



Енергетичне Партнерство
Energy Partnership
Ukraine – Germany

Роль жінок в енергетичному секторі України в умовах війни: до стійкості і рівності

Дослідження проведене в рамках Німецько-українського енергетичного партнерства за дорученням Федерального міністерства з питань економіки та клімату Німеччини (BMWK)



Офіційна інформація

Видавець:

Німецьке енергетичне агентство GmbH (dena)
 German Energy Agency
 Chausseestrasse 128 a
 10115 Берлін, Німеччина
 Тел: +49 30 66 777-0
 Факс: +49 30 66 777-699
 E-mail: info@dena.de
 Інтернет: www.dena.de

Автори:

Олександр Соколов, CEO Pro-Consulting
 Юлія Шкурко, керівниця аналітичного департаменту, Pro-Consulting
 Андрій Мокряков, старший консультант, Pro-Consulting
 Наталія Ревуцька, координаторка ГО «Жіночий енергетичний клуб України»

Переклад англійською:

Олена Касьян

Дизайн:

Влада Мельничук

Ілюстрації:

©shutterstock (с. 13, 23, 28, 35)
 Фото передмови: Götz Schleser (с. 2), ЖЕКУ (с. 3)

Останнє оновлення:

Січень/2024

Ця публікація доступна лише для завантаження.

Всі права захищені. Будь-яке використання цієї публікації підлягає схваленню dena.

Будь ласка, цитуйте цю публікацію таким чином:

Німецьке енергетичне агентство GmbH (видавець) (dena, 2024) "Роль жінок в енергетичному секторі України в умовах війни: до стійкості і рівності"

Energy partners



Federal Ministry
for Economic Affairs
and Climate Action



Міністерство
енергетики
України



Енергетичне Партнерство
Energy Partnership
Ukraine – Germany

Implementing organisations



Передмова

Дорогі читачі,

З великим задоволенням я представляю це важливе дослідження щодо гендерної рівності в енергетичному секторі України, особливо в трансформаційному контексті, викликаному викликами під час війни в Україні.

Це дослідження, проведене в рамках Німецько-українського енергетичного партнерства від імені Федерального міністерства з питань економіки та клімату Німеччини (BMWK), підкреслює нашу відданість сприянню гендерній рівності як невід'ємній частині сталого енергетичного розвитку.

Як центр передового досвіду для прикладного енергетичного переходу та захисту клімату, dena вивчає проблеми побудови кліматично нейтрального суспільства та підтримує уряд Німеччини в досягненні цілей енергетичної та кліматичної політики. З моменту свого заснування в 2000 році dena працювало над розробкою та впровадженням рішень і об'єднанням національних і міжнародних партнерів із політики, промисловості, наукового співтовариства та всіх частин суспільства.

Наша давня та тісна співпраця з Україною у сфері енергетики та просування гендерної рівності не є винятком. У рамках реалізації Німецько-українського енергетичного партнерства у співпраці з Жіночим енергетичним клубом України (ЖЕКУ) було створено ініціативу «Жінки в енергетиці, об'єднані за Україну» для надання допомоги кваліфікованим жінкам в енергетичному секторі, які змушені шукати притулок всередині та за межами країни. Ініціатива має на меті допомогти жінкам-переселенкам адаптуватися до нових умов життя та знайти можливості працевлаштування в Україні та Німеччині. Вона зосереджується на наданні індивідуальної підтримки жінкам-експерткам, зміцненні їхньої ролі в енергетичному переході та післявоєнній відбудові в обох країнах і, зрештою, сприянні співпраці між країнами для прискореного енергетичного переходу.

Енергетичний сектор, будучи ключовим рушієм економічного зростання та суспільного прогресу, повинен прийняти інклюзивність, щоб повністю реалізувати свій потенціал. Вплив війни посилює гостроту трансформаційних ініціатив, що робить це дослідження особливо своєчасним та актуальним. Розуміючи гендерну динаміку в українському енергетичному ландшафті, ми прагнемо внести



значний внесок у ширші цілі соціальної та економічної реконструкції.

У цьому дослідженні вивчається складна взаємодія між гендерною динамікою та енергетичним сектором у середньостроковому та післявоєнному контексті, вивчаючи як проблеми, так і можливості. Ми віримо, що розширення прав і можливостей жінок в енергетичному секторі є не лише питанням справедливості, але й стратегічним імперативом для досягнення рівності та стійкості.

Я сподіваюся, що це дослідження підвищить видимість ролі жінок і багатовимірних викликів, а також надихне інші країни на посилення ролі жінок у енергетичних переходах та їхньої участі в діалозі про енергетичну політику.

Я хочу висловити подяку всім зацікавленим сторонам, дослідникам і співавторам, які присвятили свій досвід і зусилля цьому комплексному дослідженню. Нехай наведені тут висновки послужать каталізатором для прийняття обґрунтованих політичних рішень, які призведуть до позитивних змін в енергетичному секторі України.

Давайте разом прокладемо шлях до гендерно-справедливого та стійкого енергетичного майбутнього.

З повагою,

Крістіна Хаверкамп,
Керуюча директорка Німецького енергетичного агентства, Deutsche Energie-Agentur GmbH (dena)

Передмова

Шановні читачі та читачки,

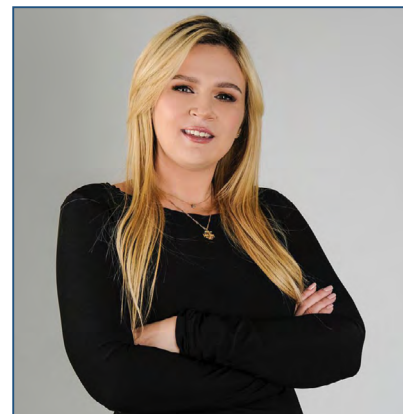
Ініціатива проведення цього дослідження випливає з глибокого усвідомлення багатограних викликів, з якими зіткнулася Україна після повномасштабного вторгнення Росії. Наслідки війни, як деструктивного явища, виходять за межі руйнування інфраструктури, призводять до людських жертв, впливають на зміну структури суспільства, загострюють вразливість його окремих верств. Враховуючи майже два роки постійного переміщення населення, Жіночий енергетичний клуб України (ЖЕКУ) визнав нагальну потребу зрозуміти складну динаміку цих викликів, зокрема в контексті енергетичного сектору.

У ході підготовки цього дослідження стало очевидним, що результати не повинні залишатися обмеженими в академічному дискурсі, а мають перетворитися на практичні рекомендації. Ці рекомендації, спрямовані на вирішення виявлених проблем, слугуватимуть дорожньою картою для сприяння гендерній рівності та розширенню прав і можливостей жінок в енергетичному секторі України в ці неспокійні часи. Саме жінки стали однією із вразливих соціальних груп, найбільшою частиною внутрішньо та зовнішньо переміщених осіб.

Жіночий енергетичний клуб України відіграє активну роль у відстоюванні впровадження цих рекомендацій. Як Президентка ЖЕКУ, я з ентузіазмом заохочую різних представників українського та європейського суспільства приєднатися до нас у підтримці цих ініціатив. Практичні рекомендації, викладені в

цьому документі, мають потенціал для формування майбутнього України, захисту добробуту її народу та сприяння сталому розвитку нації.

Співпрацюючи та підтримуючи нашу діяльність, ми можемо колективно працювати над більш інклюзивним і справедливим енергетичним сектором, який не лише відновлює професійні та економічні здібності жінок, але й захищає рівні можливості, зелене майбутнє та розширення прав і перспектив жінок у всіх аспектах. Ці зусилля узгоджуються з нашим баченням майбутнього, де жінки матимуть рівний доступ до можливостей, сприятимуть екологічно сталим практикам і відіграватимуть ключову роль у формуванні наративу стійкої спроможної України. Торуймо разом шлях до світлого майбутнього для України, наших дітей і майбутніх поколінь.



Валентина Белякова,
Президентка ЖЕКУ

Зміст

Список скорочень	6
Резюме	7
Вступ	9
1. Гендерні аспекти у законодавстві та політиці зайнятості після 2018 року ...	11
2. Гендерні дисбаланси в енергетичному секторі України	13
2.1. Гендерна сегрегація на ринку праці	13
2.2. Оцінка доступу жінок до професійної освіти	17
2.3. Можливості кар'єрного зростання та оплати праці жінок	19
3. Оцінка перспектив професійного розвитку жінок-ВПО	23
4. Вплив гендерної рівності на сталий енергетичний розвиток	26
5. «Зелені» робочі місця для жінок: розкриття потенціалу відновлюваної	28
 енергетики в Україні	
6. Забезпечення рівності: успішні гендерні ініціативи	30
7. Шлях до гендерного прогресу: рекомендації щодо дій	33
7.1. Рекомендації щодо усунення бар'єрів до працевлаштування жінок	33
7.2. Рекомендації щодо мотивації жінок повернутися в Україну з-за кордону	34
7.3. Рекомендації щодо просування освітньо-професійних програм для жінок	35
Перелік діаграм	36
Перелік таблиць	37
Додатки	38
Додаток 1 – Анкета для підприємств	38
Додаток 2 – Анкета для жінок	40
Додаток 3 – Анкета для опитування експертів	43
Додаток 4 – Перелік міжнародних документів з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків	44
Додаток 5 – Національні нормативно-правові акти з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків	46
Додаток 6 – Перелік нормативних актів України, які регулюють працевлаштування жінок (до 2019 р.)	51
Додаток 7 – Перелік нормативних актів України, які регулюють працевлаштування жінок в енергетиці (після 2019 р.)	52

Список скорочень

AWLE	Advancement of women to leadership positions in energy — Просування жінок на керівні посади в енергетиці
BMWK	Federal Ministry for Economic Affairs and Climate Action — Федеральне міністерство з питань економіки та клімату
dena	German Energy Agency — Німецьке енергетичне агентство
GWNET	Глобальна жіноча мережа за енергетичний перехід
IRENA	International Renewable Energy Agency — Міжнародне агентство з відновлюваної енергетики
NARUC	National Association of Members of the United States Utility Regulatory Commissions — Національна асоціація членів комісій з регулювання комунальних послуг США
STEM	Science, Technology, Engineering, Mathematics — Наука, технології, інженерія, математика
USAID	US Agency for International Development — Агентство США з міжнародного розвитку
WEN	Women's Energy Network — Жіноча енергетична мережа
WEP	The Women's Empowerment Principles — Принципи розширення прав та можливостей жінок
WiN-Ukraine	Women in Nuclear Ukraine — Жінки в ядерній галузі Україна
ВВП	Внутрішній валовий продукт
ВДЕ	Відновлювані джерела енергії
ВЕС	Вітряна електростанція
ВПО	Внутрішньо переміщені особи
ГО	Громадська організація
ДАЕЕ	Державне агентство з енергоефективності та енергозабезпечення України
НКРЕКП	Національна комісія, що здійснює державне регулювання у сферах енергетики та комунальних послуг
ООН	Організація Об'єднаних Націй

Резюме

Дослідження «Роль жінок в енергетичному секторі України в умовах війни: до стійкості і рівності», виконане на замовлення депа в рамках Німецько-українського енергетичного партнерства від імені Федерального міністерства з питань економіки та клімату Німеччини (BMWK). Проведена ГО «Жіночий енергетичний клуб України» із залученням ТОВ «Про-Консалтинг» робота є першою від початку війни спробою охарактеризувати сучасний гендерний ландшафт в енергетиці України, ідентифікувати проблеми й окреслити рекомендації для їх розв'язання різним зацікавленим сторонам.

У період з 2020 по 2023 рік в Україні відбулись законодавчі зміни щодо усунення гендерного дисбалансу, які можуть впливати також на працевлаштування жінок в енергетиці. Серед них: схвалення «Державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року», підписання Меморандуму про співробітництво між Урядом України та ООН щодо запобігання та протидії сексуальному насильству, зміни до закону № 2866-IV «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», затвердження Національної стратегії подолання гендерного розриву в оплаті праці та плану її реалізації на 2023–2025 роки.

Значний прогрес у впровадженні політики гендерної рівності в енергетичному секторі продемонстрували органи державної виконавчої влади — Міністерство енергетики, Держенергоефективності та Держенергонагляд, які успішно реалізують інструмент гендерного аудиту, що дає їм змогу оцінювати гендерну рівність, виявляти проблеми та підвищувати обізнаність персоналу і керівництва у цій сфері.

Загалом Україна активно реалізує ініціативи щодо гендерної рівності, виконуючи цілі євроінтеграції. Основні вимоги до членства в ЄС охоплюють питання праці, соціальної політики, зайнятості та гендерної рівності. Реалізація європейських принципів стає відповідальністю всіх громадян, що відображає відданість України створенню інклюзивного та справедливого суспільства.

