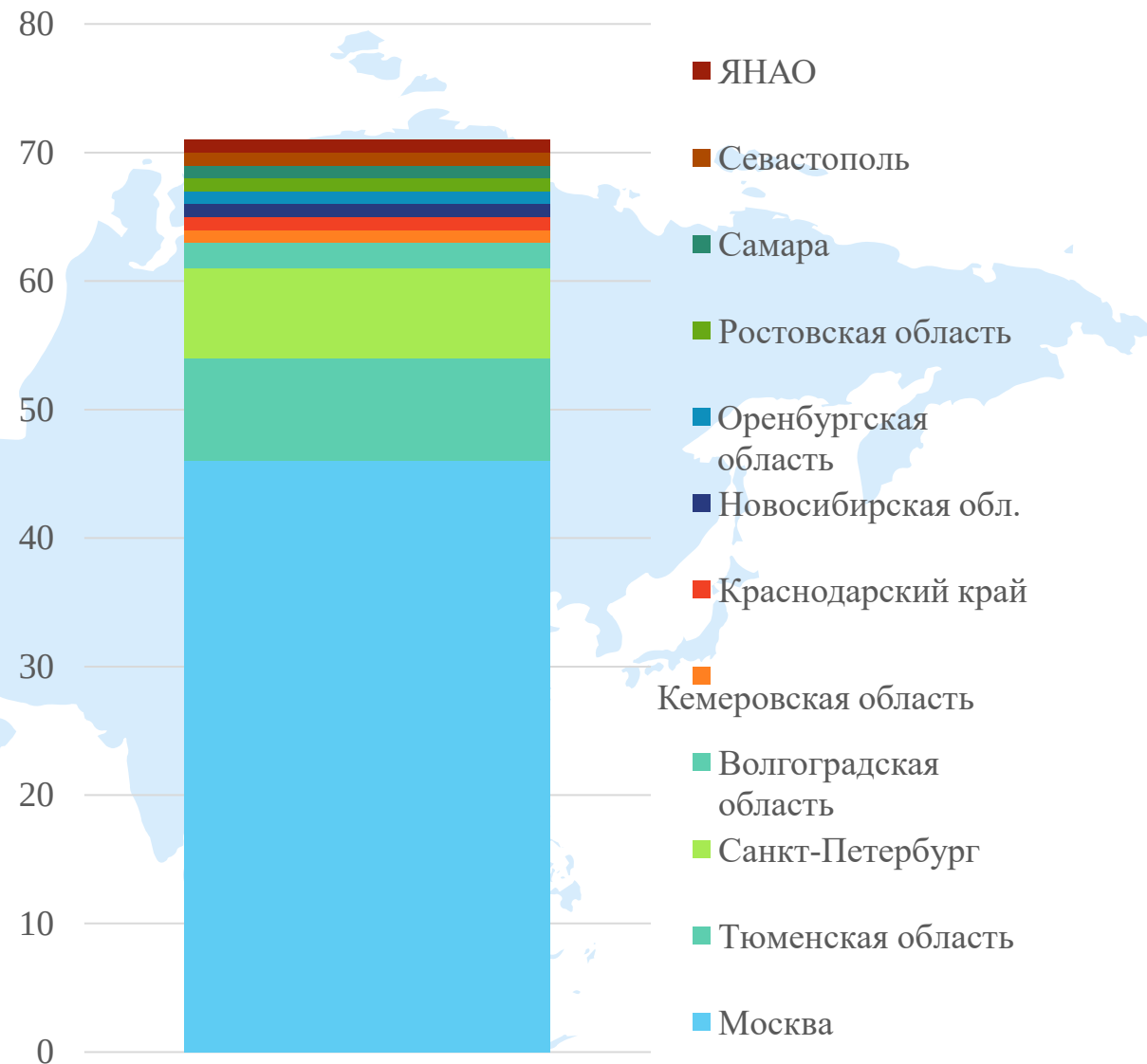


ИССЛЕДОВАНИЕ ГЕНДЕРНОГО БАЛАНСА В ТЭК РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ



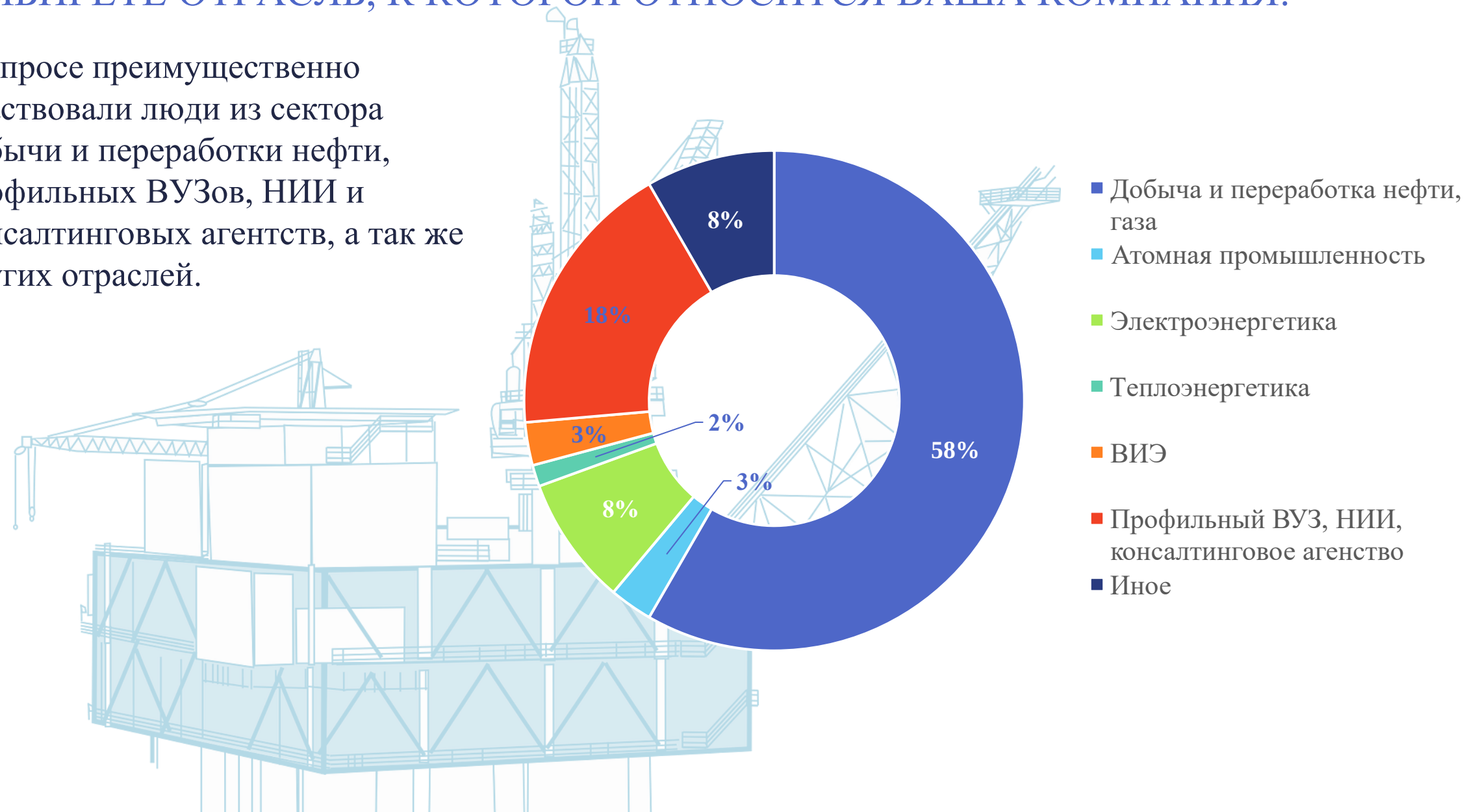
КТО ПРИНИМАЛ УЧАСТИЕ В ОПРОСЕ? ИЗ КАКИХ ГОРОДОВ УЧАСТНИКИ?

Наибольшая часть опрошенных – женщины, основная доля всех участников исследования – жители Москвы, Тюменской области и Санкт-Петербурга.

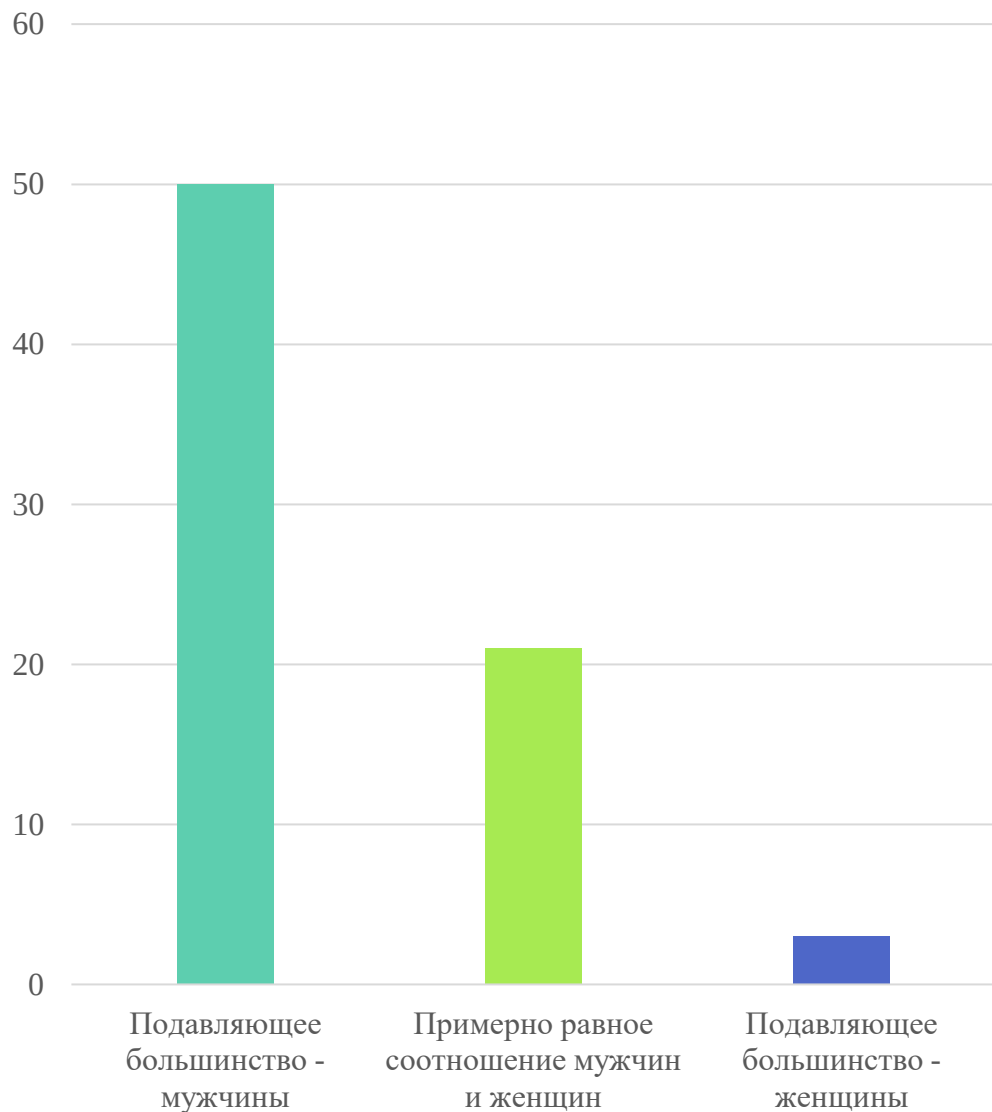


ВЫБИРЕТЕ ОТРАСЛЬ, К КОТОРОЙ ОТНОСИТСЯ ВАША КОМПАНИЯ:

