

Звіт за результатами анонімного опитування працівників Донецького державного університету внутрішніх справ «Баланс професійної діяльності та сім'ї: рівні можливості»

Загальна кількість респондентів: 569

Розподіл за статтю:

Жінки: 316 (55.5%)

Чоловіки: 253 (44.5%)

Категорії:

Цивільний персонал 532 особи;

Атестований склад 37 осіб (9 жінок, 28 чоловіків).

1. Складність поєднання професійної діяльності та сімейних обов'язків

Більшість працівників відчують навантаження, при цьому жінки частіше вказують на труднощі.

Відповідь	Жінки (316)	Чоловіки (253)	Загалом
Дуже легко	8%	15%	11%
Скоріше легко	32%	40%	35.5%
Є труднощі	48%	35%	42.2%
Дуже важко	12%	10%	11.3%

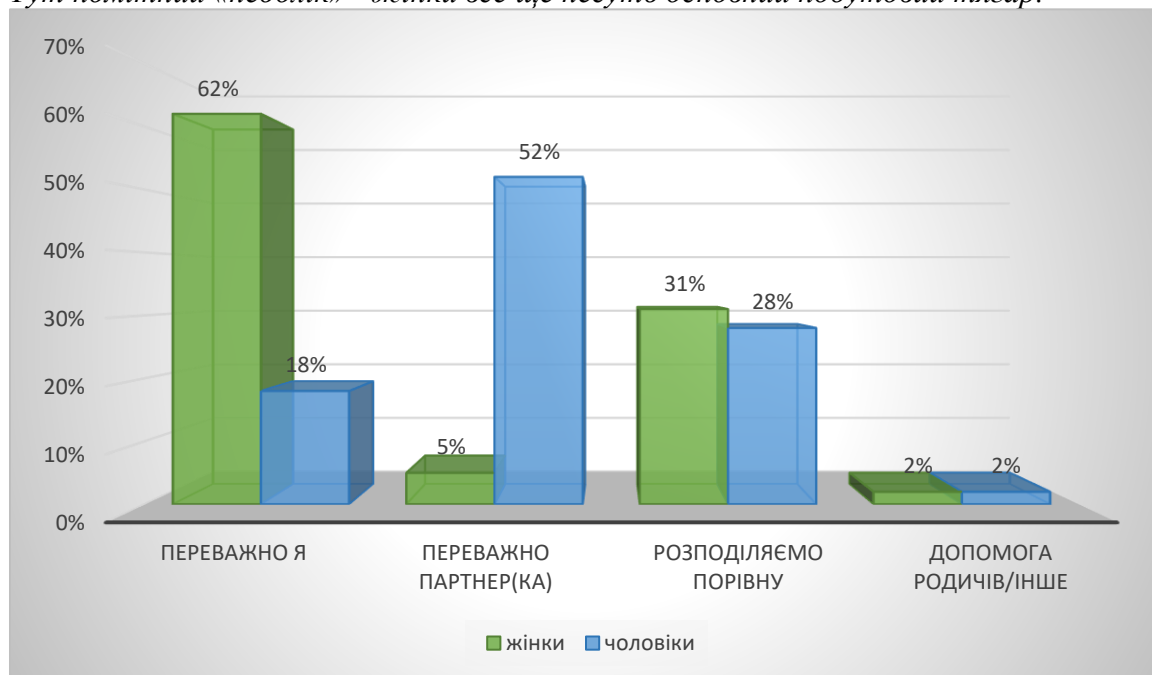


2. Головні бар'єри (можна було обрати кілька)

Бар'єр	Загальний %	Примітка
Високе документальне навантаження	66%	Необхідність підготовки звітів, методичних матеріалів та журналів.
Специфіка воєнного стану (тривоги)	58%	Психологічна напруга та переривання робочих процесів.
Побутовий дискомфорт (вдома)	28%	Відсутність світла/інтернету вдома при необхідності доробити роботу.
Залучення у вихідні дні	15%	Профорієнтація, конференції або невідкладні заходи.
Добові наряди та чергування	7%	Актуально лише для 37 атестованих працівників.

3. Справедливість розподілу обов'язків у сім'ї

Тут помітний «недолік» - жінки все ще несуть основний побутовий тягар.



Хто виконує домашню роботу?	Відповідь жінок	Відповідь чоловіків
Переважно я	62%	18%
Переважно партнер(ка)	5%	52%
Розподіляємо порівну	31%	28%
Допомога родичів/інше	2%	2%

4. Ставлення до «чоловічого декрету»

Показник готовності до рівності. Результат хороший, але присутня частка консерватизму.

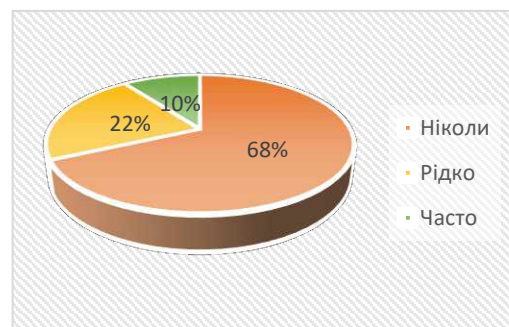
- Цілком позитивно: 54% (переважно молоді працівники та жінки).
- Нейтрально: 30%.
- Скоріше негативно / «це зашкодить кар'єрі»: 16%.



5. Упереджене ставлення (лікарняні, дитячі питання)

Позитивним є те, що пряма дискримінація низька, але вона існує.

- Ніколи не відчували упередженості: 68%
- Рідко (відчували тиск або «косі погляди»): 22%
- Часто: 10%



Ключові аспекти за результатами дослідження:

1. **Пріоритезація цифрової трансформації:** З огляду на те, що 66% респондентів визначили документальне навантаження як головний бар'єр для балансу «служба-сім'я», першочерговим завданням є автоматизація звітних процесів. Це дозволить вивільнити особистий час працівників без втрати якості освітнього процесу.

2. **Адаптація до умов воєнного стану:** Стабільне енергозабезпечення закладу (наявність генераторів) є стратегічною перевагою. Рекомендується підтримувати такий режим праці, за якого основний обсяг завдань виконується в межах робочого дня на базі університету, мінімізуючи необхідність дистанційної роботи в умовах побутових блекаутів.

3. **Підтримка атестованого складу:** Незважаючи на малочисельність цієї категорії (6,5% від загального штату), питання добових чергувань потребує індивідуально-орієнтованого підходу для забезпечення соціальних гарантій працівників із сімейними обов'язками.

4. **Подолання стереотипів:** Виявлений рівень підтримки «чоловічого декрету» (54%) та готовності до рівного розподілу обов'язків є підґрунтям для подальшого впровадження принципів гендерного мейнстрімінгу в освітнє та службове середовище.

Підсумок: Стан реалізації рівних прав у ДонДУВС оцінюється як стабільний із високим потенціалом до вдосконалення. Основні зусилля мають бути спрямовані на впровадження інструментів тайм-менеджменту та оптимізацію службового навантаження.