У дослідженні вивчається нинішня проблема гендерного дисбалансу в енергетичному секторі України, з особливим акцентом на сегрегації,

доступі до професійної освіти, тенденціях у сфері зайнятості та справедливій винагороді для жінок. На українському ринку праці має місце вертикальна та горизонтальна гендерна сегрегація, результатом якої є домінування чоловіків в енергетичному секторі, незважаючи на вищу частку жінок працездатного віку (53%) в економіці країни в цілому у 2018–2021 рр. Дослідження гендерної ситуації в енергетиці України 2013–2017 років свідчать про те, що жінки становили 23–27% робочої сили. Після 2019 р. Державна служба статистики України не публікувала дані щодо розподілу працівників в енергетичному секторі, тому неможливо зробити обґрунтовані офіційними статистичними дослідженнями висновки щодо гендерної структури в енергетичному секторі України після 2019 року. Можна припустити, що пандемія COVID-19 ще більше посилила цю тенденцію, непропорційно вразивши жінок через обмеження, пов'язані з доступом до віддаленої роботи.

Результати проведеного в межах дослідження анкетування підтверджують значну гендерну сегрегацію в енергетичному секторі, підкреслюючи концентрацію жінок на адміністративних посадах і домінування чоловіків на технічних посадах.

Виявлено тенденцію впливу війни на гендерну сегрегацію: можливості для працевлаштування жінок в енергетиці зростають через мобілізацію чоловіків. Наразі дані про кількість мобілізованих чоловіків не оприлюднюються. За оцінками бізнесу, в різних галузях рівень мобілізованих складає до 20% усіх військовозобов'язаних працівників підприємств. На сьогодні офіційне працевлаштування військовозобов'язаних чоловіків передбачає необхідність подачі документів військового обліку, що за їх відсутності унеможливорює процес прийому на роботу. За цих умов жінки стають більш надійним резервом для працедавців в умовах воєнного стану. Відбуваються зміни у доступі до посад, наприклад, скасування заборони на доступ жінок до деяких посад у вугільній галузі.

Формування гендерного дисбалансу в енергетиці відбувається ще на етапі доступу жінок до професійної освіти. Індекс гендерного паритету в Україні демонструє перевагу чоловіків на рівні професійно-технічної освіти, тоді як на рівнях магістра та докторантури домінують жінки. Оскільки в енергетиці понад 70% професій є технічними, чоловіки, які домінують у

професійно-технічних закладах, отримують згодом перевагу в технічній кваліфікації і практичному досвіді при працевлаштуванні. Наявні суспільні переконання впливають на вибір жінками технічних спеціальностей і перешкоджають вивченню ними дисциплін STEM. Хоча жінки мають свободу вибору професії, низька частка дівчат, які обирають технічні спеціальності, вимагає ініціатив щодо популяризації цих галузей. Результати анкетування показують, що деякі підприємства зосереджуються на виробничому навчанні, особистому розвитку та розвитку лідерських якостей для жінок в енергетиці. Проте реалізацію цих заходів через війну і брак фінансування було призупинено.

У контексті оцінки лідерського потенціалу жінок в енергетиці встановлено, що у 2022 році жінки обіймали лише 15,1% керівних посад в енергетичному секторі. Зростання спостерігалось лише у сфері передачі та торгівлі електроенергією, що свідчить про те, що в цих сферах працюють переважно жінки. Як порівняти з усіма економічними секторами, в енергетичному секторі жіноче лідерство вдвічі менше. Найбільша частка жінок на керівних посадах за результатами анкетування є у секторі відновлюваної енергетики, тоді як підприємства «традиційної» енергетики відстають. На думку жінок-респонденток та експертів фокус-груп, трансформація енергетики України в бік відновлюваних джерел може розширити кар'єрні можливості для жінок. Вирішальне значення мають інвестиції в навчальні програми, підвищення безпеки, покращення умов праці та створення можливостей для жінок у динамічному ландшафті відновлюваної енергетики.

Окрему увагу в дослідженні присвячено вивченню ситуації із працевлаштуванням жінок-ВПО. З розгортанням війни змінювалася сфера зайнятості жінок-ВПО в енергетичному секторі. На початку війни були помітними занепокоєння роботодавців щодо можливої зворотної міграції ВПО, тому їх працевлаштування потребувало стимулювання з боку держави. Однак продовження війни та посилення мобілізації змінили пріоритети роботодавців, зменшилися перешкоди для найму жінок-ВПО через брак персоналу в економіці воєнного стану.

Водночас анкетування підкреслило потребу в безперервному навчанні для освоєння нового обладнання та процесів на енергетичних підприємствах, що впливає на потреби в перепідготовці жінок, зокрема серед ВПО, на енергетичних спеціальностях.

За результатами дослідження можна виокремити основні рекомендації щодо просування гендерної рівності та стійкості в енергетичному секторі:

- Реалізація освітніх заходів та соціальних проєктів з підвищення обізнаності про енергетичні спеціальності серед дівчат; інформаційні кампанії, менторські програми та поширення кращих практик для просування можливостей жінок в енергетичному секторі.
- Проведення просвітницьких кампаній серед роботодавців і громадян про права та можливості жінок (включаючи ВПО) на ринку праці.
- Розроблення та поширення короткострокових навчальних програм для навчання та підвищення кваліфікації жінок у сфері енергетики, освоєння нових енергетичних професій.
- Встановлення квот у стратегічних документах для жінок на керівних посадах підприємств енергетики (середнього та вищого рівнів), адаптація правил конкурсних відборів на вакансії в енергетиці.
- Популяризація успіхів жінок в енергетиці: ЗМІ та професійні організації можуть активно висвітлювати історії жінок, які досягли успіху в енергетичному секторі. Це може надихнути інших жінок обрати кар'єру в цьому секторі. Масштабування щорічного Конкурсу «Жінки української енергетики», який проводиться ГО «Жіночий енергетичний клуб України».
- Ініціювання та реалізація навчання з лідерства для жінок в енергетиці, реалізація програм наставництва та менторства від жінок-керівниць зі сфери енергетики, обмін досвідом, програми стажування за кордоном.
- Запровадження гендерно сегрегованої статистики сприятиме розробці ефективної політики для досягнення гендерного балансу й інклюзивності. Оскільки енергетика є стратегічним сектором для економіки країни, після закінчення другого року війни важливо відновити збір та доступ до офіційних статистичних даних щодо гендерної структури і чисельності персоналу, оплати праці, доступу до управлінських посад та інших видів гендерно сегрегованої статистики.
- Розробка та імплементація рекомендацій щодо впровадження гендерно сегрегованої статистики на рівні підприємств для імплементації та моніторингу цих показників у стратегіях управління персоналом, кадрових політиках та звітах із соціальної корпоративної відповідальності.

Вступ

Вже майже два роки Україна відчуває на собі наслідки повномасштабного вторгнення Росії на свою територію. Результатом цього є руйнування не тільки цивільних будівель, але також цілеспрямовані атаки на об'єкти критичної інфраструктури й енергетики країни. З лютого 2022 року відбулось безпрецедентне внутрішнє та зовнішнє переміщення населення країни, яке вимушене залишати свої домівки та місця роботи, щоб врятувати своє життя. Очевидно, що ці процеси впливають і впливатимуть у майбутньому на гендерну структуру людського капіталу та його потенціал для відновлення економіки України після перемоги. Найбільш вразливою групою вимушено переміщених осіб (ВПО) є жінки, діти і люди похилого віку. За оцінками¹ Міністерства соціальної політики України, чисельність ВПО становить близько 4,7 млн, серед яких 60% складають жінки.

Як економічно активна частина ВПО, жінки несуть найбільший тягар відновлення своєї професійної та економічної спроможності. Ще до війни енергетична галузь відставала з погляду гендерної рівності та представництва жінок у її різних сегментах, про що свідчать результати попередніх досліджень. На жаль, є підстави припускати, що через війну ситуація лише погіршилася.

Цей документ містить результати дослідження стану гендерного балансу в енергетичному секторі України в умовах війни. Основною метою дослідження є оцінка поточної ситуації щодо гендерної рівності, впливу війни на жінок із сектору енергетики, можливостей їх розвитку та досягнень у складних життєвих умовах в країні.

Зі зростанням частки мобілізованих чоловіків посилюється роль жінок у формуванні та підтримці гендерно збалансованої та інклюзивної структури людського капіталу для відновлення енергетики. З одного боку, за оприлюдненими даними², на березень 2023 року на підприємствах енергетики нараховувалась найбільша чисельність персоналу, що отримали тимчасову відстрочку від

мобілізації (бронювання) — 163 тис. осіб (30,8% усіх заброньованих). З іншого боку, частка мобілізованих у компаніях енергетики зростає, оскільки не у всіх працівників чоловічої статі є необхідні підстави для бронювання. Так, згідно з наведеними у відкритих джерелах³ даними, на травень 2022 року тільки у компанії ДТЕК, що є найбільшим приватним інвестором енергетичної галузі України, чисельність мобілізованих склала 2493 осіб або 4,2% всього персоналу. Через це вперше в історії української вугільної галузі на одній із шахт компанії ДТЕК дозволили працювати під землею жінкам: майже 3 тис. осіб із 20 тис. шахтарів цієї шахти воюють на фронті. Про це йдеться у нещодавній публікації агенції Reuters.

Окремим фокусом дослідження є вивчення ситуації із працевлаштуванням жінок-ВПО. Проведені у різні періоди від лютого 2022 року дослідження⁵ дозволяють припустити, що жінки-ВПО можуть стикатися з низкою бар'єрів під час пошуку роботи: упереджене ставлення роботодавця, необхідність поєднувати пошук роботи на новому місці з пошуком житла, доглядом за дітьми та родичами похилого віку тощо. Крім того, навіть кваліфіковані працівники та працівниці в умовах вимушеної міграції стикаються з низькою оплатою праці або починають кар'єру з нижчих посад. Ця ситуація особливо характерна для жінок з технічною спеціалізацією, які інколи змушені починати з низькооплачуваних, некваліфікованих посад.

Але навіть у таких умовах важливо пам'ятати, що гендерна рівність є обов'язковим аспектом суспільного прогресу, що впливає на різні сектори, які формують основу розвитку держави. У цьому контексті енергетичний сектор відіграє ключову роль у стимулюванні економічного зростання та стійкості. Саме тому в цьому дослідженні зроблено спробу вивчити складну динаміку гендерної рівності в енергетичному секторі України в умовах війни, щоб висвітлити актуальний ландшафт розвитку, виклики та потенційні можливості для жінок. Це до певної міри визначає унікальність цього проекту, оскільки не так багато досліджень в енергетиці проводяться в умовах

¹ Презентація та обговорення результатів досліджень щодо міграції ВПО.

<https://www.ukrinform.ua/rubric-society/3739830-iz-usiei-kilkosti-pereselenciv-60-stanovlat-zinki-opora.html>

² В уряді назвали Forbes кількість заброньованих військовозобов'язаних працівників.

<https://forbes.ua/news/ponad-pivmilyona-v-uryadi-nazvali-kilkist-zabronovanikh-viyskovozobov'язanih-pratsivnikiv-17032023-12460>

³ Непоправні втрати. Скільки працівників найбільших компаній України забрала війна.

<https://forbes.ua/inside/nepopravni-vtrati-silki-pratsivnikiv-naybilshikh-kompaniy-ukraini-zabrала-viyna-17052022-6037>

⁴ <https://www.reuters.com/world/europe/ukraines-coal-mines-turn-women-solve-wartime-staff-shortages-2023-11-22/>

⁵ Універсальні гендерні рекомендації. Результати дослідження у рамках проекту «Адаптація жінок в нових умовах життя під час війни».

масштабної міграції населення, і тим паче — у часи війни.

У процесі підготовки дослідження стало зрозуміло, що фокус буде виходити за межі звичних методів та інструментів аналізу, а також інтерпретації статистичної інформації, доступ до якої в умовах воєнного стану в Україні обмежений. Натомість у дослідженні вивчається питання стану й актуальності гендерної рівності в енергетиці на основі узагальнення оприлюднених думок експертів, проведення анкетувань та опитувань у фокус-групах. За допомогою цього дослідження ми прагнемо надати цінну інформацію, яка може стати основою для ініціатив, спрямованих на підтримку і просування рівності та інклюзивності в енергетичному секторі України під час війни та у повоєнний період.