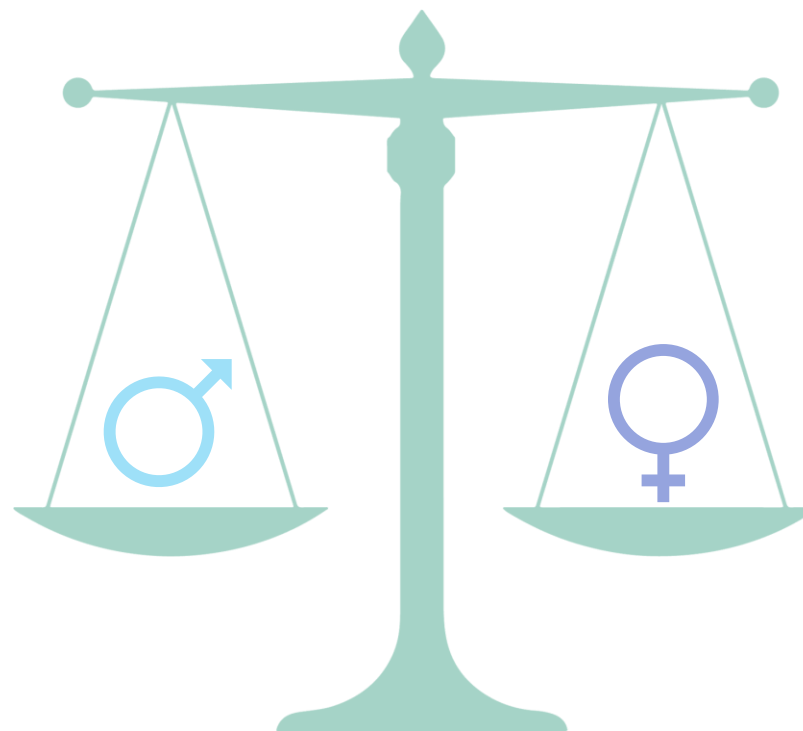
В опросе преимущественно участвовали люди из сектора добычи и переработки нефти, профильных ВУЗов, НИИ и консалтинговых агентств, а так же других отраслей.



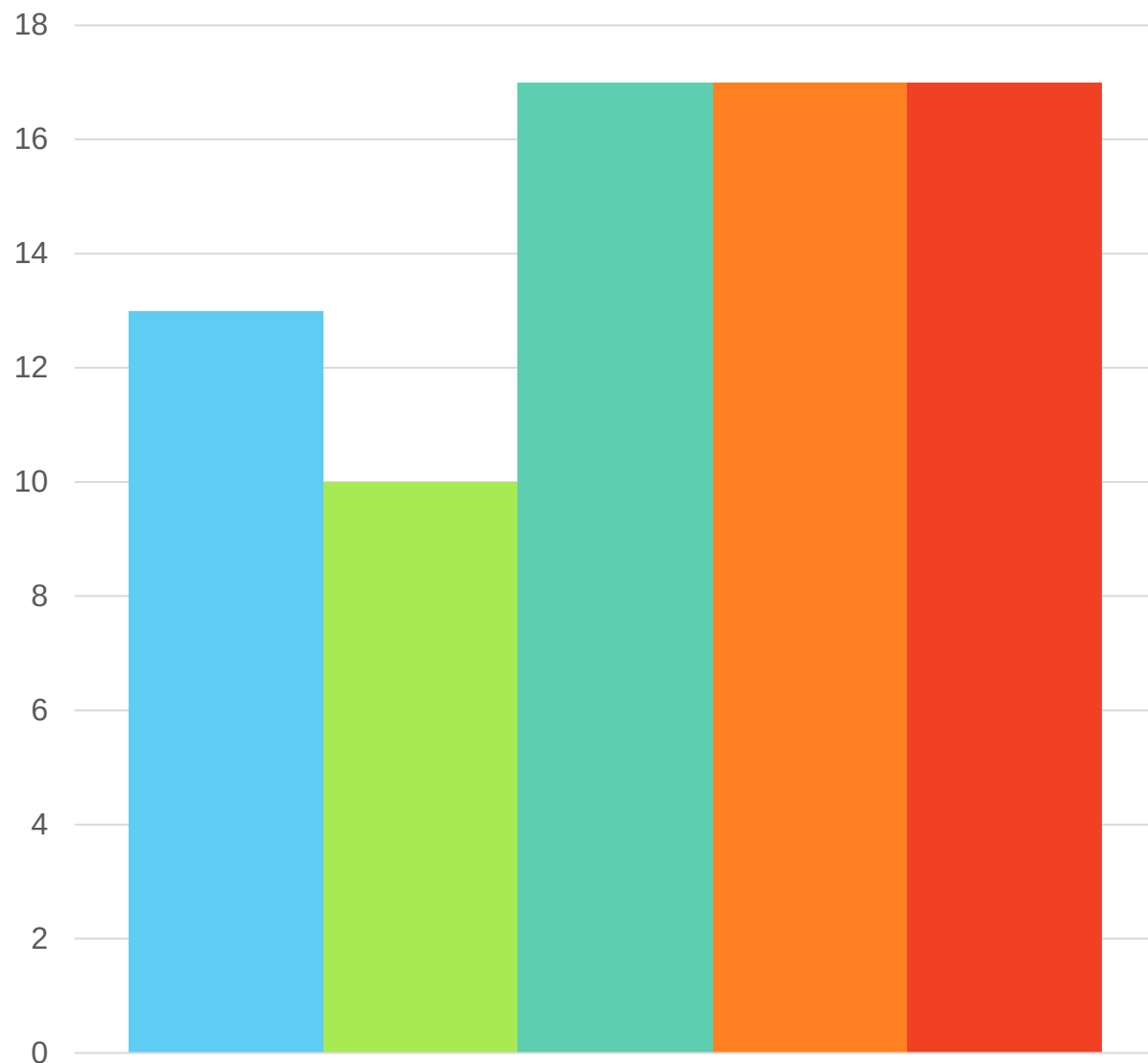
НА ВАШ ВЗГЛЯД, КАКОВО АКТУАЛЬНОЕ СОСТОЯНИЕ ГЕНДЕРНОГО БАЛАНСА В КОМПАНИИ, В КОТОРОЙ ВЫ РАБОТАЕТЕ?



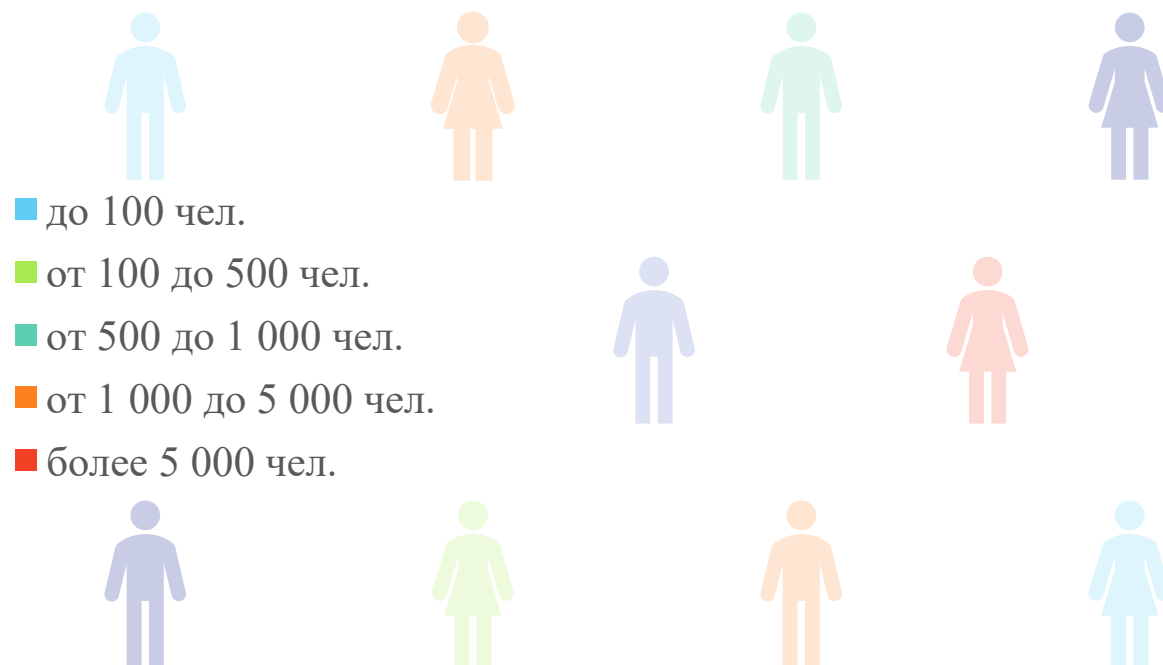
По словам 67% опрошенных подавляющая часть персонала - представители мужского пола, и около трети заявляют о равном соотношении обоих полов в кадровом составе.



СКОЛЬКО ЧЕЛОВЕК РАБОТАЕТ В ВАШЕЙ КОМПАНИИ?

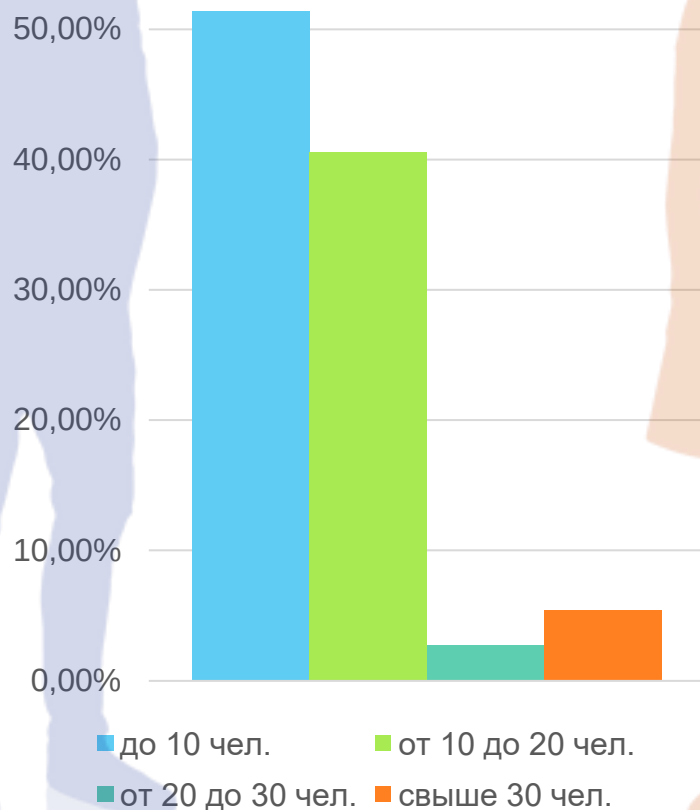


Опрос в равной степени затронул людей из малых, средних и крупных организаций, что позволяет сделать предположение об универсальности и актуальности предоставленных сведений.



