаних відповіли, що не мають можливості їздити у відрядження і серед них значно переважають жінки – на 28,8%.

Жінки частіше їздять у більш короткі відрядження (одноденні), їх кількість зменшується із збільшенням днів відряджень

ПРЕЗЕНТАЦІЯ ЗВІТУ за результатами опитування "Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в публічному секторі України"

42,1% опитаних вказали, що їх робоче навантаження збільшилось у зв'язку з початком повномасштабної війни.

**Кадровий потенціал
та людські ресурси
(4)**

	Чоловіки (%)	Жінки (%)	Всього (%)
Так	44	41,4	42,1
Ні	30,9	32,3	31,9
Важко сказати	25,2	26,3	26

- Більшість опитаних затримуються на роботі або беруть роботу додому і працюють після завершення робочого дня.
- 16,2% державних службовці вказали про необхідність психологічної підтримки.
- Чоловіки значно більше відмовились від психологічної підтримки (68,6%), ніж жінки (50,7%).

ПРЕЗЕНТАЦІЯ ЗВІТУ за результатами опитування "Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в публічному секторі України"

Як жінки, так і чоловіки мали досвід зіткнення з різними проявами дискримінації. Всього **12%** визначили, що стикались з різними проявами дискримінації та сексуальних домагань на робочому місці. Лише **0,7%** звернулись по допомогу.

Корпоративна та організаційна культура.

Серед причин найчастіше були зазначені наступні: **подібні ситуації сприймаються у колективі як норма (36,1%)**; відсутність віри у результати звернення (31,6%), страх втратити роботу (11,1%) та відсутність інформації до кого можна звернутись за допомогою (10,8%).

Жінки частіше зустрічались з коментарями щодо їх зовнішності, приватного та сімейного життя, приниженням, знеціненням, образами через їх стать та сексуальними домаганнями.

Чоловіки визначили, що частіше стикались із необґрунтованими вимогами, пов'язаними з роботою через їх стать та непристойними жестами сексуального характеру.

ПРЕЗЕНТАЦІЯ ЗВІТУ за результатами опитування

"Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в публічному секторі України"

Політики та процедури (1)

50,9% не проходили протягом останніх трьох років відповідне навчання

43,1% респондентів та респонденток визначили, що важливо в установі мати **політику** яка, буде включати питання рівної заробітної плати, механізмів протидії дискримінації та сексуальних домагань на робочому місці, поєднання сімейних та професійних обов'язків тощо

15,6% поінформовані про уповноважену особу з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі.

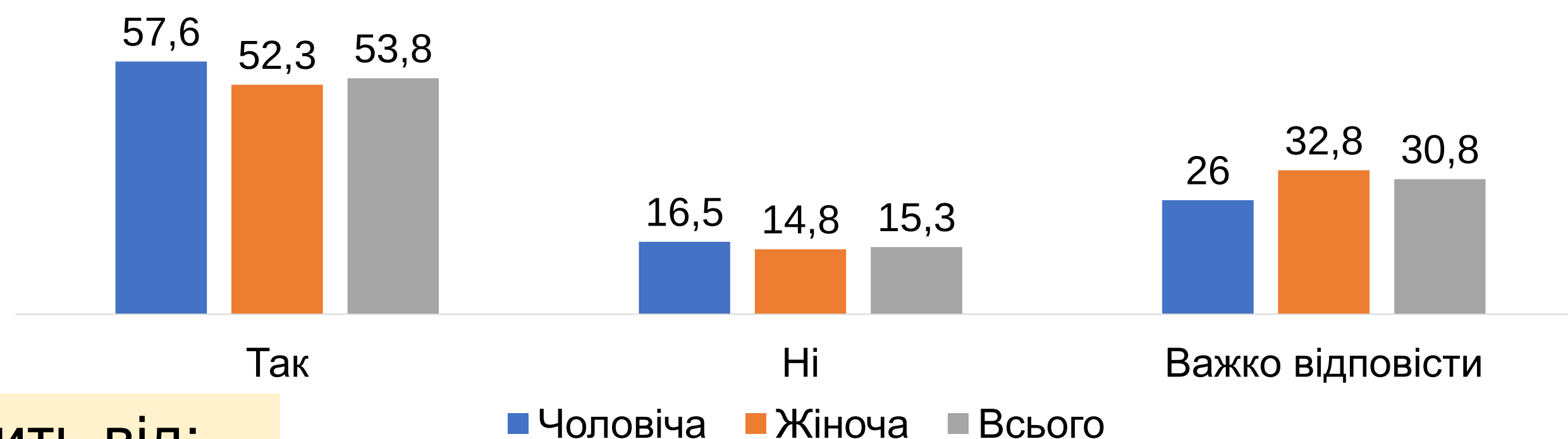
36% (серед них 40% жінок та 26,1% чоловіків) опитаних бажають отримувати більше інформації інформацію щодо реалізації політики рівних прав та можливостей.

ПРЕЗЕНТАЦІЯ ЗВІТУ за результатами опитування

"Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в публічному секторі України"

Політики та процедури (2)

Як Ви вважаєте, чи є недискримінація і рівність прав та можливостей жінок та чоловіків важливою частиною корпоративної культури у вашому колективі? (%)



Формування такою культури залежить від:

- керівництва 74,3%
- від співробітників та співробітниць -49,4%
- служби управління персоналом - 20, 1%

Значущої різниці у відповідях жінок та чоловіків не спостерігається.

ПРЕЗЕНТАЦІЯ ЗВІТУ за результатами опитування "Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в публічному секторі України"

- Щорічне проведення гендерного аудиту дасть можливість бачити динаміку у різних сферах
- Склад робочих груп: зовнішні експертки/ти + гендерний баланс складу груп
- **Фокус на фактичних змінах!**
- Умови праці (нові виклики)
- Важливість інформаційно-роз'яснювальної роботи як назовні, так і всередині колективів
- Побудова комунікації в колективі, де тематика дискримінації, сексизму, сексуальних домагань не замовчується та не сприймається як «норма»
- Спеціальні тематичні навчальні курси з питань гендерної рівності
- утворення відповідальних підрозділів з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, та призначення радника з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі

Рекомендації