У межах цього дослідження ми розглядаємо енергетичний сектор як сукупність підприємств, що функціонують у галузі виробництва, розподілу та передачі електроенергії, зокрема у сфері відновлюваних джерел енергії, постачання товарів, що використовуються в енергетиці, сервісних підприємств та організацій у сфері консалтингу, освіти та юридичного супроводу енергетичних компаній. Такий підхід дозволяє розширити погляд на перспективи працевлаштування жінок в енергетиці.

- чинне законодавство України з питань гендерної рівності;
- попередні дослідження проблематики гендерної рівності в Україні та за кордоном, виконані різними аналітичними агенціями, галузевими асоціаціями та міжнародними організаціями;
- доступні дані Державної служби статистики України (далі — Державна служба статистики).
- слід зазначити, що Державна служба статистики не публікує окремі статистичні дані за 2020–2023 рр. через прийняті обмеження доступу до інформації, зміну форм і періодичності статистичної звітності тощо. Таким чином, у звіті використані усі дані, оприлюднені станом на жовтень 2023 р.;
- результати проведених опитувань представниць / представників підприємств енергетики, профільних навчальних закладів та експертів, а також жінок, які працюють або протягом двох останніх років працювали на енергетичних підприємствах.

Анкетування проводилось в період з 14.07.2023 до 13.09.2023 р. телефоном або в режимі онлайн за допомогою гугл-форми. До анкетування залучались представники (чоловіки та жінки) підприємств енергетичної галузі (164 респонденти; анкета — Додаток 1), а також тільки жінки, що працюють на таких

підприємствах (152 респондентки, анкета — Додаток 2). В експертних опитуваннях взяли участь 8 респондентів, серед них керівники різних напрямів підприємств енергетичної галузі (анкета — Додаток 3).

Оскільки цей проєкт реалізується під час війни, найбільшим ризиком є доступність інформації, включно з роботою та місцезнаходженням енергетичних підприємств, а також персоналу як у приватному, так і в державному секторах. Енергетика є однією з цілей агресора, що робить її вразливою в контексті збору й оприлюднення даних.

При організації проведення анкетування та інтерв'ю аналітики компанії «Про-Консалтинг» стикнулися з кількома обмеженнями. Серед них — пошук респондентів, що підходять під узгоджені критерії та погодилися на участь в опитуваннях у короткі терміни. Для порівняння, попереднє дослідження Фонду ім. Гайнріха Бьоля проводилось протягом майже всього 2019 року: за відсутності обмежень, пов'язаних з пандемією Covid-19, у мирний час та за відсутності бар'єрів, пов'язаних з дистанційною роботою та вимушеною міграцією спеціалістів за кордон.

Крім цього, велика частина респондентів із внутрішньої бази контактів «Про-Консалтинг», які могли бути залучені до анкетування, виявились недоступними: близько 30% перемішених осіб змінили телефонні номери через втрату телефонів при виїзді до безпечних регіонів та з інших причин.

Водночас, незважаючи на ці обмеження, представлене дослідження має завершений характер та цінність для цільової аудиторії:

- підприємств традиційної та відновлюваної енергетики, які можуть використати результати та рекомендації дослідження для вдосконалення гендерної складової в управлінні людським капіталом, у формуванні стратегій відновлення та інноваційного розвитку в повоєнний період;
- державних і місцевих органів влади для розроблення комплексних програм підтримки зайнятості жінок, зокрема ВПО, в енергетиці, а також стимулювання повернення жінок з-за кордону; для удосконалення трудового законодавства з метою впровадження принципів гендерної рівності, інклюзивності та економічної справедливості під час відновлення енергетики від наслідків війни;
- професійних спільнот, громадського сектору: жінки, які працювали або шукають можливості для реалізації в енергетиці, можуть залучатись до подальшої адвокації питань гендерної рівності, сталості та економічної справедливості.

1. Гендерні аспекти у законодавстві та політиці зайнятості в енергетиці після 2018 року

Загалом принципи гендерної рівності закріплені як у міжнародному законодавстві, так і в Конституції України. Перелік міжнародних документів з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків наведено в Додатку 4.

Рівність чоловіків та жінок в усіх сферах життя закріплена у Статті 3 Конституції України. Крім цього, гендерної рівності торкаються положення Статей 21, 24, 51. Так, ч. 3 Статті 24 Конституції України регламентує, що рівність прав жінок і чоловіків забезпечується наданням жінкам рівних із чоловіками можливостей у громадсько-політичній та культурній діяльності, у здобутті освіти та професійній підготовці, у праці та винагороді за неї тощо.

Основні закони та національні нормативно-правові акти з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків наведені у Додатках 5 і 6. Їх можна застосовувати також до регулювання працевлаштування жінок в енергетиці. Основна частина законів була прийнята ще до війни і встановлювала загальні вимоги щодо праці жінок, працевлаштування на державній службі, економічні, правові та організаційні питання оплати праці, основні аспекти державної політики зайнятості населення, організаційно-правові засади запобігання та протидії дискримінації з метою забезпечення рівних можливостей щодо реалізації прав і свобод людини та громадянина тощо.

Незважаючи на істотний прогрес в імplementації гендерних аспектів у законодавстві різних країн, зокрема в Україні, гендерний дисбаланс в енергетиці досі існує. Згідно з Global Gender Gap Report 2023⁶, частка жінок в енергетичних компаніях у світі сягає 31,2%, що є результатом чи не найбільших за попередні роки інвестицій у збільшення частки жінок на підприємствах.

Упродовж 2020–2023 років в Україні було прийнято низку змін до законодавства та нормативних актів, спрямованих на захист та підтримку зайнятості жінок в енергетичному секторі та подолання нерівності

(Додаток 7).

Зазначені документи регулюють порядок реалізації принципів рівних прав і можливостей під час прийняття на роботу та виконання професійних обов'язків жінками і чоловіками на підприємствах різного профілю. Також передбачено використання гендерних підходів під час розробки нормативно-правових актів, запроваджено перелік показників, за якими Державна служба статистики України збирає дані для моніторингу гендерної рівності. Станом на серпень 2021 року більше ніж 80 органів місцевого самоврядування в Україні підписали Європейську хартію рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад, розроблену у 2004 році Радою європейських муніципалітетів і регіонів (РЕМР) (далі — Хартія). Хартія, підтримана Європейською Комісією, закликає органи місцевого самоврядування взяти на себе зобов'язання використовувати наявні повноваження і партнерство для досягнення більшої рівності своїх громадян.

У серпні 2022 р. було схвалено «Державну стратегію забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року»⁷ та затверджено операційний план її реалізації у 2022–2024 роках.

Стратегія спрямована на об'єднання суспільства у розумінні цінностей прав і свобод людини, що забезпечуються та захищаються на основі принципів рівності та недискримінації для всіх жінок і чоловіків, хлопців та дівчат. Стратегія передбачає консолідацію дій органів влади усіх рівнів, міжнародних організацій, соціальних партнерів та інших представників громадянського суспільства для реалізації міжнародних та національних зобов'язань щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків для сталого розвитку держави у всіх сферах.

Окрім цього, 3 травня 2023 року було підписано Меморандум про співробітництво між Урядом України та ООН щодо запобігання та протидії сексуальному насильству. Одним із пунктів він включає посилення захисту внутрішньо переміщених осіб від сексуального насильства, а також тих, хто був змушений виїхати за кордон.

⁶ Global Gender Gap Report 2023. https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2023.pdf

⁷ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/752-2022-%D1%80#n15>

У вересні 2023 р. було прийнято зміни до закону № 2866-IV «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», що містить основні засади забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах діяльності, зокрема у сфері праці. Він прямо забороняє дискримінацію на робочому місці. У поточній редакції оновлено статтю 13 про повноваження центрів з надання безоплатної правничої допомоги у сфері запобігання та протидії насильству за ознакою статі. Ці повноваження покладено на координаторів з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в органах виконавчої влади й органах місцевого самоврядування.

Одне з останніх досягнень — схвалення у вересні 2023 року Кабінетом Міністрів України Національної стратегії подолання гендерного розриву в оплаті праці⁸ на період до 2030 року та затвердження операційного плану заходів з її реалізації на 2023–2025 роки.

Першими суттєвий прогрес у використанні законодавчо закріплених інструментів для реалізації політики рівних прав і можливостей жінок і чоловіків демонструють державні органи виконавчої влади, зокрема у сфері енергетики: Міністерство енергетики України⁹, Державне агентство з енергоефективності та енергозбереження України (ДАЕЕ)¹⁰, Державна інспекція енергетичного нагляду України¹¹. Серед інструментів реалізації гендерно-збалансованої політики, які можуть застосовуватись і на рівні підприємств, є гендерний аудит¹². Метою його проведення є оцінювання стану забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків підприємствами, установами та організаціями, виявлення наявних проблем, визначення шляхів скорочення гендерної нерівності, аналіз змін у цій сфері, що відбулися на підприємстві, в установі чи організації (порівняно з результатами попереднього аудиту), а також підвищення обізнаності працівників щодо застосування комплексного гендерного підходу в їхній діяльності. Також гендерний аудит дає можливість проаналізувати, як принцип забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків враховується у кадровій політиці та діяльності підприємства, установи чи організації.

Серед підприємств енергетики прогрес у реалізації законодавчих ініціатив та інструментів забезпечення гендерної рівності у кадровій політиці одним із перших почало демонструвати ДП «Оператор ринку». У 2020 році «Оператор ринку» визнано кращим енергетичним підприємством з гендерним паритетом за результатами щорічного конкурсу, що проводиться ГО «Жіночий енергетичний клуб України». На підприємстві працює 60% жінок, створені рівні умови роботи й оплати праці, впроваджено політику, дружню до родин працівників «Оператора ринку». Про це, зокрема, свідчать результати гендерного аудиту¹³, який був проведений у 2020 році Гендерним комітетом компанії за участі незалежних експертів.

Таким чином, за період з 2018 до 2023 року в Україні активно впроваджуються ініціативи гендерної рівності як на законодавчому рівні, так і на окремих підприємствах, зокрема енергетичного сектору. Впровадження принципів гендерної рівності є одним із завдань України на шляху до євроінтеграції. Основні вимоги, які має виконати Україна, щоб стати членом ЄС, окреслені у 2 аналітичних звітах¹⁴, які також визначають проблематику та критичні відмінності. У цих документах є 2 окремі розділи в acquis ЄС, які присвячені питанням праці: вільний рух працівників (праця), соціальна політика, зайнятість та гендерна рівність. Тож упровадження європейських принципів в українському суспільстві є спільним завданням усіх громадян країни.



⁸ Національна стратегія подолання гендерного розриву в оплаті праці на період до 2030 року. <https://ips.ligazakon.net/document/kr230815?an=14>

⁹ Інформація про проведення гендерного аудиту в апараті Міністерства енергетики України. https://mev.gov.ua/sites/default/files/2023-02/%D0%86%D0%BD%D1%84%D0%BE%D1%80%D0%BC_%D0%97%D0%92%D0%86%D0%A2_%D0%90%D1%83%D0%B4%D0%B8%D1%82.pdf

¹⁰ Звіт про проведення гендерного аудиту. https://saee.gov.ua/sites/default/files/Zvit_gender_audit.pdf

¹¹ Гендерний аудит у Держенергонагляді в 2022 році. <https://sies.gov.ua/gender/gendernij-audit-2022>

¹² Методичні рекомендації щодо проведення гендерного аудиту підприємствами, установами та організаціями. <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0448739-21#Text>

¹³ <https://www.oree.com.ua/index.php/web/48>

¹⁴ COMMUNICATION FROM THE COMMISSION TO THE EUROPEAN PARLIAMENT, THE EUROPEAN COUNCIL AND THE COUNCIL. <https://neighbourhood-enlargement.ec.europa.eu/system/files/2022-06/Ukraine%20Opinion%20and%20Annex.pdf>

2. Гендерні дисбаланси в енергетичному секторі України

Для розуміння чинної ситуації із гендерним профілем енергетичного сектора України необхідно оцінити стан гендерного балансу. Він характеризує фактичний стан справ соціальною, економічною, політичною рівністю становища чоловіків і жінок. Встановлення гендерного балансу в енергетиці спирається на сукупність ключових показників, серед яких найбільше значення мають рівномірний розподіл доходів, представництво на управлінських посадах, досягнутий рівень і доступ до освіти, працевлаштування тощо. Гендерний баланс є «оптимальним» станом досягнення рівності чоловіків і жінок, тому враховуючи наявні й раніше відхилення від такого стану в енергетиці України, доцільніше вживати термін «гендерний дисбаланс».