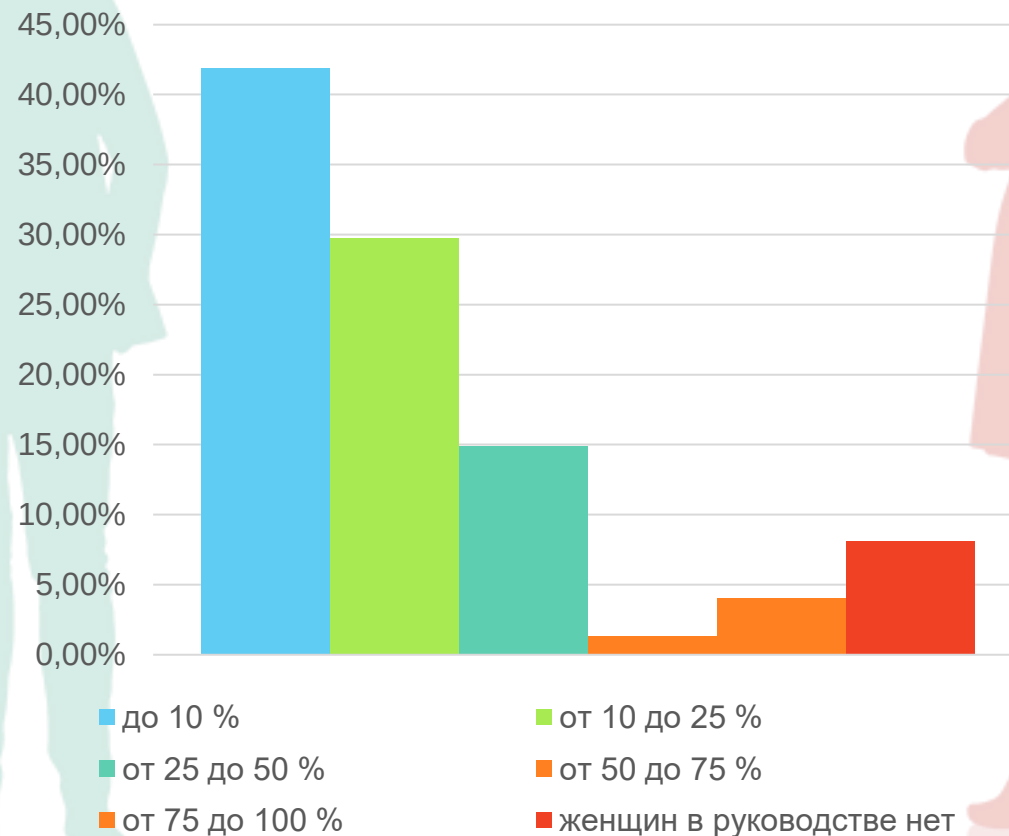
СКОЛЬКО ЧЕЛОВЕК НАХОДЯТСЯ В РУКОВОДСТВЕ КОМПАНИИ - СОВЕТЕ ДИРЕКТОРОВ, ПРАВЛЕНИИ И ДР.?

Более чем в двух третях компаний руководящий состав не превышает 10-20 человек.

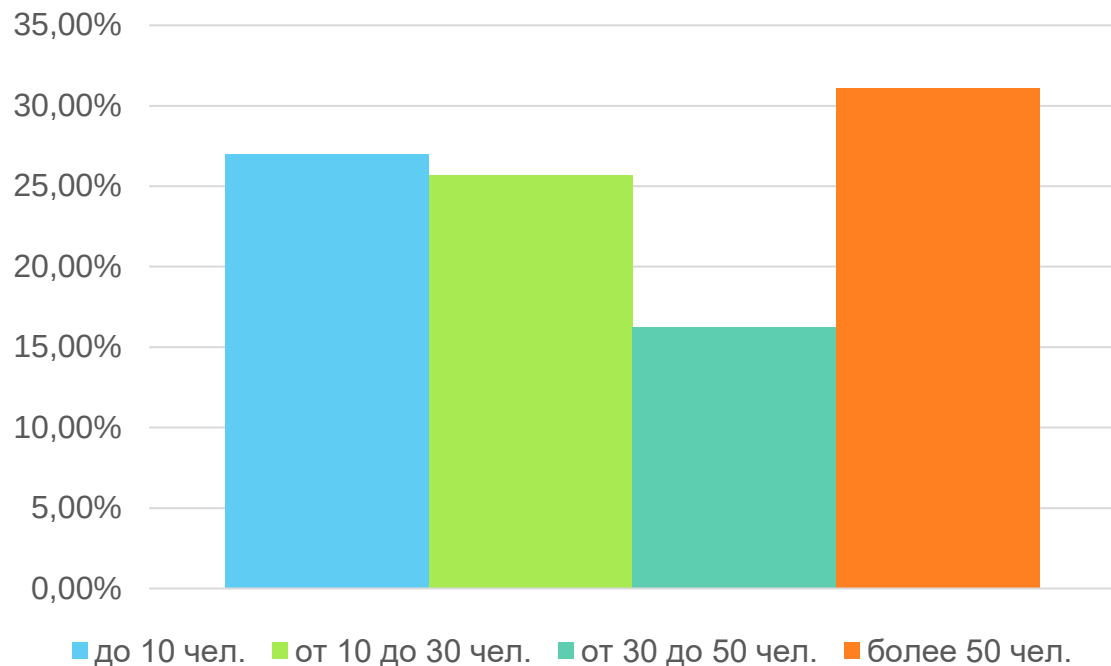


КАКОВА ДОЛЯ ЖЕНЩИН В РУКОВОДСТВЕ КОМПАНИИ?

При этом доля женщин в составе руководства превышает половину только менее чем в 5 % компаний.

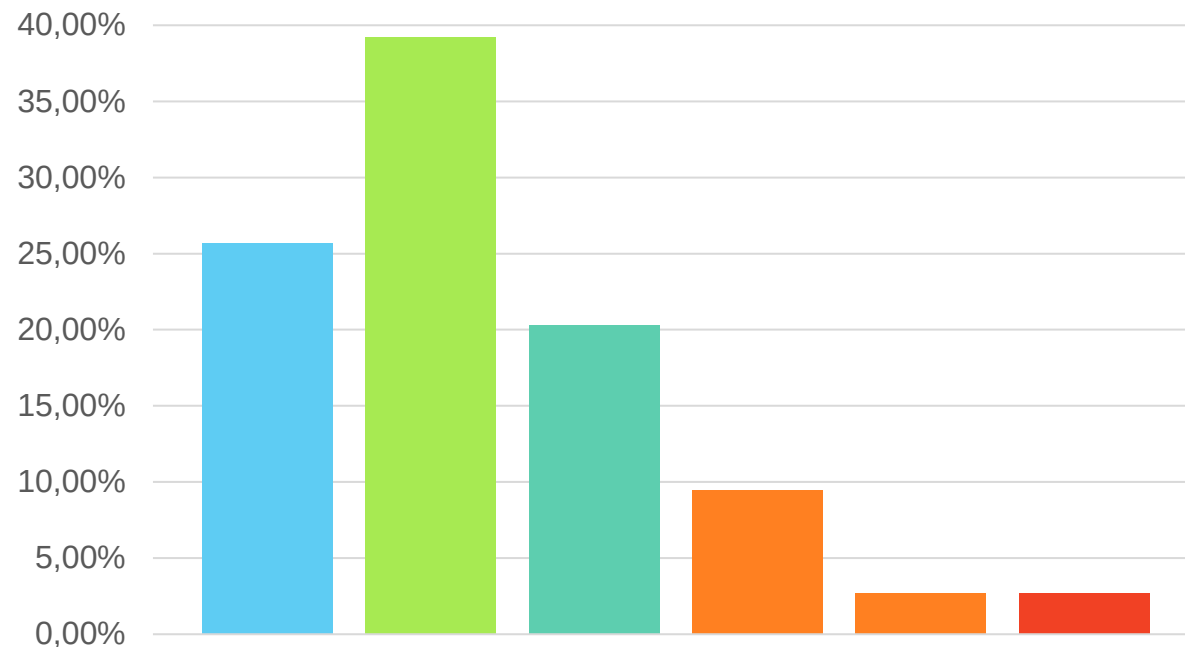


СКОЛЬКО ЧЕЛОВЕК РАБОТАЕТ НА СРЕДНИХ РУКОВОДЯЩИХ ДОЛЖНОСТЯХ?



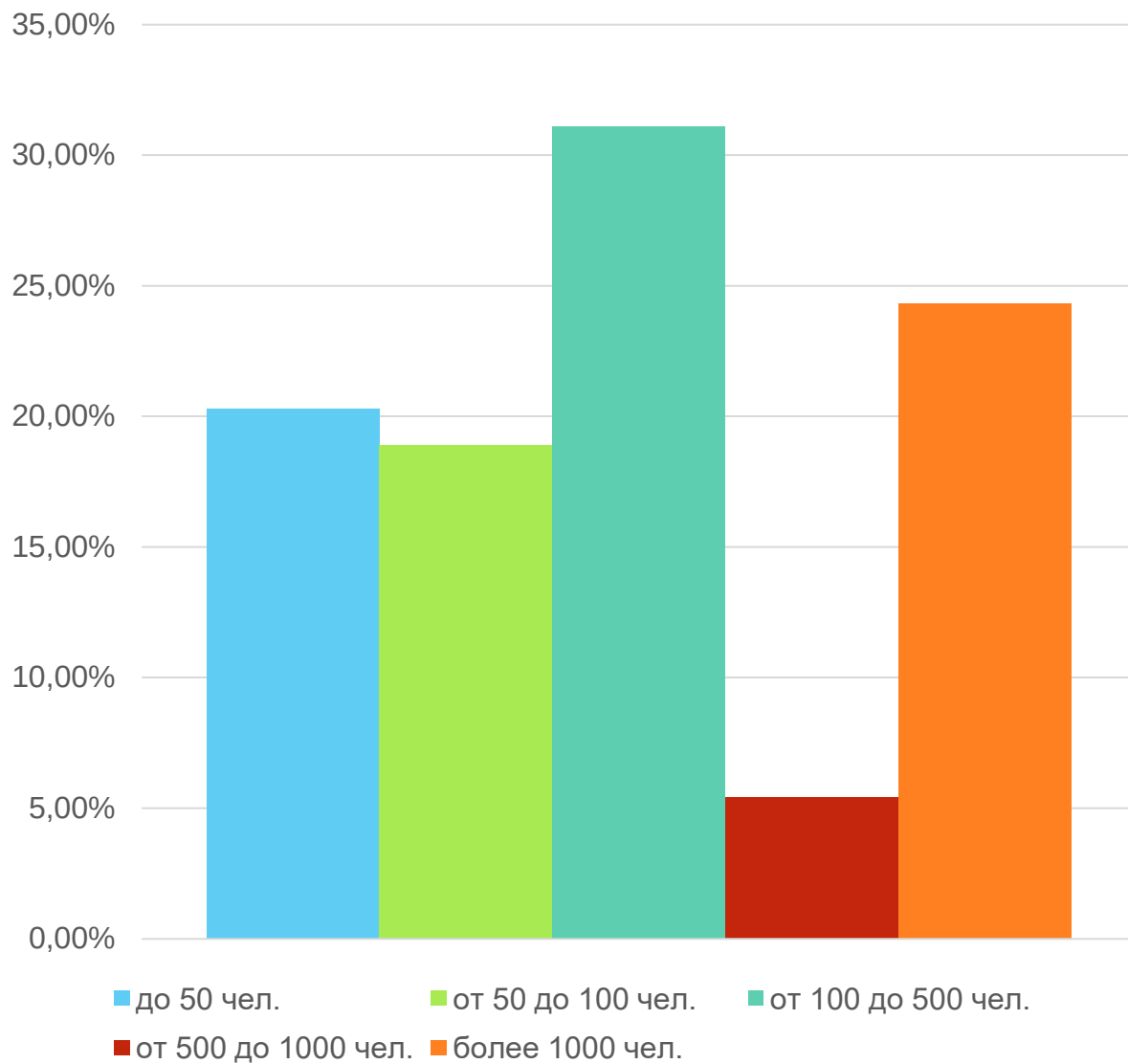
В большей части случаев количество людей на средних руководящих должностях превышает 50 человек и зачастую около 25% сотрудников составляют представительницы женского пола.

КАКОВА ПРИМЕРНАЯ ДОЛЯ ЖЕНЩИН НА СРЕДНИХ РУКОВОДЯЩИХ ДОЛЖНОСТЯХ?

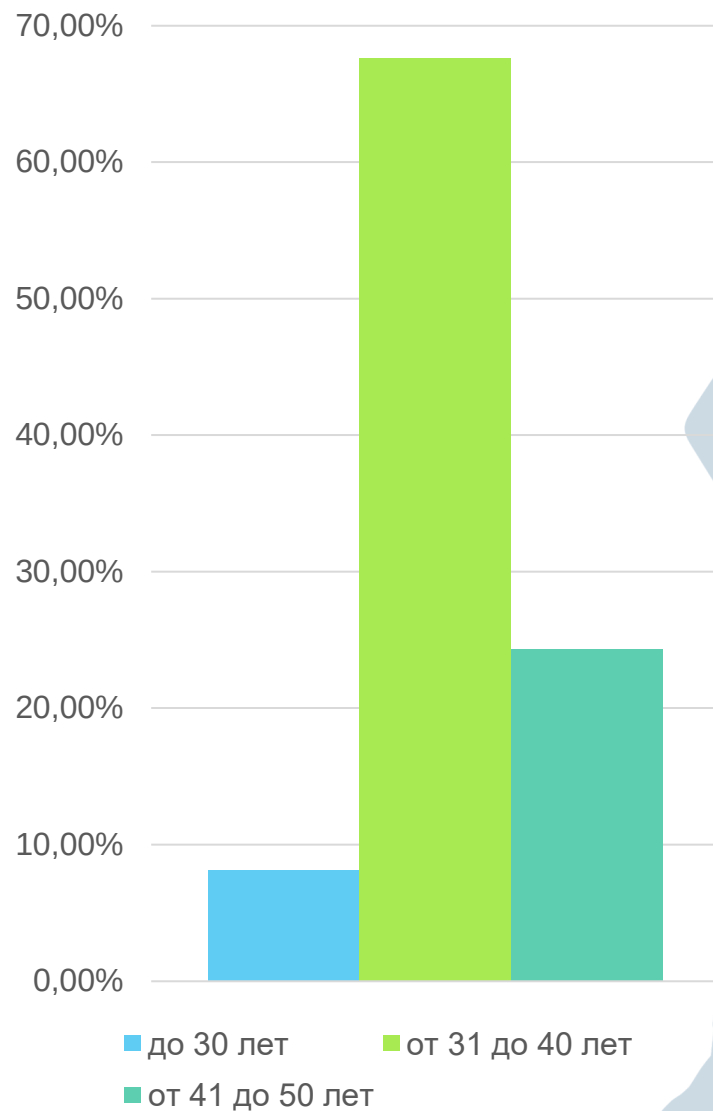


- до 10 %
- от 10 до 25 %
- от 25 до 50 %
- от 50 до 75 %
- от 75 до 100 %
- на средних руководящих должностях нет женщин

СКОЛЬКО ЖЕНЩИН-СОТРУДНИКОВ РАБОТАЕТ В КОМПАНИИ?

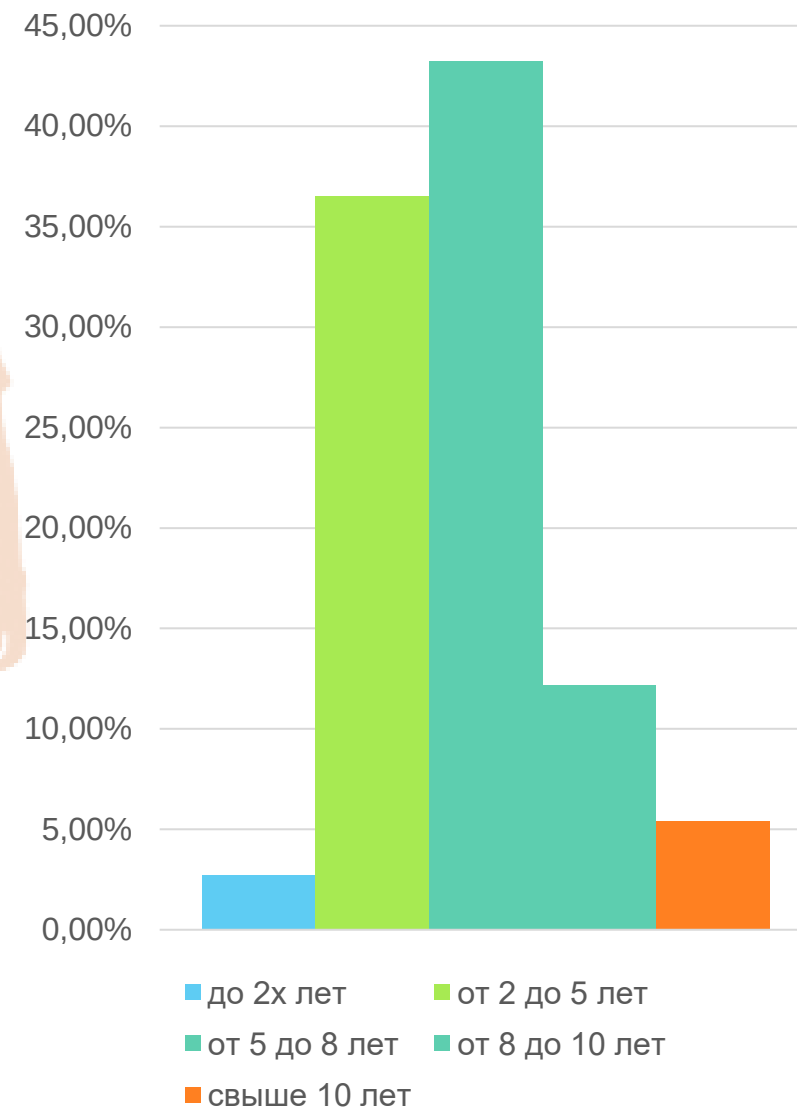


СРЕДНИЙ ВОЗРАСТ ЖЕНЩИН-СОТРУДНИКОВ КОМПАНИИ?



Основную долю сотрудниц компаний составляют женщины в возрасте от 31 до 40 лет. Стаж работы 50% сотрудниц превышает 5 лет, что говорит об их опыте и хорошей подготовке.

СРЕДНИЙ СТАЖ РАБОТЫ ЖЕНЩИН В КОМПАНИИ?



СКОЛЬКО ЖЕНЩИН-СОТРУДНИЦ И МУЖЧИН-СОТРУДНИКОВ ИМЕЮТ УЧЕННЫЕ СТЕПЕНИ?

12000

11373

10000

8000

6000

4000

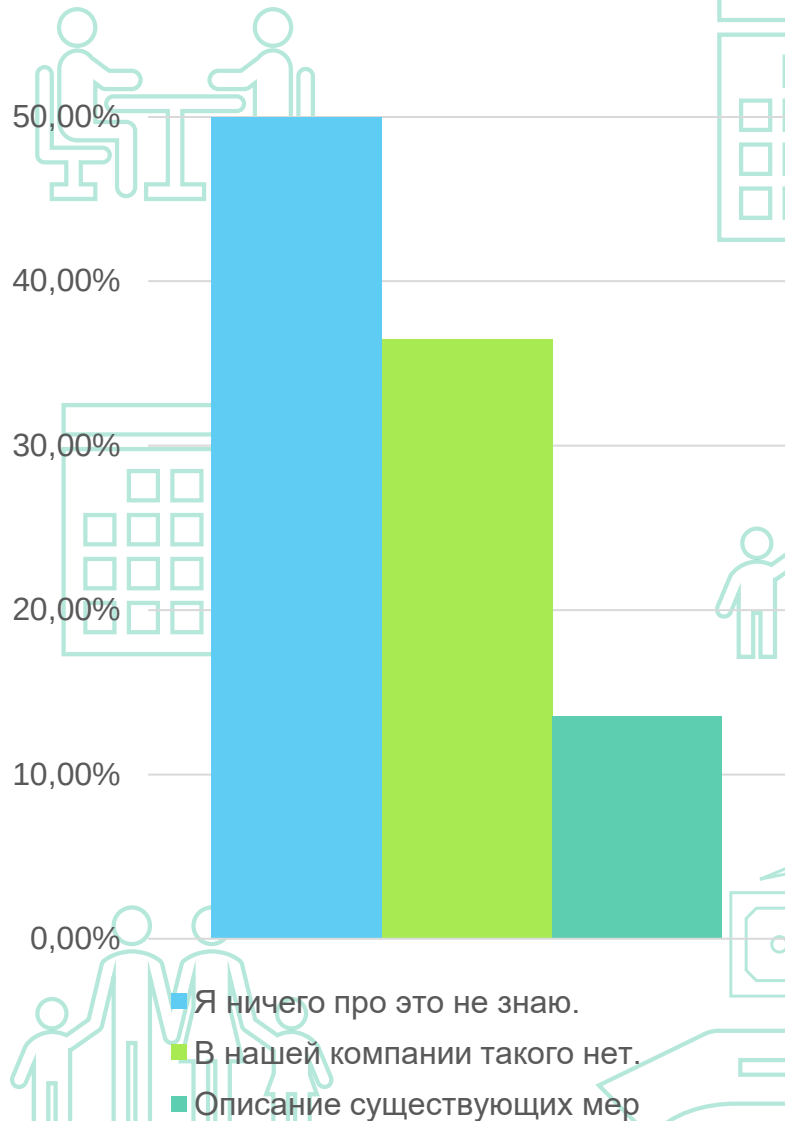
2000

524

■ ЖЕНЩИНЫ ■ МУЖЧИНЫ

По результатам ответов количество мужчин, получивших ученые степени почти в 22 раза превышает количество женщин с учеными степенями, что может сигнализировать о возможной недоступности качественного образования для женского пола.

СУЩЕСТВУЮТ ЛИ МЕХАНИЗМЫ ПРИВЛЕЧЕНИЯ, УДЕРЖАНИЯ ЖЕНЩИН В КОМПАНИИ? ПРИВЕДИТЕ ПРИМЕРЫ ТАКИХ МЕР/ПРОГРАММ



Половина опрошенных не осведомлена о наличии каких-либо механизмов удержания сотрудниц в компании и в 36% компаний нет подобных мер.

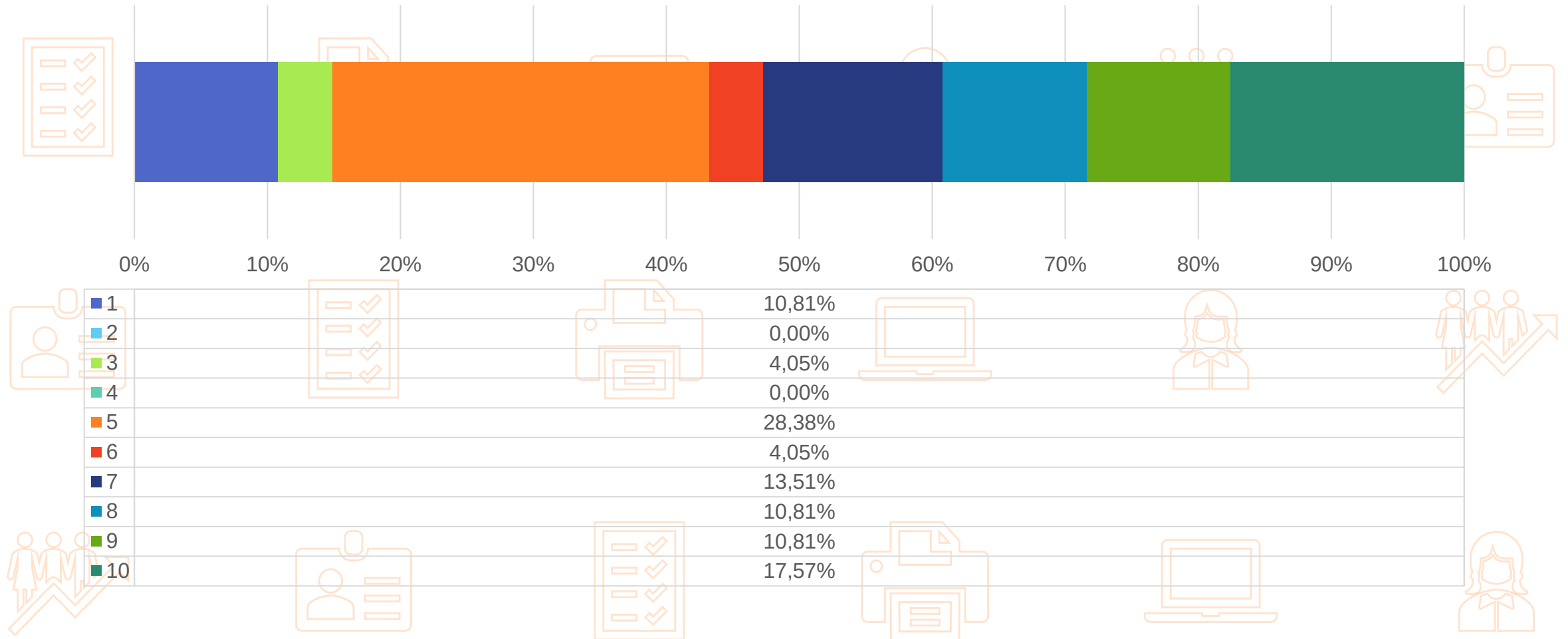
13% опрошенных перечисляют следующие механизмы, использующиеся на их предприятиях:

- Политика равенства и индивидуальная переоценка предложения компании работнику.
- Создание условий для работы в декрете, такие как
 - Перенос рабочего дня на час вперед либо его сокращение;
 - Выплаты по беременности, родам;
 - Пособия в декрете, путевки, компенсации занятий в секциях.