З метою оцінки гендерного дисбалансу в енергетичному секторі України проведено аналіз характеристик гендерної сегрегації на енергетичному ринку праці. Для цього проведено дослідження доступу до професії через освіту, умови праці, доступ жінок до керівних посад, гендерну різницю в оплаті праці тощо.

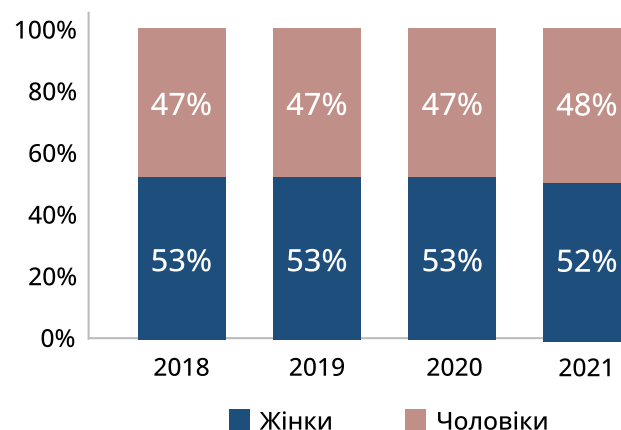
2.1. Гендерна сегрегація на ринку праці

Словник гендерних термінів¹⁵ пояснює гендерну сегрегацію праці як нерівномірне розподілення чоловіків і жінок у економіці, через що в окремих професіях чи окремих економічних галузях переважають чоловіки або жінки. Гендерна сегрегація праці може бути вертикальною та горизонтальною. Вертикальна гендерна сегрегація праці передбачає нерівне розподілення чоловіків і жінок на різних рівнях у середині однієї професії («скляна стеля»). Горизонтальна гендерна сегрегація — це нерівне розподілення жінок і чоловіків у різних професіях («скляні стіни»).

З метою оцінки гендерної сегрегації в енергетичному секторі проаналізовано співвідношення жінок та

Діаграма 2.1

Загальна кількість населення України працездатного віку (15–70 років) у 2018–2021 рр., %



Джерело: Державна служба статистики України (дані за максимально доступний період); оцінка Pro-Consulting

чоловіків працездатного віку загалом по країні та кількість жінок, що працювали загалом по країні та у промисловому секторі (облікова чисельність штатних працівниць-жінок).

Як видно з наведених даних, у 2018–2021 рр. частка жінок працездатного віку в Україні перевищувала частку чоловіків. При цьому спостерігалась нерівномірна динаміка зменшення чисельності населення. Так, кількість чоловіків працездатного віку з 2018 по 2020 рр. скоротилася на 1,13 %, а жінок — на 0,64 %. Очевидно, що така тенденція посилює нерівномірність гендерної структури населення України, а через негативні наслідки триваючої війни можна припустити, що частка жінок зростатиме. Водночас у структурі зайнятості населення гендерна структура є іншою: до роботи більше залучені чоловіки (більше 50%). Це яскраво ілюструють дані наступної діаграми.

¹⁵ Словник гендерних термінів. <https://a-z-gender.net/ua/genderna-segregaciya-praci.html>

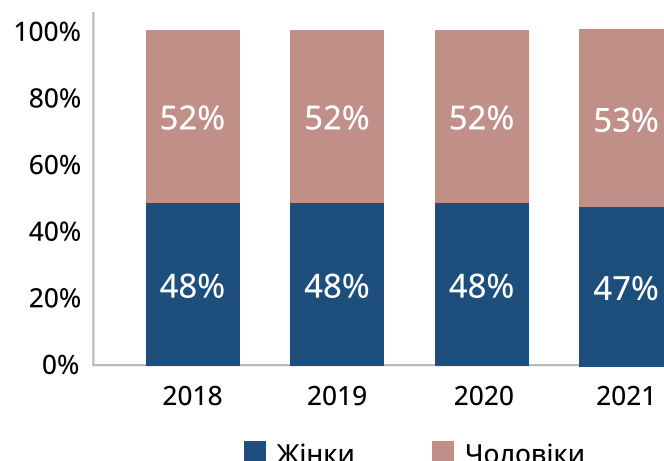
Динаміка кількості населення, залученого до праці по країні, за статтю протягом досліджуваного періоду також має несприятливу тенденцію щодо профілю жінок.

Аналіз статистичних даних у кількісних показниках демонструє, що до початку повномасштабного вторгнення в Україну вже спостерігалась динаміка скорочення працівників. Найбільший темп скорочення припав на період пандемії (2020 рік) — близько 4% як для чоловіків, так і для жінок. У 2021 р. кількість зайнятих жінок скоротилась на 2,6%, чоловіків — на 1,2% відносно показників 2020 р., що демонструє вплив пандемії на ринок праці, особливо для жінок.

У період пандемії COVID-19 більшість підприємств застосовували дистанційний та гнучкий графік роботи. Зокрема, про використання таких заходів на своїх підприємствах зазначили 74,8% та 59,1% опитаних

Діаграма 2.2

Зайнятість населення за статтю у 2018–2021 рр., %



Джерело: Державна служба статистики України (дані за максимально доступний період), оцінка Pro-Consulting

Таблиця 2.1

Зайнятість населення за статтю у 2018–2021 рр., тисяч осіб

	2018	2019	2020	2021	2018/2021
Жінки, кількість	7910,7	7974,3	7650,0	7451,0	*
Темп приросту/скорочення	*	0,8%	-4,1%	-2,6%	-3,3%
Чоловіки, кількість	8450,2	8693,7	8345,6	8242,0	*
Темп приросту/скорочення	*	2,9%	-4,0%	-1,2%	-1,2%

Джерело: Державна служба статистики України (дані за максимально доступний період), оцінка Pro-Consulting

респондентів відповідно. На окремих підприємствах застосовували обидва варіанти роботи працівників.

Такі зміни в умовах праці підвищили навантаження передусім на жінок, які були вимушені працювати з дому, паралельно доглядати за маленькими дітьми та хворими, допомагати дітям шкільного віку з навчанням, що проводилося онлайн та потребувало створення особливих умов, забезпечувати побут. Таке навантаження вплинуло у більшості випадків на рівень виконання професійних завдань і посилює гендерні стереотипи про «низьку» здатність жінок працювати у стресових ситуаціях.

За даними Державної служби статистики, на кінець квітня 2020 року кількість зареєстрованих безробітних становила 457 005 осіб, серед яких

жінок — 57%. За даними Міжнародної енергетичної агенції, у 2020 році кількість жінок, зайнятих в енергетичній галузі, скоротилася на 1,5 мільйона, що є найбільшим падінням за останні 10 років. Тому можна стверджувати, що пандемія COVID-19 стала однією з причин перешкоджання пошуку нової роботи та кар'єрному зростанню жінок протягом 2020–2021 рр. Це підтверджують і дані опитування, згідно з якими 6,3% жінок-респондентів змінили роботу протягом останніх трьох років через COVID-19.

Масштабні статистичні дослідження рівня зайнятості жінок в енергетичному секторі проводилися в Україні у період 2013–2017 рр. Результати цього дослідження¹⁶ показали, що частка жінок в енергетичному секторі складає 23–27% від загальної кількості працівників, натомість частка жінок, зайнятих у інших сферах

¹⁶ «Жінки та чоловіки в енергетичному секторі України». https://ua.boell.org/sites/default/files/genger_in_energy_report_2019.pdf

економічної діяльності, досягає 54%. Після 2019 р. Державна служба статистики України не публікувала дані щодо розподілу працівників в енергетичному секторі, тому неможливо зробити обґрунтовані офіційними статистичними дослідженнями висновки щодо гендерної структури в енергетичному секторі України після 2019 року. Це потребує масштабного статистичного дослідження, особливо з урахуванням суттєвих демографічних змін, зумовлених війною, внутрішньою та зовнішньою міграцією робочої сили тощо.

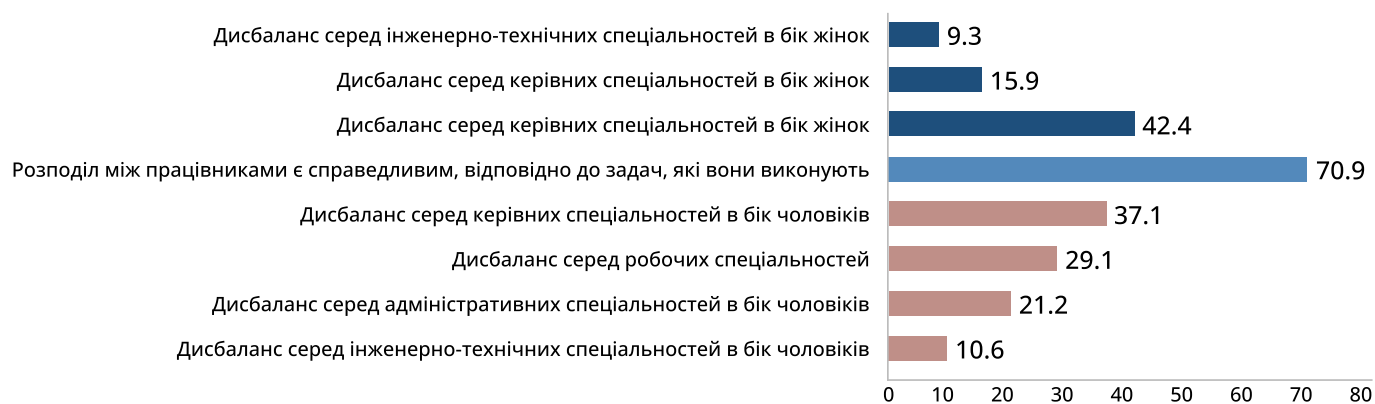
В таких умовах цінно проводити короткострокові опитування, які дозволять виявити тенденції, важливі для обґрунтування та прийняття управлінських рішень щодо покращення структури зайнятості в енергетиці. Так, з метою виконання цього дослідження було проведено опитування працівників енергетичної галузі, опрацьовано інформацію з відкритих джерел про діяльність компаній енергетичного сектору та організацій, що опікуються гендерними питаннями. За результатами проведеного дослідження виявлено, що структура зайнятості в енергетичній галузі

характеризується значною гендерною сегрегацією за професіями. За даними опитувань та експертних інтерв'ю було визначено, що жінки в енергетиці працюють в різних кваліфікаційно-професійних групах, але в деяких з них вони переважають — наприклад, «професіонали», «фахівці» і «прості професії». Чоловіки переважають в інших кваліфікаційних і професійних групах, як-от «працівники з обслуговування, експлуатації та контролю технологічного обладнання». Концентрація жінок і чоловіків у різних професійних групах формує так звані «жіночі», «чоловічі» та «змішані» професії залежно від домінуючої групи зайнятості:

- «жіночі» професії: офіс-менеджер, секретар, бухгалтер, маркетолог, менеджер з персоналу;
- «чоловічі» професії: інженер, монтажник, оператор, слюсар, водій;
- «змішані» професії: інженер-енергетик, еколог, експерт з енергоефективності, консультант з відновлюваної енергетики.

Діаграма 2.3

Оцінка сегрегації за професіями у енергетичному секторі, %



Джерело: Результати опитування Pro-Consulting (152 респонденти), оцінка Pro-Consulting

У ході дослідження респондентам опитування було запропоновано оцінити рівень гендерної сегрегації праці на їхніх підприємствах, тобто визначити дисбаланс розподілу жінок та чоловіків за професіями та за рівнями посад у межах однієї професійної групи, результати якого наведено на діаграмі 2.3.

Результати опитування респондентів показали, що найбільше гендерна сегрегація проявляється в нерівномірному розподілі робочих завдань чоловіків та жінок, присутній дисбаланс серед адміністративних

спеціальностей (переважання жінок), а також дисбаланс у зайнятті керівних посад (переважання чоловіків). 51% опитаних чоловіків (під час загального опитування представників підприємств) оцінили важливість гендерних аспектів на 4 або 5 балів з 5. 82% жінок-респондентів зазначили, що підприємства, на яких вони працюють або працювали останній час, застосовують принципи дотримання рівних умов і можливостей виконання професійних обов'язків жінками і чоловіками, враховуючи їхні інтереси і потреби. Це проявляється у створенні та підтриманні

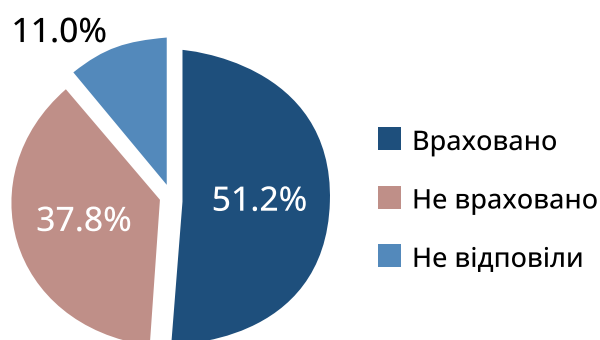
рівних умов праці та справедливої її оплати, участі у навчальних заходах (курси, семінари, підвищення кваліфікації) та конференціях, розвитку та кар'єрному зростанні. Частина підприємств мають розроблену та впроваджену політику рівних прав і можливостей для жінок та чоловіків. На таких підприємствах гендерний аспект зазвичай прописаний у внутрішніх документах, створюються «Скриньки довіри», проводяться семінари з працівниками з роз'ясненням положень гендерної політики, на корпоративних сайтах розміщують гендерні сторінки.