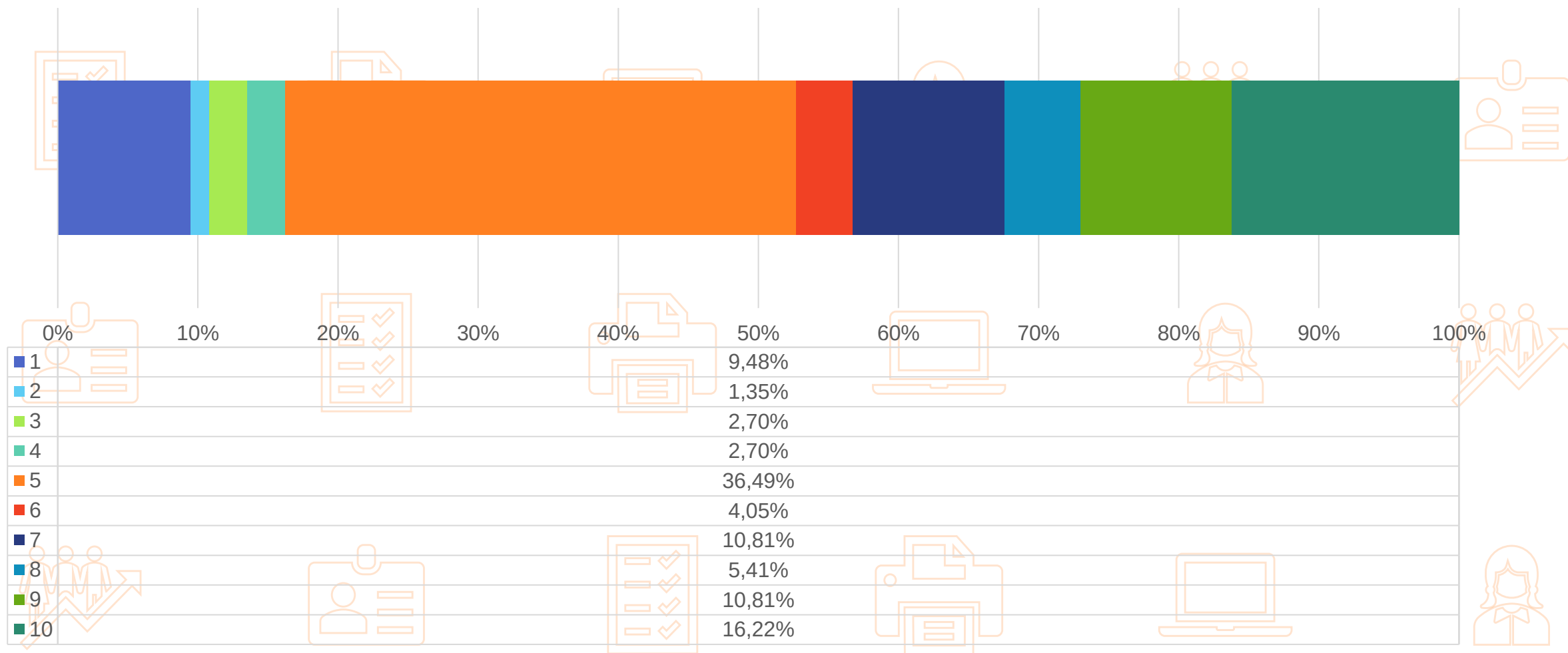
Один из опрошенных отмечает, что в российском отделе компании слабо внедряются подобные меры, в отличие от зарубежных департаментов.

ВАША ОЦЕНКА АКТИВНОСТИ СОТРУДНИЦ В КОМПАНИИ? (ОТ 1 ДО 10)

В большинстве компаний активность сотрудниц оценивается как выше средней, при этом в 17% предприятий они проявляют максимальную активность.

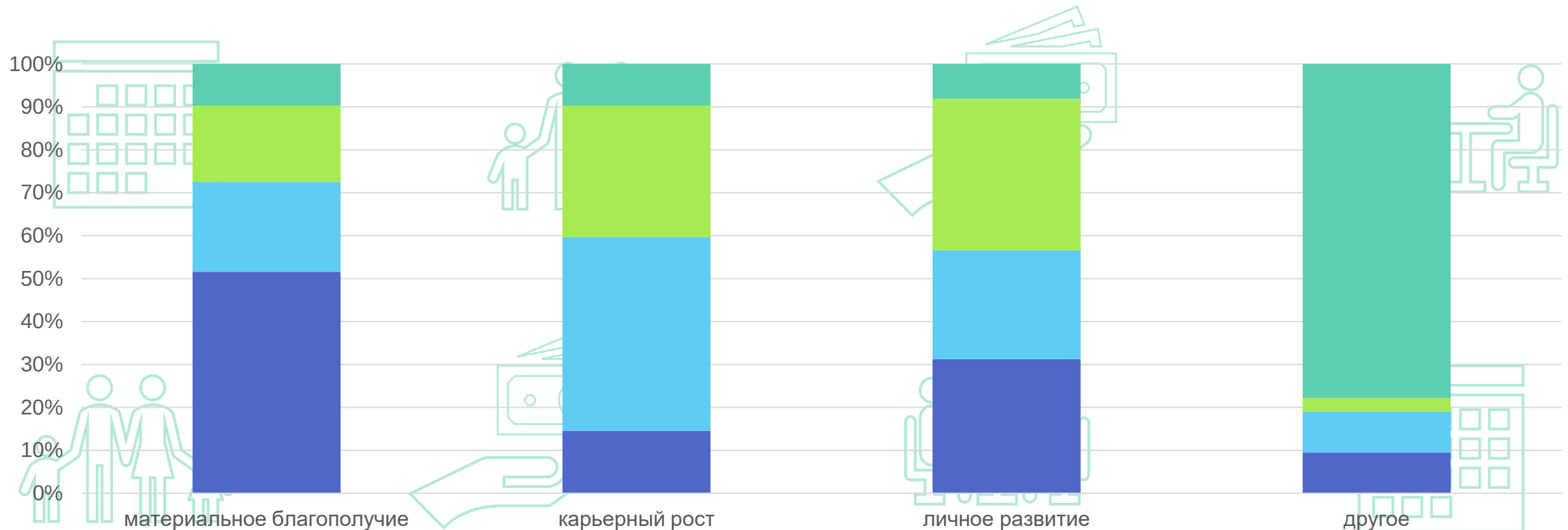


НАСКОЛЬКО ВЫСОКА ВОВЛЕЧЕННОСТЬ СОТРУДНИЦ В ВЫПОЛНЕНИЕ ПРОЕКТОВ, ИНИЦИАТИВАХ И ИНЫХ НАПРАВЛЕНИЯХ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВНЕ ПРЯМЫХ ФУНКЦИОНАЛЬНЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ?(ОТ 1 ДО 10)

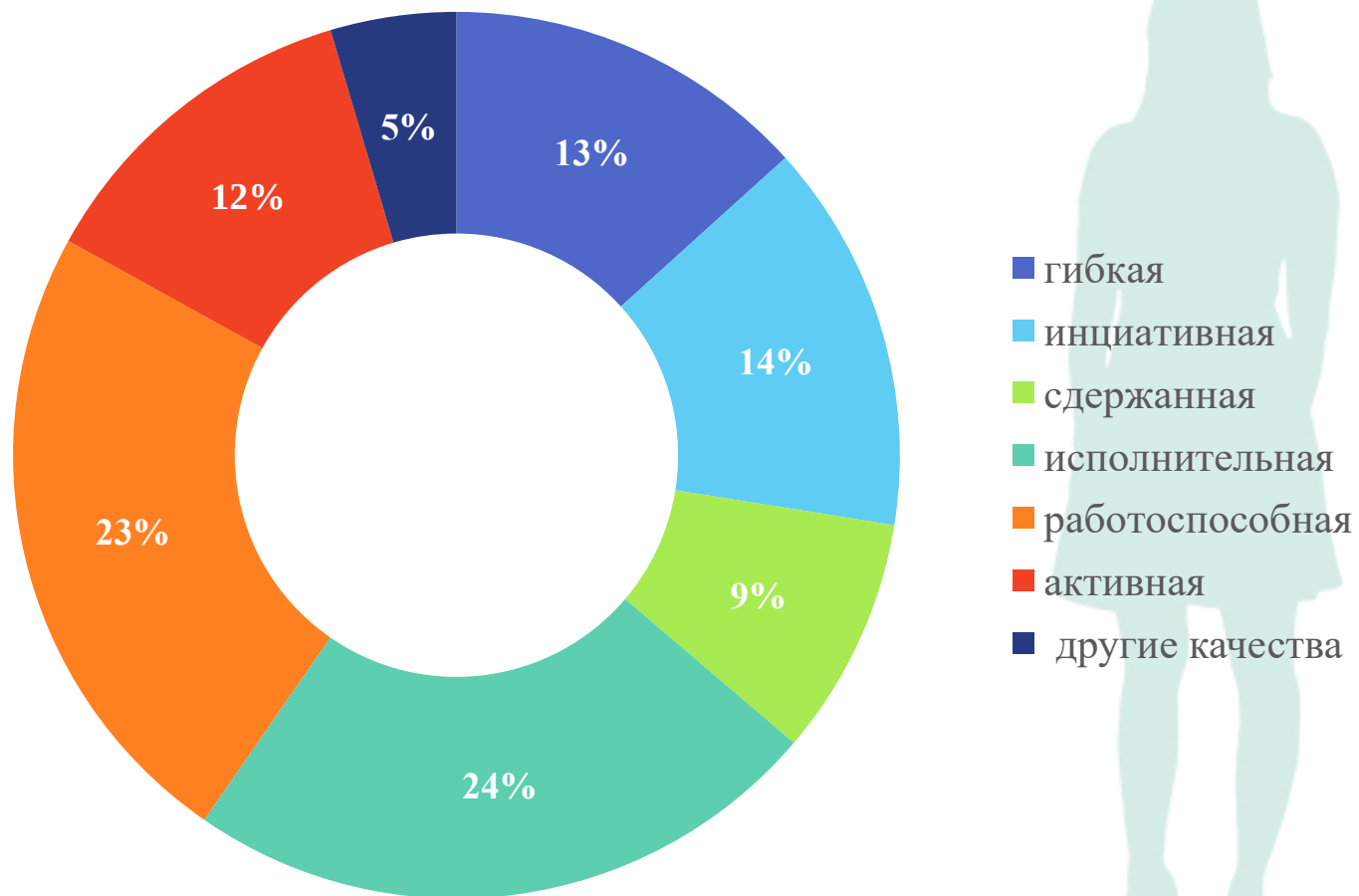


НА ВАШ ВЗГЛЯД, КАКАЯ ПОСЛЕДОВАТЕЛЬНОСТЬ МОТИВАЦИОННЫХ УСТАНОВОК ПРОСЛЕЖИВАЕТСЯ В КОМПАНИИ У СОТРУДНИЦ? ПРОРАНЖИРУЙТЕ ПО СТЕПЕНИ ВАЖНОСТИ

Участники опроса в большинстве своем называют материальное благополучие и личное развитие основными мотивационными показателями для женщин в их компании, на втором месте по важности стоит карьерный рост и иные личные причины.



ОПИШИТЕ НЕСКОЛЬКИМИ СЛОВАМИ ЖЕНЩИНУ В ОТРАСЛИ ВАШЕЙ КОМПАНИИ?



Большинство респондентов выделяют в сотрудницах такие качества как: работоспособность и исполнительность. Примерно равная доля опрошенных отмечает гибкость, инициативность и активность женщин на работе.

КАКИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИЕ КАЧЕСТВА ПОМОГАЮТ В РАБОТЕ ВАМ ИЛИ ВАШИМ КОЛЛЕГАМ-ЖЕНЩИНАМ?

Среди ответов участников были перечислены следующие качества:

- Внимание к деталям;
- Организованность и дисциплинированность;
- Высокий уровень ответственности;
- Гибкость и умение находить компромиссные решения;
- Терпение и лояльность;
- Мультизадачность и быстрота обучения новым навыкам и знаниям;
- Самостоятельность и готовность помогать коллегам;
- Эмпатия и поддержание положительного настроения коллектива.



НАЗОВИТЕ СУЩЕСТВУЮЩИЕ СОЦИАЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ ДЛЯ ЖЕНЩИН, ОБЕСПЕЧИВАЮЩИЕ ВОЗМОЖНОСТЬ КАРЬЕРНОЙ РЕАЛИЗАЦИИ (МЕНТОРСКИЕ ПРОГРАММЫ, ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ, ОСОБЫЕ МЕРЫ И Т.Д.). ЕСЛИ ТАКИХ УСЛОВИЙ НЕТ, ПОСТАВЬТЕ ПРОЧЕРК.

- В подавляющем большинстве компаний нет каких-либо специальных условий для женщин, мужчины и женщины находятся в равных условиях.
- Тем не менее, в некоторых организациях применяются программы развития, дополнительного обучения и менторские программы.
- В одной из фирм женщинам разрешено работать удаленно.

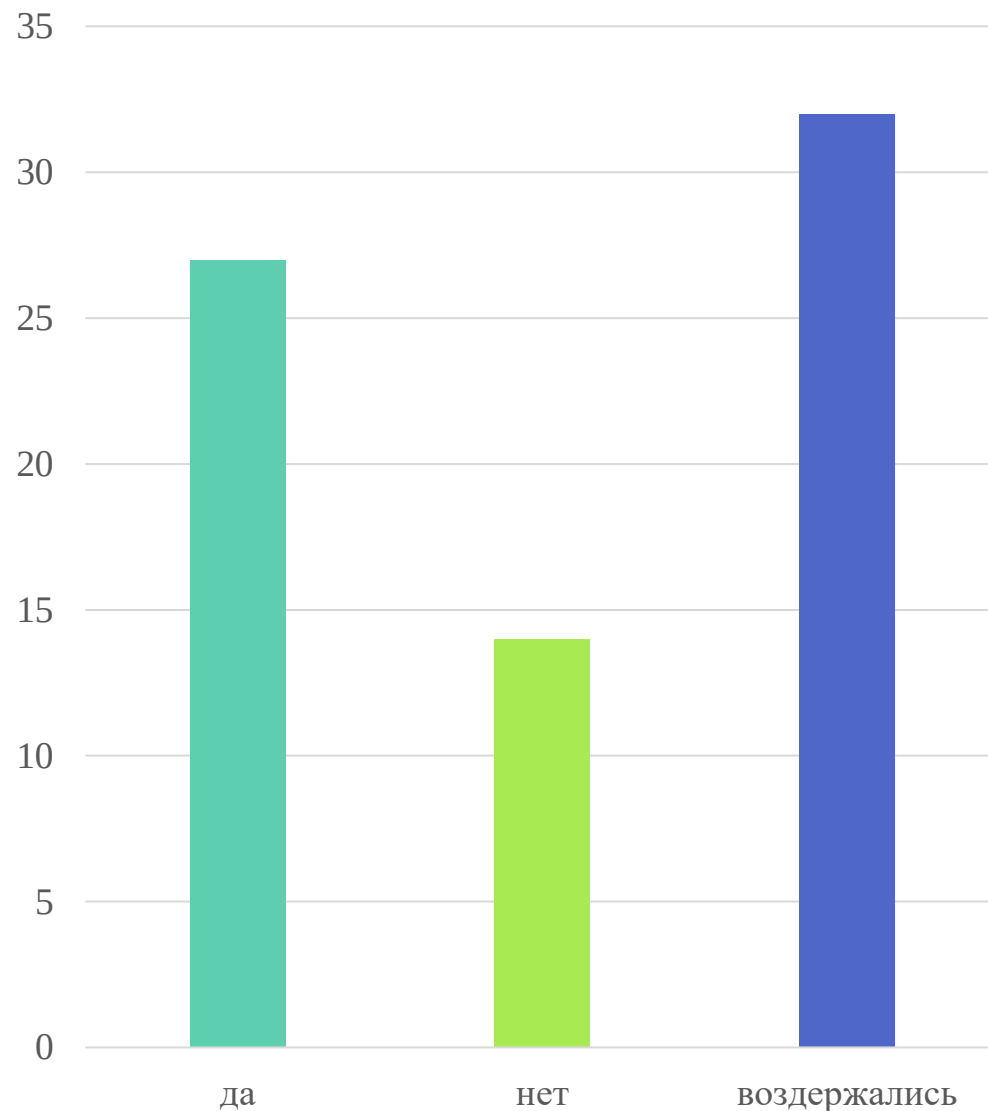


ЕСЛИ БЫ У ВАС БЫЛА ВОЗМОЖНОСТЬ ИЗМЕНИТЬ ПОЛОЖЕНИЕ ЖЕНЩИН В ВАШЕЙ КОМПАНИИ, ТО ЧТО БЫ ВЫ СДЕЛАЛИ В ПЕРВУЮ ОЧЕРЕДЬ?

- Среди ответов часто встречается предложение пересмотра заработной платы сотрудниц и уравнивание ее с мужской;
- Помимо предложения о равных зарплатах также предлагают установить официально равное количество мужчин и женщин среди руководящих должностей;
- В некоторых компаниях прослеживается стереотипное отношение к женщинам, как к менее работоспособным, и сотрудники считают необходимым избавиться от таких стереотипов в их рабочем коллективе. Данная ситуация приводит к недооценке своих способностей и возможностей;
- Среди ответов есть предложения о создании для женщин программ для повышения их самооценки и уверенности в себе, мотивации и поддержки саморазвития, роста личностных качеств.

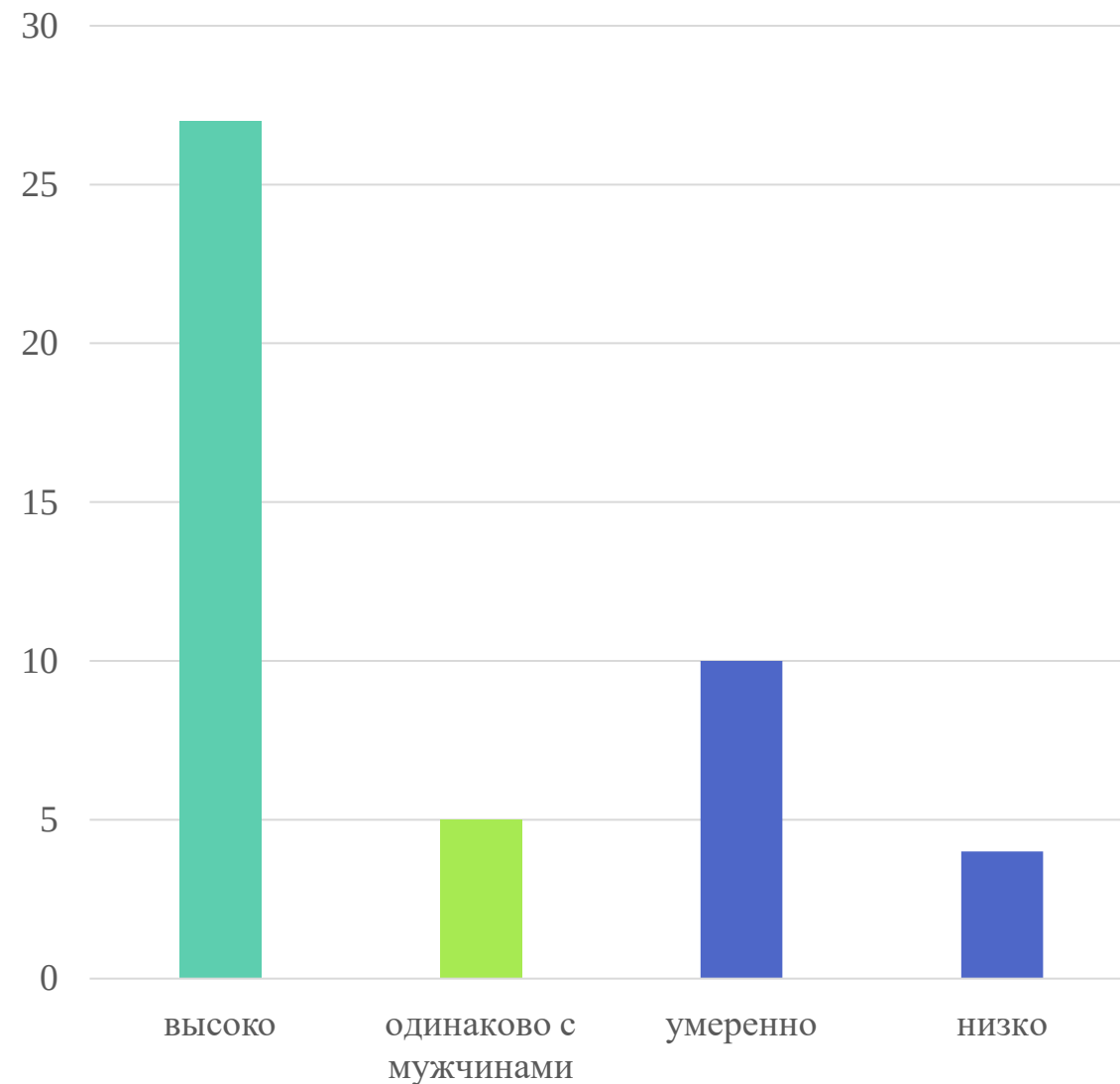
СУЩЕСТВУЮТ ЛИ ВОЗМОЖНОСТИ ГИБКИХ ГРАФИКОВ, ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ ВЫХОДНЫХ И ДРУГИХ УСЛОВИЙ ТРУДА, ПОМОГАЮЩИХ ЖЕНЩИНАМ С НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИМИ ДЕТЬМИ?

В 36% компаний существуют подобные возможности и в 19% нет, остальная часть опрашиваемых пропустила вопрос.



КАК ВЫ ОЦЕНИВАЕТЕ УЧАСТИЕ (ЗАСЛУГУ) ЖЕНЩИН ВАШЕЙ КОМПАНИИ В ПРОЦЕССЕ ПОЛУЧЕНИЯ ПРИБЫЛИ КОМПАНИИ И ДОСТИЖЕНИИ ДРУГИХ КОРПОРАТИВНЫХ ЦЕЛЕЙ КОМПАНИИ?

31% опрошенных пропустили вопрос, но из оставшихся более 25% отмечают высокий вклад сотрудниц в рабочий процесс, 13% считают, что женщины вносят умеренный вклад в рабочие процессы.