Лише 6% респондентів зазначили, що на підприємствах, де вони працюють, не дотримуються принципи надання рівних умов і можливостей виконання професійних обов'язків жінками і чоловіками. Серед основних проблем зазначають високий рівень чоловіків серед керівного складу компанії (3%), більш високий рівень заробітної плати при виконанні схожих обов'язків (2%), чіткий розподіл професій та обов'язків для жінок та чоловіків, наприклад, виробничі — чоловіки, адміністративні — жінки (1%). Інші не змогли чітко зазначити проблеми гендерної рівності на підприємстві, де працюють.

Більш ніж половина респондентів опитування — представників підприємств зазначили, що в їхніх компаніях розроблені нормативні документи з кадрової політики та організації роботи колективу, які враховують застосування принципів дотримання рівних умов і можливостей виконання професійних обов'язків жінками і чоловіками.

Діаграма 2.4

Оцінка врахування принципів гендерної рівності в нормативних документах підприємств, %



Джерело: Результати опитування Pro-Consulting (152 респонденти), оцінка Pro-Consulting

Серед таких компаній присутні підприємства різних форм власності, що показує високу свідомість приватних підприємств до гендерних питань. Підприємства, що дотримуються принципів гендерної рівності, за даними респондентів, наймають працівників на основі компетенцій, професійного досвіду та навичок, стать не має значення (за випадками суто чоловічої, важкої роботи, на яку жінки усвідомлено не йдуть). Проте за результатами опитування було також встановлено, що енергетичні підприємства починають шукати жінок на посади, які раніше займали чоловіки. У багатьох випадках через війну при закритті «чоловічих» вакансій жінкам можуть надавати перевагу. Основна причина такої ситуації — необхідність формування стабільного штату працівників, оскільки чоловіки можуть бути мобілізовані, а жінки залишаються працювати.

На сьогодні офіційне працевлаштування військовозобов'язаних чоловіків передбачає необхідність подачі документів військового обліку, що за їх відсутності унеможлиблює процес прийому на роботу. У цих умовах жінки стають більш надійним резервом для працедавців в умовах військового стану. Наразі дані про кількість мобілізованих чоловіків не оприлюднюються. За оцінками бізнесу, в різних галузях рівень мобілізованих складає до 20% усіх військовозобов'язаних працівників підприємств.

Отже, через триваючу війну та зростання кількості мобілізованих працівників чоловічої статі на підприємствах енергетики відбувається поступова зміна структури гендерної сегрегації на користь жінок. Прикладом є скасування заборони залучення жінок до підземних робіт у шахтах. Ця робота вважається фізично важкою, проте через мобілізацію чоловіків та нестачу кадрів вже близько 400 жінок працюють на підземних роботах у компанії ДТЕК (орієнтовно 2,5% від загальної кількості підземних працівників). Зазвичай вони виконують допоміжні роботи, які не потребують напруженої фізичної праці¹⁷.

Позитивним висновком проведеного опитування є висока частка підприємств-респондентів енергетичного сектору (82%), які застосовують принципи дотримання рівних умов і можливостей виконання професійних обов'язків жінками та чоловіками. Більшість підприємств запроваджують принципи гендерної рівності на рівні внутрішніх документів компанії (Політика компанії, Колективний договір тощо).

¹⁷ Ukraine's coal mines turn to women to solve wartime staff shortages.

<https://www.reuters.com/world/europe/ukraines-coal-mines-turn-women-solve-wartime-staff-shortages-2023-11-22>

2.2. Оцінка доступу жінок до професійної освіти

Залучення жінок до роботи в енергетичному секторі насамперед формується ще на етапі навчання та вибору професії. Вступ до технічних закладів освіти дає жінкам можливість працювати в енергетичній галузі, вища освіта є запорукою отримання інженерних та

керівних посад.

Аналіз залученості дівчат до навчання у закладах освіти різних рівнів проведений за даними Державної служби статистики України. У таблиці 2.2 наведено статистичні дані гендерного співвідношення серед учнів (слухачів) та студентів закладів вищої освіти на основі індексу гендерного паритету (GPI).

Таблиця 2.2

Індекси гендерного паритету (GPI) серед учнів (слухачів) та студентів навчальних закладів України¹

Рівні освіти за МСКО ²	Назва національних освітніх ступенів, освітньо-кваліфікаційних рівнів	2014/15 ³	2015/16 ³	2016/17 ³	2017/18 ³	2018/19 ³	2019/20 ³
Післясередня не вища освіта ⁴	Учні (слухачі) закладів професійної (професійно-технічної) освіти, які здобувають професійну (професійно-технічну) освіту	0,667	0,684	0,696	0,690	0,669	0,664
Короткий цикл вищої освіти	Студенти закладів вищої освіти, які здобувають ступінь вищої освіти «Молодший бакалавр» або освітньо-кваліфікаційний рівень «Молодший спеціаліст»	0,984	0,967	0,924	0,904	0,887	0,873
Бакалаврат або його еквівалент	Студенти закладів вищої освіти, які здобувають ступінь вищої освіти «Бакалавр»	1,083	1,074	1,081	1,064	1,081	1,092
Магістратура або її еквівалент	Студенти закладів вищої освіти, які здобувають ступінь вищої освіти «Магістр» або освітньо-кваліфікаційний рівень «Спеціаліст»	1,296	1,278	1,243	1,298	1,277	1,289
Докторантура або її еквівалент	Здобувачі наукового ступеня вищої освіти «Доктор філософії» та «Доктор наук»	1,469	1,145	1,099	1,061	1,036	0,966

Джерело: Державна статистика України

¹ Співвідношення кількості осіб жіночої статі до кількості осіб чоловічої статі (методика ЮНЕСКО)

² Міжнародна стандартна класифікація освіти перегляду 2011 року

³ Без урахування учнів, слухачів та студентів закладів освіти тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим, м. Севастополя та частини тимчасово окупованих територій у Донецькій та Луганській областях

⁴ За даними Міністерства освіти і науки України

Цей показник використовується ЮНЕСКО для вимірювання відносного доступу чоловіків і жінок до освіти. Показник розраховується як відношення кількості жінок до кількості чоловіків, які навчаються на певному ступені освіти (початкова, середня тощо):

- GPI = 1, означає рівність між чоловіками та жінками;
- GPI < 1 — гендерний паритет надає перевагу чоловікам;
- GPI > 1 — гендерний паритет надає перевагу жінкам.

Що ближче GPI до 1, то ближче країна до досягнення рівності доступу між чоловіками та жінками. Дані, наведені в таблиці 2.2, свідчать про те, що протягом аналізованого періоду з 2014 по 2020 рік спостерігається тенденція до зниження GPI за ступенем вищої освіти «молодший бакалавр» або освітньо-кваліфікаційного рівня «молодший спеціаліст» на

користь переважання чоловіків. В Україні це рівень професійно-технічної освіти. Водночас жінки домінують на магістерському та докторському рівнях освіти.

В енергетичному секторі понад 70% професій технічного напрямку, освіту по якому надають переважно у закладах професійно-технічної освіти (електрики, слюсарі, електромонтери тощо). Як видно з наведених даних, у закладах професійно-технічної освіти переважають чоловіки. Жінки частіше обирають навчання у вищих навчальних закладах, де отримують інженерні спеціальності або ж навчаються не за технічними напрямками. При цьому чоловіки часто отримують два види технічної освіти — професійно-технічну та вищу, що створює для них переваги навичок технічних професій та інженерні знання за спеціалізацією. У таких умовах при працевлаштуванні на підприємствах чоловіки мають змогу отримати професійні навички та досвід, необхідні для зростання

кар'єрними сходами за спеціальністю. При додатковому навчанні без відриву від роботи на підприємстві вони підвищують свої можливості отримати підвищення та зайняти керівні посади. Досить часто при виборі між кандидатами працедавець надають перевагу спеціалістам з практичним досвідом роботи. Таким чином, жінкам з вищою освітою без практичного досвіду складніше отримати підвищення та просування кар'єрними сходами. Саме на цьому етапі формується гендерний дисбаланс, зокрема в енергетичному секторі. Гендерний дисбаланс у доступі до кар'єри в енергетичному секторі через освіту експерти вважають серйозною проблемою.

Додатковими причинами, чому жінки «відстають» у професійній реалізації в енергетиці, є гендерні стереотипи. У суспільстві існує думка, що жінки не так добре підходять для технічних ролей, як чоловіки. Це призводить до того, що дівчат не заохочують вивчати STEM-дисципліни в школі, і це може ускладнити їм отримання роботи в енергетичній галузі після закінчення навчання. За результатами досліджень центру «Розвиток КСВ», серед випускників-інженерів технічних спеціальностей 20% жінок і 80% чоловіків, а серед практикуючих інженерів — 11% жінок та 89% чоловіків. Це загальні показники технічних спеціальностей, проте їх можна вважати релевантними і для енергетичного сектору.

На думку експертів, що взяли участь в опитуванні в межах дослідження Pro-Consulting, в українському суспільстві історично сформовані стереотипи у виборі майбутньої професії, зокрема, серед дівчат. Для їх руйнування необхідно проводити роз'яснювальні роботи та рекламні кампанії щодо можливостей жінок в енергетичному секторі.

За даними проведеного у цілях цього дослідження опитування серед представників сфери освіти, у 2023 році в освітніх закладах знову спостерігається дисбаланс: на технічних спеціальностях переважають

хлопці, частка дівчат не перевищує 10% (1–3 дівчини на групу з 30 осіб електромонтажників чи електриків).

Враховуючи проведене дослідження щодо залученості жінок до навчання у технічних закладах середньої та вищої освіти, можна сказати, що жінки в Україні мають можливість вибору професії і не обмежені при вступі до навчальних закладів. Проте частка дівчат, що обирають технічні спеціальності — низька. Зміна ситуації можлива при популяризації технічних спеціальностей серед дівчат, інформуванні про позитивний досвід роботи жінок у енергетиці ще під час навчання у середній школі тощо. Респонденти, зокрема ті, що працюють в освіті в енергетичному секторі, стверджують, що гендерний розрив в освіті та професійних програмах, пов'язаних з енергетичним сектором, є серйозною проблемою, яка призводить до втрати людського потенціалу та економічного зростання, посилює стереотипи щодо ролей чоловіків і жінок, обмежує можливості жінок брати участь в енергетичній безпеці та сталому розвитку.

З метою розвитку кадрів, сприяння професійному та кар'єрному зростанню сучасні підприємства часто впроваджують спеціальні програми та заходи.

Згідно з результатами опитування, 63,5% підприємств організовують заходи з розвитку лідерських навичок, тренінги з особистісного розвитку та виробничі тренінги для своїх працівників, оплачують різні форми навчання. 6,3% підприємств запроваджують менторські програми для жінок. Найбільш поширені види навчань та освітніх заходів, спрямованих на кар'єрне та професійне зростання жінок на підприємствах, які зазначили респонденти, наведені на діаграмі 2.5. Деякі респонденти зазначали по декілька видів навчальних заходів, які проводять на їх підприємствах для працівників, зокрема для жінок.

Результати опитування показали, що найбільше уваги підприємства надають виробничому навчанню,

Діаграма 2.5

Рейтинг заходів із розвитку персоналу на підприємствах енергетичного сектору, %



Джерело: Дані опитування Pro-Consulting, оцінка Pro-Consulting

тренінгам з особистісного розвитку та розвитку лідерських навичок. Ці програми є основними для формування кадрового резерву на підприємствах енергетичного сектору.

Серед інших заходів з розвитку персоналу, які використовують підприємства для сприяння кар'єрного та професійного розвитку жінок, респонденти зазначали навчання і тренінги з охорони праці, відрядження на інші підприємства та в інші країни для обміну досвідом, навчання у власній академії та на курсах онлайн. Деякі респонденти зазначали, що оплата другої освіти прописана в установчих документах, але поки ще не була застосована на практиці. Низка заходів впроваджувалась на підприємствах до повномасштабного вторгнення (менторські програми, оплата освіти, тренінги), але через війну майже усе поставлено на «паузу».

Проте окремі підприємства енергетичної галузі, розуміючи дефіцит інженерно-технічних спеціалістів, що утворився через мобілізацію чоловіків, вживають різних заходів для підвищення кваліфікації своїх працівників. Наприклад, компанія ДТЕК Енерго ініціювала додатковий набір на спеціальність «Гірництво» у НТУ «Дніпровська політехніка» і профінансувала навчання перспективних працівників компанії¹⁸.

36,5% опитаних з числа підприємств зазначили, що не застосовують жодних програм розвитку для жінок. Є респонденти, які зауважили про низьку мотивацію персоналу до участі у подібних заходах розвитку. За результатами опитування жінок енергетичного сектору, лише 16,4% респондентів брали участь у освітніх заходах протягом останніх трьох років. Інші респонденти не були залучені до таких заходів через відсутність освітніх програм на підприємствах, де вони працюють, або через відсутність інформації про заходи та можливості взяти в них участь.

Експерти галузі, залучені до опитування, зазначають, що майже не стикалися зі спеціалізованими програмами підвищення кваліфікації та розвитку саме для жінок. Усі наявні програми є загальними для професії (якщо це підвищення кваліфікації чи охорона праці). Жінки мають доступ до таких програм на рівні з чоловіками, але питання залишається у можливостях використати цей доступ в умовах завантаженості жінок домашніми обов'язками, доступністю графіку та форми навчання для поєднання роботи, навчання та сім'ї.

Позитивною, на думку експертів, є тенденція онлайн-навчання. Майже усі навчальні заклади

наразі запроваджують короткострокові курси перекваліфікації (наприклад, 12-тижнева підготовка для електриків, електрозварювальників, на тему джерел відновлюваної енергетики тощо). В Україні працюють 40 кваліфікаційних центрів підвищення кваліфікації, де можна пройти навчання, здати іспити й отримати сертифікати, дійсні як в Україні, так і за кордоном.

Отже, в країні створені умови для розвитку жінок, зокрема в енергетичному секторі, однак про це мало говорять і відсутня інформаційна складова просування наявних освітніх продуктів. До того ж при плануванні формату програм і графіків навчання необхідно враховувати потреби та можливості жінок взяти у них участь у зручний спосіб.

2.3. Оцінка можливостей кар'єрного зростання та оплати праці жінок в енергетичному секторі

За даними Державної служби статистики, у 2021 році загальна кількість жінок та чоловіків на керівних посадах галузі енергетики становила 5419 осіб, з них 14,9% жінок обіймали керівні посади. У 2022 році ситуація не сильно змінилася, частка жінок-керівниць у галузі енергетики збільшилась лише на 0,2%. Найпомітніші зміни можна відстежити у секторі передачі електроенергії (+3%) та торгівлі електроенергією (+1,2 %) — це підтверджує дані, що на підприємствах цих напрямів за кількістю персоналу переважають жінки. Порівняно з іншими галузями економіки, частка жінок-керівників у енергетичному секторі вдвічі менша за загальні показники.

За результатами проведеного у межах цього дослідження опитування, 51,2% жінок змінили місце роботи за останні три роки через кар'єрне зростання, і це підтверджує наявність можливостей для жінок в енергетичному секторі.

Особливі умови для кар'єрного зростання жінок «створила» війна, оскільки значна частка чоловіків енергетичного сектору були мобілізовані чи за власним бажанням пішли на фронт. За даними експертів, залучених до інтерв'ю, нині працедавці надають перевагу жінкам на керівних та технічних посадах, оскільки більш впевнені у тому, що жінки залишаться на робочих місцях попри виклики війни та не будуть мобілізовані. Також, за словами експертів, жінки-енергетики на початку війни проявили найкращі свої здібності при забезпеченні роботи енергетичної інфраструктури.

¹⁸ Разом з ДТЕК Енерго забезпечуємо стійкість енергосистеми України.
https://www.nmu.org.ua/ua/content/news/?ELEMENT_ID=26672

Таблиця 2.4

Кількість зареєстрованих юридичних осіб за видами економічної діяльності з розподілом за ознакою статі керівника 2021–2022 рр., осіб

Галузь	2021				2022				Зміна кількості жінок, 2021/2022, %
	Чоловіки		Жінки		Чоловіки		Жінки		
	осіб	%	осіб	%	осіб	%	осіб	%	
Виробництво електроенергії	3656	85,3	629	14,7	3674	85,4	627	14,6	-0,1
Передача електроенергії	74	85,1	13	14,9	87	82,1	19	17,9	3,0
Розподілення електроенергії	216	87,1	32	12,9	215	86,7	33	13,3	0,4
Торгівля ектроенергіє	666	83,4	133	16,6	778	82,2	168	17,8	1,2
Всього в галузі енергетика	4612	85,1	807	14,9	4754	84,9	847	15,1	0,2
Всього по Україні	1016341	70,7	420668	29,3	1036980	70,8	427973	29,2	-0,1

Джерело: Дані Державної служби статистики України; оцінка Pro-Consulting

Таблиця 2.5

Частка жінок на керівних посадах в енергетичному секторі за результатами опитування Pro-Consulting 2023 р., %

Частка жінок на керівних посадах	Відновлювані джерела енергії	Традиційні джерела енергії	Інші сектори е/е
Жодної	11,1	42,9	9,4
до 30%	53,3	57,1	35,4
від 30 до 50%	28,9	0,0	28,1
>50%	6,7	0,0	16,7
Всі (100%)	0,0	0,0	3,1

Source: Pro-Consulting survey data, Pro-Consulting assessment

Для аналізу розподілу жінок та чоловіків на керівних посадах за різними секторами енергетики були використані результати опитування.

За даними опитування, найвища частка жінок на керівних посадах припадає на сектор відновлюваних джерел енергії, де лише 11% респондентів зазначили, що в їх компанії немає жодної жінки керівника. Найбільше таких компаній серед підприємств традиційних джерел енергії — майже 43%, що свідчить про гендерний дисбаланс у цьому сегменті енергетичного сектору та відсутність рівних можливостей для жінок обіймати керівні посади. Глибинні інтерв'ю показали, що близько 50% жінок-респондентів з власного досвіду вважають, що

жінки та чоловіки не мають однакових можливостей для кар'єрного зростання (просування на керівні позиції) в енергетичній сфері. Вказані респонденти здебільшого працюють саме у секторі «традиційної» енергетики (наприклад, оператори системи передачі електроенергії). Таким чином, тяжіння трансформацій в енергетиці України до розвитку відновлювальних джерел енергії може стати чинником збільшення кар'єрних можливостей для жінок.

Одним із основних показників гендерної рівності є рівень заробітної плати. Наведена нижче діаграма ілюструє динаміку зміни середньомісячної заробітної плати чоловіків та жінок в Україні за період 2010–2021 рр.

Діаграма 2.6

Динаміка середньомісячної заробітної плати чоловіків та жінок за період 2010–2021 рр, %



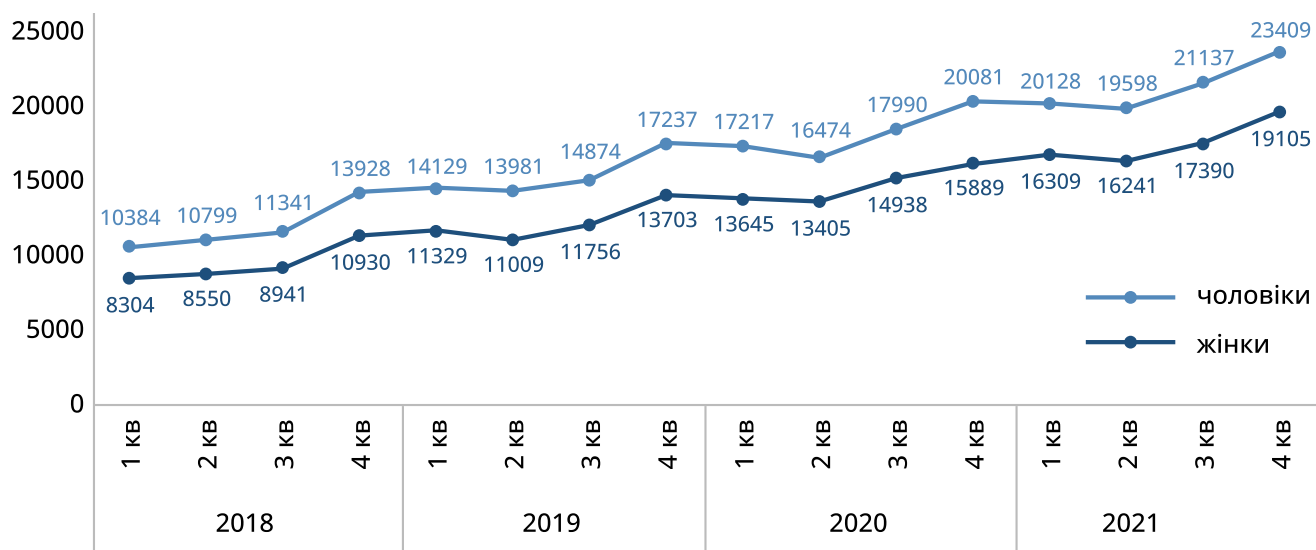
Джерело: Державна служба статистики, оцінка Pro-Consulting

Діаграма демонструє, що індекс гендерного розриву в оплаті праці в Україні зменшувався протягом 2020–2021 рр., що свідчить про впровадження гендерних ініціатив та законодавчих актів, прийнятих у цей період. Для ілюстрації ситуації в енергетиці наведено

аналіз динаміки середньомісячної заробітної плати за статтю працівників у галузі постачання енергоресурсів. Як видно із наведених даних, за останні чотири роки зберігається розрив в оплаті праці між чоловіками та жінками у цій сфері на рівні 17–19%.

Діаграма 2.7

Динаміка середньомісячної заробітної плати у галузі постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря 2018–2021 рр., за статтю працівників по кварталах, грн



Джерело: Державна служба статистики, оцінка Pro-Consulting

*Інформація за поточний період відсутня через зміну термінів подання та відображення звітності Державною службою статистики (рівень заробітної плати — 1 раз на 4 роки)

Наведені дані є середніми для сектору постачання енергоресурсів, проте є показовими для усього сектору енергетики.

Одним із факторів, що впливають на рівень заробітної плати, особливо для промислового сектору, є умови праці (нічні та вечірні зміни, шкідливі фактори тощо). За даними Державної служби статистики, загалом в Україні на 31 грудня 2019 р. (максимально доступний період опублікованих даних) на роботах зі шкідливими умовами праці були зайняті 183,1 тис. жінок (22%) та 651,3 тис. чоловіків. Це є одним із факторів, що при розрахунку впливають на збільшення рівня заробітної плати чоловіків відносно жінок.

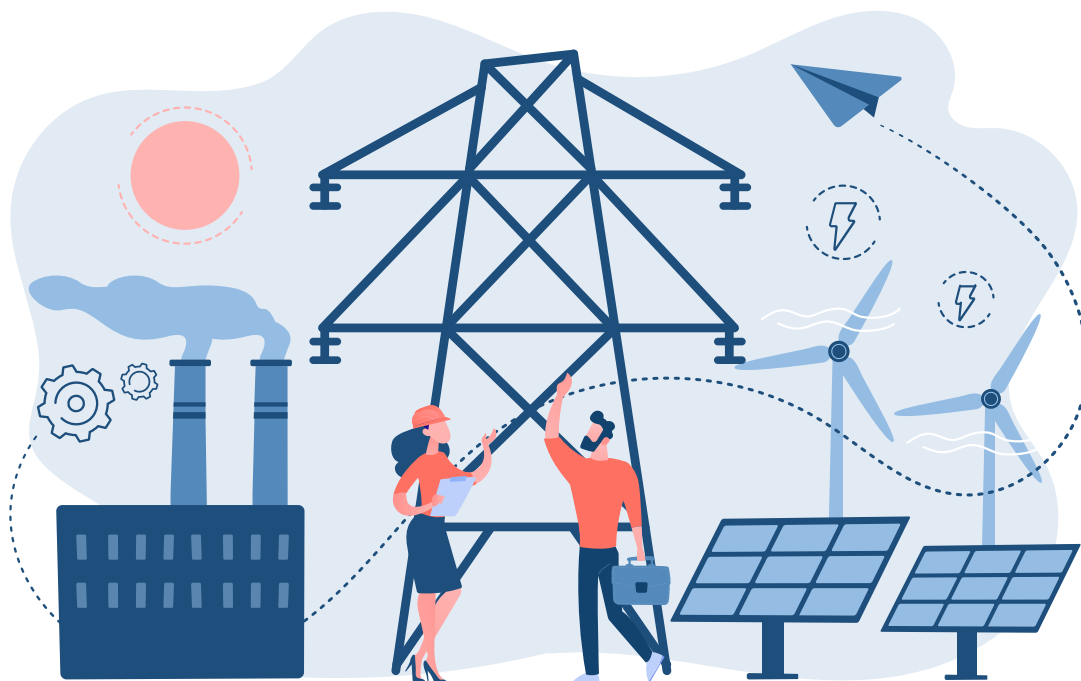
Підприємства, які відносяться до енергетичного сектору, пропонують спеціальності та професії, умови праці на яких передбачають надання певних пільг щодо дострокового виходу на пенсію та грошових компенсацій за шкідливі або небезпечні умови праці. Але спостерігаємо те, що жінки майже не працюють на таких робочих місцях. Відповідно, частка працівниць, які мають право на пенсію на пільгових умовах, наприклад, у видобувній промисловості та розробленні кар'єрів, не перевищує кількох відсотків.