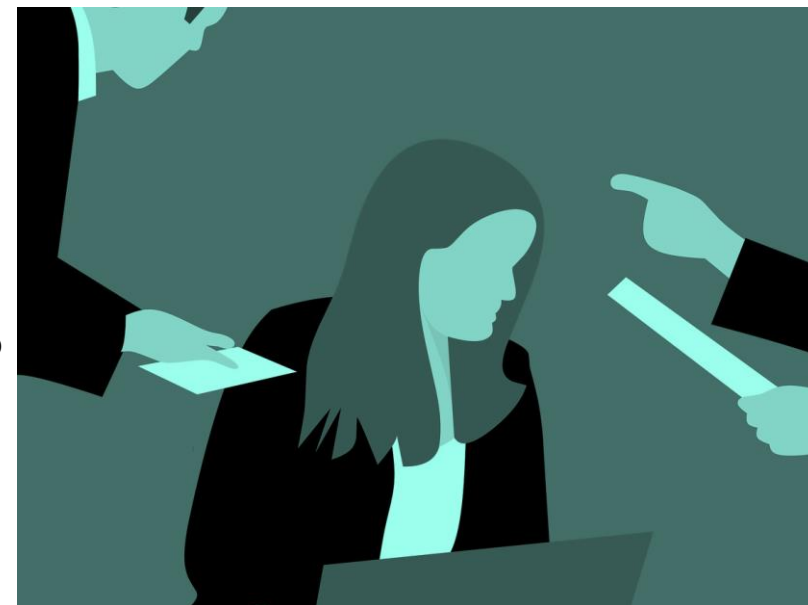
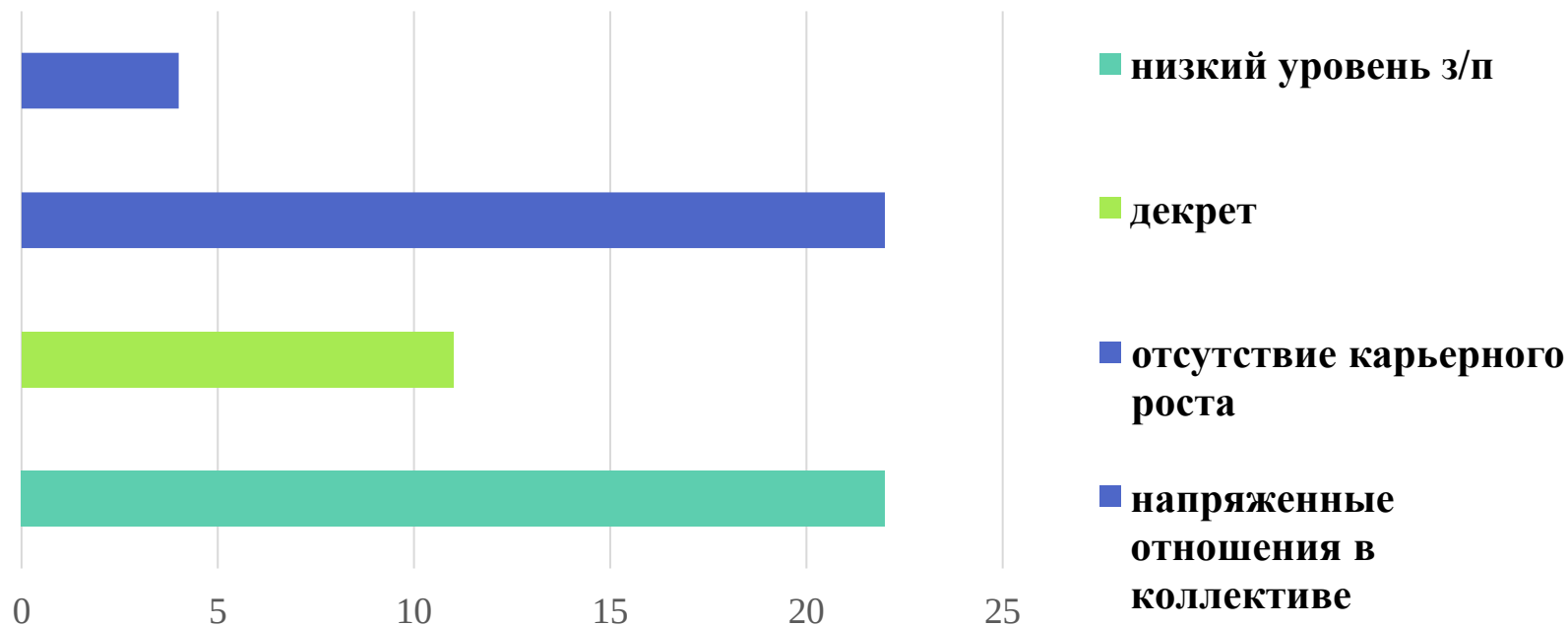


НАЗОВИТЕ ТРИ ОСНОВНЫЕ ПРИЧИНЫ УВОЛЬНЕНИЯ/УХОДА ЖЕНЩИН ИЗ КОМПАНИИ С УРОВНЯ СПЕЦИАЛИСТОВ, СЛУЖАЩИХ И Т.Д.?

Среди основных причин ухода женщин из компаний называют низкий уровень зарплат, уход в декрет и отсутствие перспектив для карьерного роста и саморазвития.

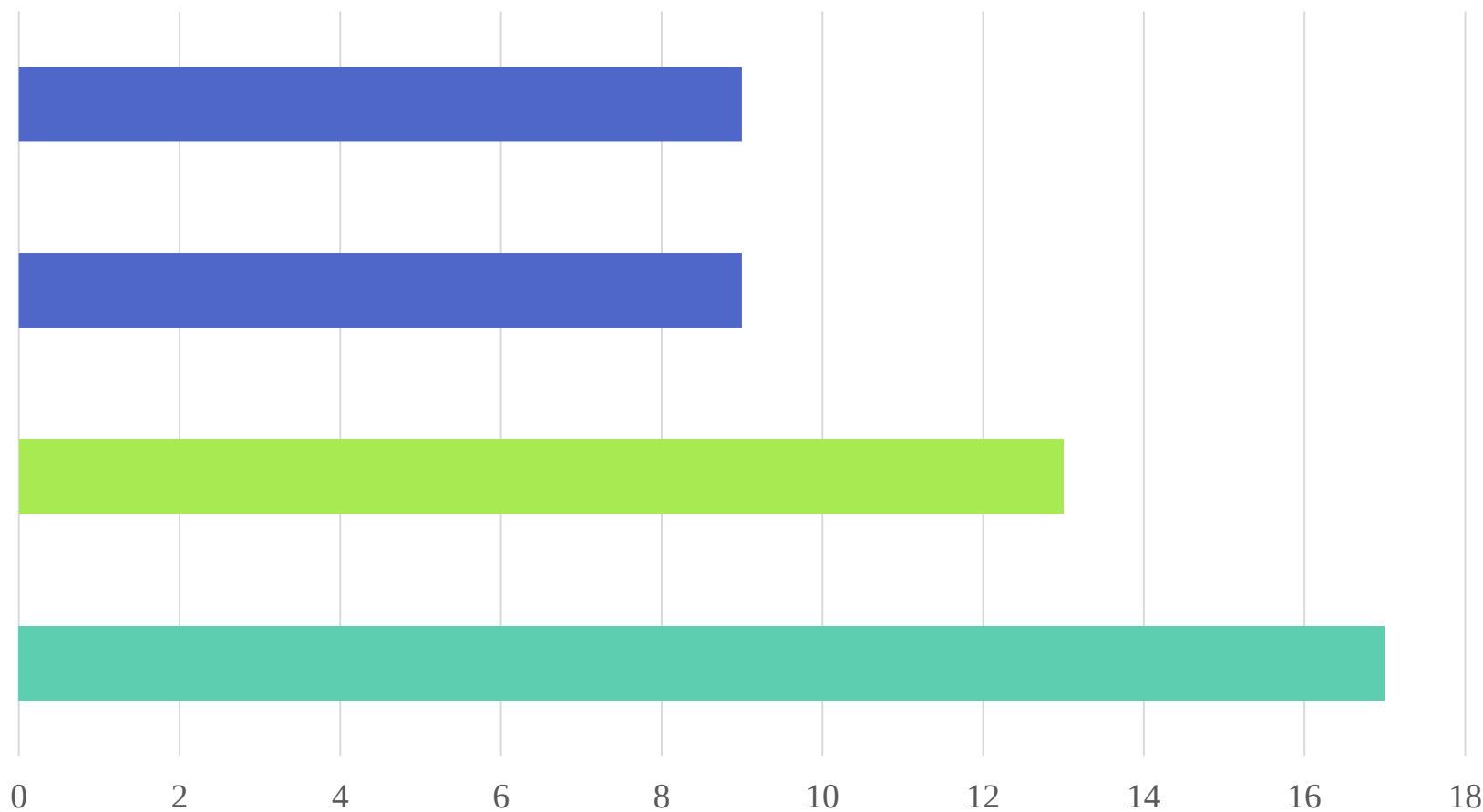
Также отмечается наличие напряженных отношений в коллективе и дискриминация по половому признаку со стороны мужской части сотрудников.

Одной из причин так-же является добровольный уход из-за переосмысления личностных ценностей или выбора семьи вместо карьеры.

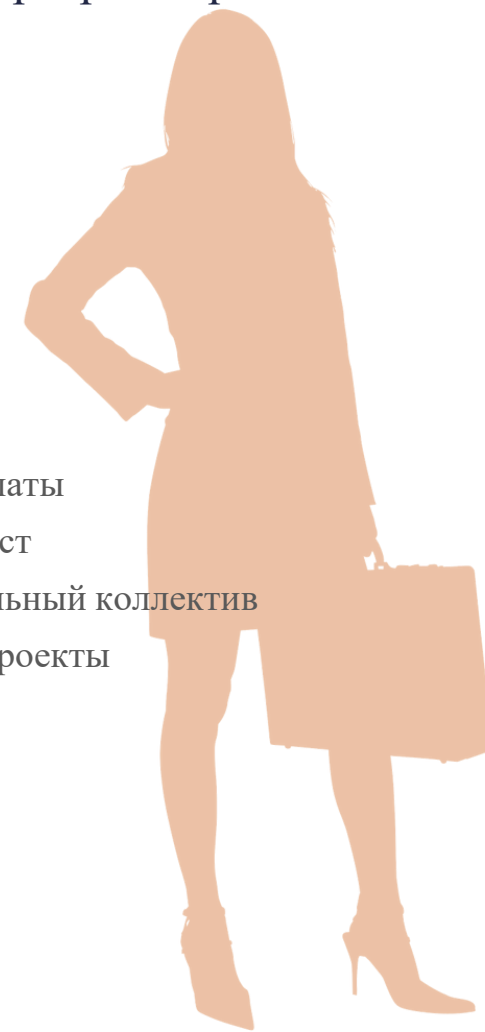


ПРИ КАКИХ УСЛОВИЯХ ВЫ РАССМАТРИВАЕТЕ ДОЛГОСРОЧНУЮ РАБОТУ В КОМПАНИИ? ЕСЛИ НЕ ПЛАНИРУЕТЕ, ТО УКАЖИТЕ ЭТО В ПОЛЕ ДЛЯ КОММЕНТАРИЕВ.