Проведений аналіз статистичних даних і результатів опитування респондентів щодо можливостей у навчанні, працевлаштуванні та кар'єрному зростанні,

умовах та оплаті праці ще раз підтвердив наявність гендерного дисбалансу в енергетиці. Кількість чоловіків в енергетичному секторі переважає кількість жінок. Це стосується як технічних спеціальностей, так і керівних посад. Відповідно до цього розподілу зберігається співвідношення кількості чоловіків та жінок, що працюють у шкідливих умовах і тому отримують вищий рівень оплати за працю. Що стосується оплати праці на керівних посадах, за даними статистики фіксується вищий рівень для чоловіків, проте останні роки спостерігаємо зниження відсотка розбіжності. Це є результатом як збільшення кількості жінок на керівних посадах, так і зміни політики компаній щодо гендерної рівності.

Конкретні цільові орієнтири щодо подолання розриву в оплаті праці чоловіків і жінок містяться у схваленій Урядом Національній стратегії подолання гендерного розриву в оплаті праці до 2030 року¹⁹. У планах урядовців до 2030 року — скоротити розрив в оплаті праці чоловіків та жінок в Україні з 18,6% до 13,6%.

Завдяки імплементації Стратегії планується удосконалити законодавство про рівну оплату праці, сприяти подоланню стереотипів і дискримінації щодо професій за ознакою статі та створити сприятливі умови для зручного поєднання сімейних і професійних обов'язків.



¹⁹ Національна стратегія подолання гендерного розриву в оплаті праці до 2030 р.
<https://www.kmu.gov.ua/news/uriad-skhvalyv-natsionalnu-stratehiu-podolannia-hendernoho-rozryvu-v-oplati-pratsi-v-ukraini-na-period-do-2030-roku>

3. Оцінка перспектив професійного розвитку жінок-ВПО

Після 24 лютого 2022 року суттєво змінився ринок праці в Україні. Безробіття наприкінці 2022 року становило 30%, а це приблизно 5 мільйонів осіб. Серед них варто виділити жінок ВПО, які змушені були переміститись, турбуючись про безпечні умови для себе та своїх родин, і які часто стикаються з бар'єрами при працевлаштуванні, зважаючи на їхню стать, вік, статус тощо.

Початок повномасштабного вторгнення Російської Федерації в Україну спричинив значну міграцію населення як за кордон, так і всередині країни. Значна частина ВПО — жінки з дітьми. Більшість ВПО втратили роботу через припинення трудових відносин зі своїми роботодавцями та змушені шукати нову роботу. Для жінок з неповнолітніми дітьми така ситуація ускладнюється необхідністю догляду за дитиною під час роботи (дитячий садок, школа). Іноді це зумовлене перепоვნеністю навчальних закладів у регіонах, куди переїхали ВПО.

Ще до повномасштабного вторгнення жінки з дітьми часто стикалися з різними бар'єрами та обмеженнями. Згідно з результатами журналістського спецпроєкту²⁰, опублікованого у 2023 році, жінки з неповнолітніми дітьми стикаються з такими проблемами:

- **Подвійні стандарти.** У суспільстві існує розкол думок щодо ролі матері та необхідності жінки працювати. З одного боку, жінок заохочують народжувати та підтримувати демографічні показники, з іншого — роботодавці віддають перевагу працівникам без дітей або з дорослими дітьми, яким не знадобляться додаткові лікарняні та відпустки для догляду за дитиною.
- **Побоювання роботодавців щодо терміну працевлаштування ВПО.** Більшість роботодавців переживають, що ВПО в майбутньому плануватимуть повернутися на постійне місце проживання або просто змінять місце проживання, адже їм нема чого їх утримувати, а це може вплинути на втрату людей на підприємствах. Таку думку висловлювали деякі роботодавці у перші пів року після початку повномасштабного вторгнення. Станом на кінець 2023 року це питання не стоїть так гостро

через тривалу війну та більш стабільну фіксацію переселенців на новому місці проживання.

- **Нерівність в оплаті праці порівняно з чоловіками.** Найчастіше, якщо за роботу береться жінка з неповнолітньою дитиною, її зарплата буде меншою, ніж та, яку отримував би чоловік на тій же посаді. Це може бути пов'язано як з неповним робочим часом, так і з передбаченими законодавством ризиками отримання додаткових вихідних або лікарняних для догляду за неповнолітньою дитиною.
- **Погіршення морального і матеріального стану жінки** (особливо в поєднанні з післяпологовою депресією, яка не завжди діагностується). Жінки, яким відмовляють у працевлаштуванні через наявність дитини, починають відчувати депресію і можуть впасти в депресію. Крім того, знижується рівень життя сім'ї, адже зарплати чоловіка може не вистачати на все необхідне. А деякі жінки виховують дітей самостійно. До цього можна додати проблеми соціальної ізоляції, створення бар'єрів між людьми, а також поділу на «рівних» і «більш рівних». «Рівними і кращими» в плані працевлаштування є ті, хто не мають дітей.
- **Обмеження жінок з дітьми** в преміях, зарплаті, відпустках, корпоративних заохоченнях, зверхньому ставленні керівництва, що може спостерігатись в Україні.

Варто зазначити, що ситуація щодо бар'єрів та обмежень у працевлаштуванні жінок-ВПО в енергетиці та інших сферах змінилася з початку війни. Справді, у перший рік війни роботодавці висловлювали щирі побоювання, що з огляду на швидке відновлення безпеки персонал зі статусом ВПО повернеться до своїх міст, що зробить короткострокову зайнятість менш привабливою. Крім того, ВПО не завжди мали можливість офіційно звільнитися з попереднього місця роботи у зв'язку з бойовими діями, що призвело до тимчасового працевлаштування на нових посадах.

Водночас з розгортанням війни та посиленням мобілізації на енергетичних підприємствах стало очевидним зростання дефіциту кадрів. Отже, бар'єри,

²⁰ Спецпроєкт. <https://vikna.tv/istorii/problemey-vpo-v-ukrayini-shho-ta-yak-mozhna-pokrashhyty/>

які існували для працевлаштування персоналу зі статусом ВПО на початку війни, почали втрачати актуальність. Зростання дефіциту робочої сили спричинив зміну сприйняття найму жінок в енергетичному секторі та інших суміжних галузях, що відображає мінливі потреби та пріоритети економіки воєнного часу.

Цю тенденцію підтверджують результати опитування, проведеного²¹ у вересні-грудні 2022 року в рамках проєкту «Адаптація жінок у нових умовах життя під час війни» командою ГО «Жіночий енергетичний клуб України». Географія та охоплення опитування: 57 респонденток віком від 18 років з усіх регіонів України, які проживають у населених пунктах різних типів і мають доступ до мережі Інтернет.

Згідно з результатами, більшість учасниць опитування стикаються з труднощами у працевлаштуванні: 37% жінок не можуть знайти роботу, 12% опитаних зазначили, що хотіли б змінити роботу, стільки ж потребують підвищення рівня знань, навичок і компетенцій. Не працюють (мають статус безробітної) 11% опитаних, 9% — навчаються, 7% — не працюють, але мають бізнес-ідею, 3% — хочуть відновити власний бізнес.

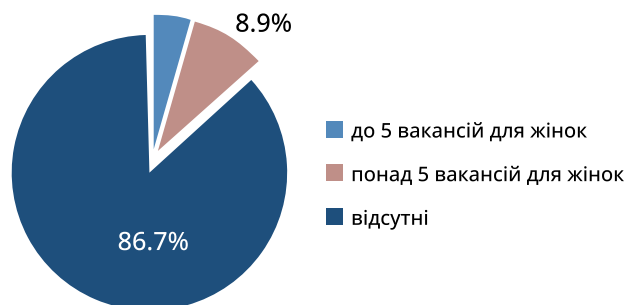
Більшість безробітних жінок (86%) активно шукали роботу, а 51% опитаних готові були змінити місце проживання для працевлаштування в іншому населеному пункті.

За результатами опитування, проведеного компанією Pro-Consulting для цього дослідження, 25% респондентів-жінок за останні три роки змінили місце роботи через війну, 12,5 % жінок-респондентів мають статус внутрішньо переміщеної особи. 13% підприємств, що взяли участь в опитуванні, влаштували на роботу жінок ВПО. Такі жінки працюють у сфері відновлюваної енергетики, постачання електроенергії, енергетичних медіа, університеті, який готує фахівців з відновлюваної енергетики, та на виробництвах. Станом на вересень 2023 р. 13,3% підприємств зі 164, що взяли участь в опитуванні, мали вакансії, на які готові розглядати жінок (діаграма 3.1).

Водночас більшість підприємств, які пропонують вакансії, знаходяться в Києві та області. Значна кількість вакансій наявна у Донецькій обл., проте через небезпеку військових дій у регіоні

Діаграма 3.1

Кількість підприємств енергетичного сектору, що мають вакансії для жінок



Джерело: Результати опитування компанії Pro-Consulting, серпень 2023 р.

*До категорії «понад 5 вакансій для жінок» віднесені підприємства, що не зазначали загальну кількість вакансій

спостерігається брак кадрів, спричинений загальним відтоком населення до безпечних областей країни та за кордон.

Окремі респонденти зазначали, що мають вакансії, на які можуть брати як чоловіків, так і жінок, проте мають сумніви, чи всі жінки зможуть виконувати необхідні робочі завдання (наприклад, вакансія електромонтажника, що передбачає необхідність роботи на висоті).

Експерти, які взяли участь в опитуванні, зазначили, що робота в енергетичній галузі завжди нова для шукача роботи та потребує постійного навчання та розвитку. Навіть підприємства з подібними операціями можуть мати різне обладнання з певними вимогами до налаштування й обслуговування. Технологічний рівень процесів на підприємствах різниться по всій країні, тому одна й та сама спеціальність може мати особливий характер, вимагаючи підвищення кваліфікації або перепідготовки співробітників. Цей фактор може суттєво вплинути на зайнятість працівників енергетичного сектору.

Слід зазначити, що на думку опитаних влітку 2023 року жінок-ВПО, статус переселенки зазвичай не впливає на пошук роботи. 18% опитаних жінок-ВПО зазначили, що зберегли роботу та працюють віддалено. 6% зазначили, що існує незначний або значний вплив статусу ВПО на пошук роботи. Додатковим фактором тут став вік жінки — старше 50 років.

²¹ Посібник «Універсальні гендерні рекомендації: результати дослідження в рамках проєкту «Адаптація жінок у нових умовах під час війни» від ГО «Бюро гендерних стратегій»

Згідно з дослідженням загального ринку праці в Україні, основними перешкодами у працевлаштуванні, які можуть бути виявлені для внутрішньо переміщених жінок, є:

- невелика кількість вакансій, які відповідають кваліфікації та навичкам. В енергетиці є достатня кількість вакансій, але іноді ступінь кваліфікації та навички кандидатів не відповідають вимогам роботодавців. Це головна перешкода для працевлаштування переселенців, особливо жінок;
- погіршення фізичного та морального стану жінок-ВПО;

- відсутність необхідного обладнання під час дистанційної роботи. Пропонуючи віддалену роботу, роботодавці не завжди готові надати необхідне обладнання для забезпечення робочого місця нових співробітників. Для ВПО, евакуйованих з постійного місця проживання з мінімальним запасом речей, відсутність власного спорядження може стати перешкодою для працевлаштування в таких умовах. Однак такі випадки поодинокі, віддалена робота в енергетиці використовується рідко.