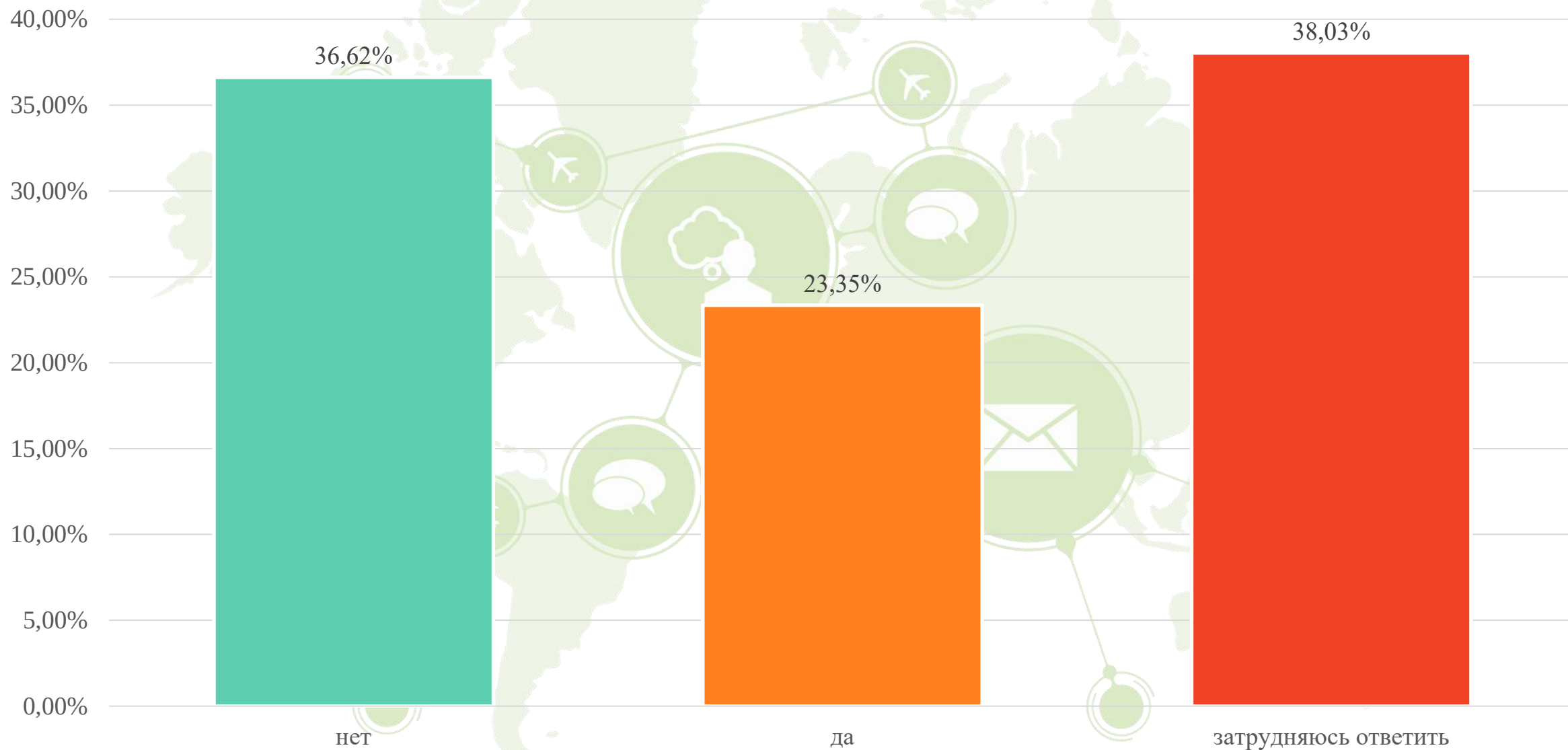
Основная часть делает основной акцент на оценку заработной платы и наличия перспектив карьерного роста при рассмотрении возможности долгосрочной работы в компании.



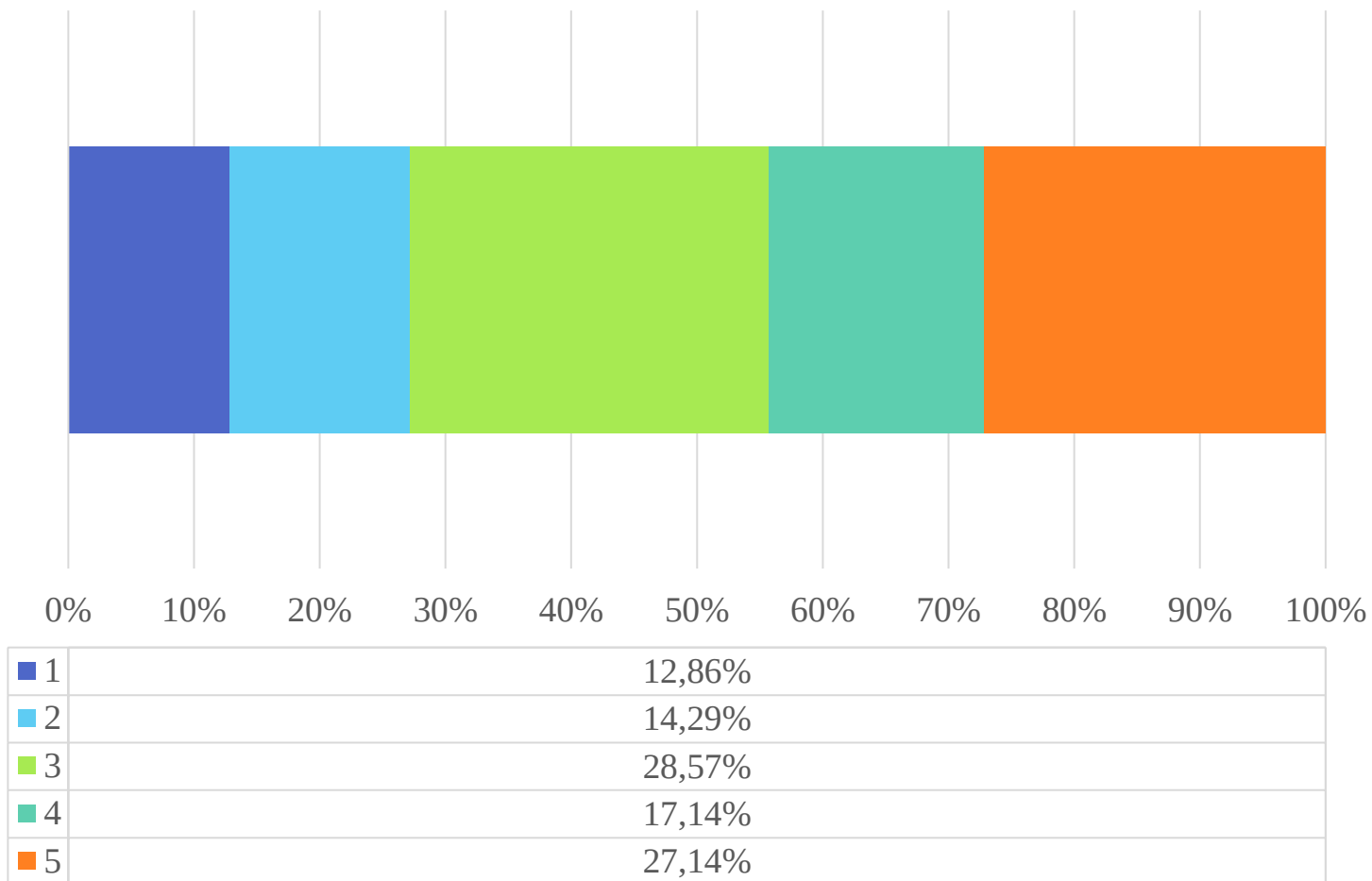
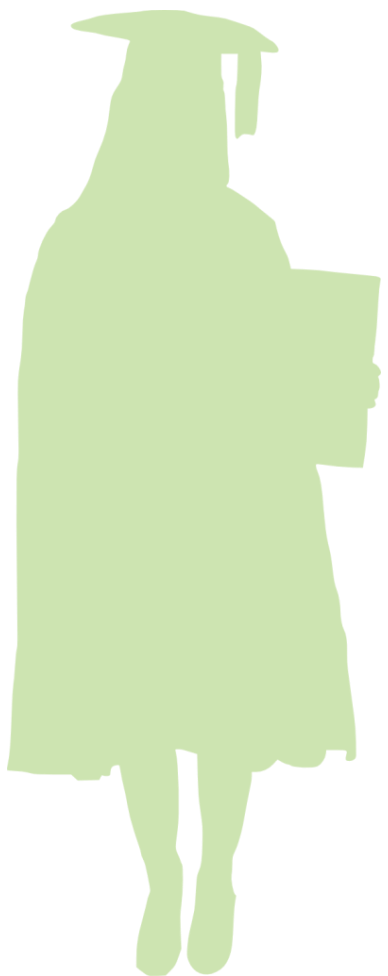
- уровень зарплаты
- карьерный рост
- доброжелательный коллектив
- интересные проекты



ПЛАНИРУЕТЕ ЛИ ВЫ В БУДУЩЕМ ИЗМЕНИТЬ СФЕРУ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ (ЧЕРЕЗ 3-5 ЛЕТ)?



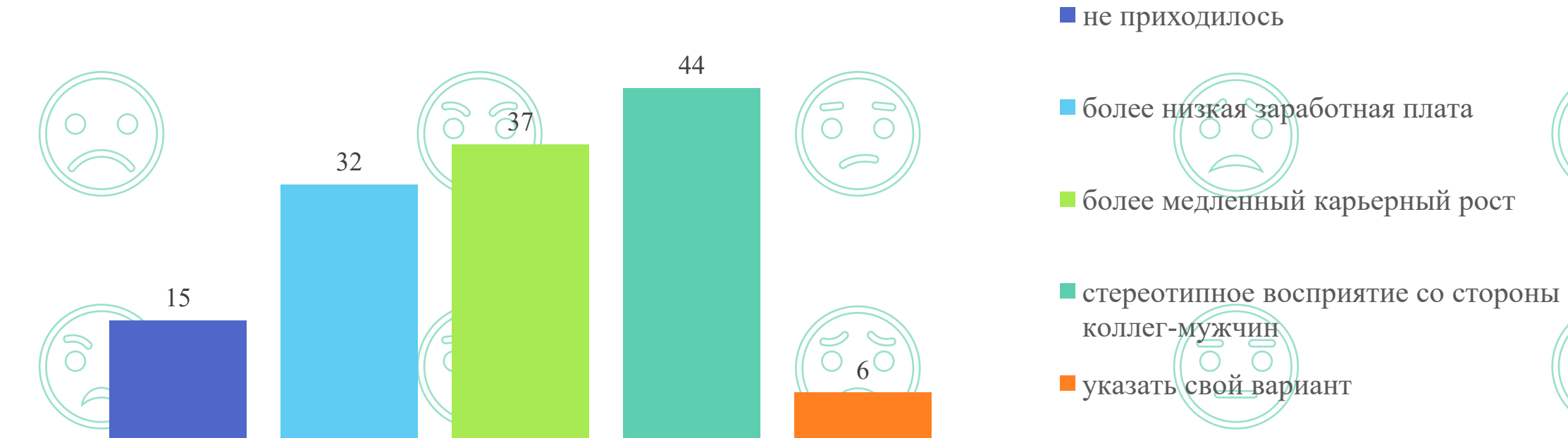
НАСКОЛЬКО ВЫ ОЦЕНИВАЕТЕ ТЭК, КАК ПОТЕНЦИАЛЬНО ПРИВЛЕКАТЕЛЬНЫЙ СЕКТОР ДЛЯ МОЛОДЕЖИ (ДЕВУШКИ)?



ПРИХОДИЛОСЬ ЛИ ВАМ ИЛИ ВАШИМ КОЛЛЕГАМ-ЖЕНЩИНАМ

СТАЛКИВАТЬСЯ С ДИСКРИМИНАЦИЕЙ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ В КАКОМ-ЛИБО ВИДЕ?

Среди иных видов дискриминации были выявлены случаи, когда при равном соотношении навыков и опыта, выбор нанимателя был в пользу мужчины, а понятие «равноправие» использовалось для повышения рабочей нагрузки женщины без сопутствующего повышения в должности.



КАК ВЫ ИЛИ ВАШИ КОЛЛЕГИ-ЖЕНЩИНЫ РЕАГИРОВАЛИ НА ПОДОБНЫЕ СИТУАЦИИ?

Чаще всего женщины, столкнувшиеся с явной дискриминацией по половому признаку, решали проигнорировать происходящее, реже – отстаивали свои права.