Дослідження показало, що статус ВПО для жінок не є перешкодою для працевлаштування на новому місці проживання, проте є соціальні проблеми, які ускладнюють цей процес.

Таблиця 3.1

Перелік підприємств з наявними вакансіями для жінок станом на липень-серпень 2023 р.

Назва підприємства	Місце розташування компанії	Наявність/кількість вакансій
АВГУСТА, ТОВ	м. Київ	2
Хайат естейт, компанія-постачальник електроенергії		2
Гідромаш Інжиніринг		1
Володарське Тайгер Вінд Фарм, ТОВ		Наявні, загальна кількість не зазначена (5–10% від загальної кількості)
Рагівка-Солар, ТОВ		Наявні, загальна кількість не зазначена
Київські енергетичні послуги, ТОВ		Наявні, 100% для жінок (загальна кількість не зазначена)
Центренерго, ПАТ	Київська обл.	40
ЛПГ-КРЕКІНГ, ТОВ		2
Квалітет, ТОВ		1
Altek	Дніпропетровська обл.	10
ІСКРА ЕНЕРДЖІ, ТОВ		3
Солар Грін Лайт, ТОВ		20
Експерт-брокер КСН, ПП	Рівненська обл.	20
Погребище Солар Парк, ТОВ	Вінницька обл.	1
Закарпаттяенергозбут, ТОВ	Закарпатська обл.	2
Міськсвітло, ДКП	Донецька обл.	2
Донецькоблгаз		600 вакансій, з них для жінок 60–70%
Консві Енергія, ТОВ	Івано-Франківська обл.	1
Простір АГРОБУД	Одеська обл.	1
Львівобленерго, ПРАТ	Львівська обл.	15
Житомиробленерго, АТ	Житомирська обл.	Наявні, загальна кількість не зазначена
Призма енерджи груп, ТОВ	Харків	2
Комунальне підприємство електромереж зовнішнього освітлення «Міськсвітло» харківської міської ради	Волинська обл.	Наявні (розраховані на жінок і на чоловіків, загальна кількість не зазначена)
ВЕСТОЛ, ТОВ		1

Джерело: Дані опитування Pro-Consulting, оцінка Pro-Consulting

4. Вплив гендерної рівності на сталий енергетичний розвиток

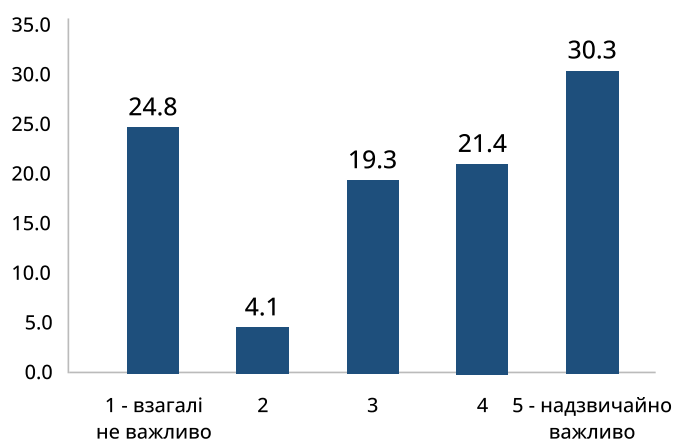
Останнім часом все більше поширюється тренд до сталого розвитку підприємств різних галузей економіки, зокрема енергетичного сектору. Сталий енергетичний розвиток передбачає задоволення потреби в енергії без виснаження ресурсів планети. Гендерна рівність і сталий енергетичний розвиток тісно пов'язані.

Наприклад, зростання інвестицій у відновлювані джерела енергії створює нові робочі місця, які доступні для всіх, незалежно від статі. Крім того, коли підвищується енергоефективність, з'являється можливість звільнити час і гроші, які жінки можуть використати для інших цілей, як-от освіта чи зайнятість.

Під час проведеного опитування серед представників енергетичних підприємств респонденти оцінювали важливість застосування гендерних аспектів у їхній діяльності (у кадровій політиці, створенні умов для поєднання професійних та сімейних обов'язків тощо).

Діаграма 4.1

Важливість застосування гендерних аспектів у діяльності підприємств, %



Джерело: дані опитування Pro-Consulting, оцінка Pro-Consulting

За результатами опитування, важливість гендерних аспектів у діяльності підприємств респонденти оцінили у середньому на 3,3 бали з 5.

Додатковим фактором впливу на жінок є кліматичні умови. В енергетичному секторі окремі категорії професій передбачають роботу на відкритому повітрі з відчутним впливом клімату на організм. До екстремальних умов можна віднести забруднення повітря та високі температури. Ці фактори провокують виникнення ішемічної хвороби серця та формування атеросклеротичних бляшок, підвищують чутливість нервової системи та посилюють проблеми з психологічним здоров'ям, які виникають у зв'язку зі стресом, негативно впливають на вагітних і приводять до мертвонародження і вроджених дефектів у дітей²².

Забезпечення рівних можливостей для жінок на робочому місці та в економічному житті сприяє підвищенню рівня залучення працездатних жінок до роботи. За даними дослідження Глобального інституту МакКінсі, проведеного у 2016 р., зрівняння частки жінок та чоловіків на ринку праці могло б привести до зростання глобального світового ВВП у 2025 році на 28 трильйонів доларів або на 26%²³.

Глобальний договір ООН розробив програму Target Gender Equality, щоб допомогти компаніям досягти гендерної рівності. Ця програма включає сім принципів, які стосуються рівної оплати праці, урахування гендерного аспекту в ланцюжках постачань і нульової толерантності до сексуальних домагань на робочому місці.

У 2023 році Україна вперше долучилася до програми Target Gender Equality. 13 українських компаній зобов'язалися імплементувати у свою діяльність сім принципів WEPs («Принципи розширення прав та можливостей жінок»). Ці компанії отримають доступ до інструменту Gender Gap Analysis Tool, який допоможе їм визначити поточну ситуацію з гендерною рівністю у компанії та розробити план дій щодо її покращення.

²² Жінки та дівчата непропорційно страждають від зміни клімату. <https://www.news-medical.net/news/20230219/Women-and-girls-are-disproportionately-affected-by-climate-change.aspx#:~:text=Excessive%20heat%2C%20air%20pollution%2C%20food,%2C%20stillbirth%2C%20and%20birth%20defects>

²³ <https://www.mckinsey.com/featured-insights/employment-and-growth/how-advancing-womens-equality-can-add-12-trillion-to-global-growth>

У межах цього дослідження під час опитування на підприємствах респонденти оцінювали вплив ширшої залученості жінок в енергетику на економічне зростання, інновації та стійкість у цій галузі за шкалою від 1 до 5 (де 1 — зовсім не впливає, а 5 — надзвичайно впливає). Результати опитування наведені на діаграмі.

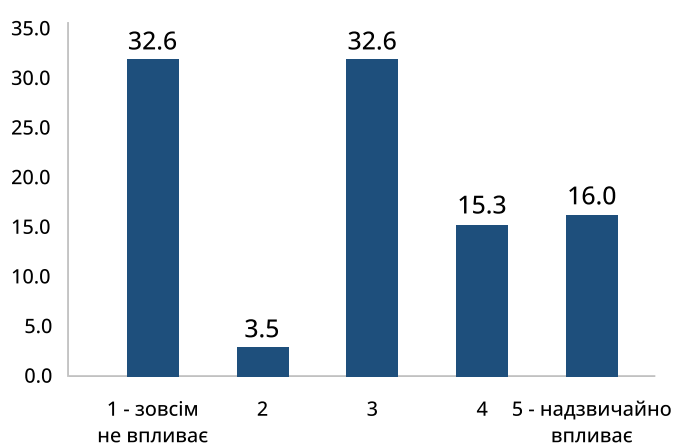
Як видно з графіка вище, 32,6% респондентів не відчують впливу збільшення залученості жінок на економічне зростання, впровадження інновацій та сталий розвиток. Лише 16% оцінили цей вплив як дуже високий. Тому більшість респондентів, які є представницями бізнесу, наразі опосередковано оцінюють позитивний вплив участі жінок на згадані фактори. У цьому контексті першорядного значення набувають окремі дослідження такого впливу та кейси компаній, що демонструють стійке зростання та впровадження інновацій завдяки ширшому залученню жінок. Адже гендерна рівність є важливою для економічного зростання та розвитку. Коли жінки мають рівні можливості, вони можуть робити більший внесок в економіку та суспільство. Ширше залучення жінок в енергетичний сектор сприятиме:

- Збільшенню економічного зростання шляхом створення робочих місць, інвестицій у бізнес і збільшення споживання товарів та послуг. Це може стимулювати економічне зростання в громадах, де вони мешкають.

- Покращенню соціального розвитку за рахунок використання своїх доходів для інвестування в освіту, охорону здоров'я та інші соціальні послуги для своїх сімей і громад. Це може покращити якість життя для всіх.
- Забезпеченню екологічної стійкості, допомагаючи захищати навколишнє середовище, використовуючи енергію більш ефективно і розробляючи та впроваджуючи екологічно чисті технології.

Діаграма 4.2

Вплив ширшої залученості жінок в енергетику на економічне зростання, інновації та стійкість у цій галузі, %



Джерело: Дані опитування, оцінка Pro-Consulting



5. «Зелені» робочі місця для жінок: розкриття потенціалу відновлюваної енергетики в Україні

За даними журналу Forbes, у 2022 році вітер і сонце досягли рекордних 14,4% у виробництві електроенергії у світі. Протягом цього періоду сучасні відновлювані джерела енергії (за винятком гідроенергетики та геотермальної) зростали експонентно, із середньорічними темпами 12,6%. Відновлювані джерела енергії були єдиною категорією енергії, яка за останнє десятиліття зросла в усьому світі двозначним числом. ВДЕ є більш децентралізованими, ніж традиційні джерела енергії, як-от вугілля та нафта, а це означає, що вони створюють більше робочих місць у районах, де проживає багато жінок. Крім того, ВДЕ є більш трудомісткими, ніж традиційні джерела енергії — вони вимагають більше робочої сили для обслуговування.

За оцінками Міжнародного агентства з відновлюваної енергетики (IRENA), сектор ВДЕ може створити 22 мільйони нових робочих місць до 2030 року²⁴. З них 11 мільйонів можуть бути створені в країнах, що розвиваються. Це значне збільшення порівняно з 9,2 мільйонами робочих місць у секторі ВДЕ у 2018 році.

Більшість нових робочих місць у секторі ВДЕ будуть створені в галузях монтажу та обслуговування сонячних і вітрових електростанцій, а також у галузях виробництва та монтажу обладнання для ВДЕ. Це може допомогти подолати бідність, нерівність і зміни клімату.

В українській відновлюваній енергетиці жінки беруть участь у виробництві, монтажі та обслуговуванні обладнання для відновлюваної енергетики, зокрема сонячних і вітрових електростанцій. Значна частка жінок працюють у відділах фінансів, продажу, маркетингу та залучені до адміністративної діяльності.

Громадські організації в Україні також працюють над збільшенням участі жінок у секторі відновлюваної енергетики. Ці організації сприяють освіті та професійній підготовці жінок у галузі відновлюваної енергетики, а також допомагають їм знайти роботу в цьому секторі.

Зростання відновлюваної енергетики в Україні може мати позитивний вплив на економічну спроможність жінок. У квітні 2022 року Верховна Рада України схвалила нову Енергетичну стратегію України до 2050 року. Водночас, через обмеження доступу до інформації по стратегічних секторах, текст стратегії досі не доступний для громадськості. Тому оцінити числові індикатори зростання частки ВДЕ в енергетиці наразі не можливо. За приблизними оцінками, Уряд України має на меті збільшити частку відновлюваної енергетики в енергетичному балансі країни до 25% до 2030 року. Це означає, що в секторі відновлюваної енергетики будуть створені нові робочі місця, зокрема для жінок.

Можемо припустити, що суттєві корективи внесло повномасштабне вторгнення 2022 року, яке зруйнувало частину енергетики України, але також і дало можливість побачити слабкі сторони та в майбутньому відновлювати енергетичну систему з вектором на розвиток відновлюваних джерел енергії. Українська вітроенергетична асоціація (УВЕА) повідомила, що обсяги «зеленої» генерації скоротилися на 80% для ВЕС та на 30% для СЕС з початку воєнного стану в Україні.

За даними Міністерства енергетики України, станом на липень 2022 року на території України було пошкоджено чи знищено близько 30% потужностей сонячної енергетики. Воєнний стан також зумовив підвищення попиту для домашніх станцій з ВДЕ у 10 разів, для промислових об'єктів — у 4–5 разів.

13 грудня 2022 року Україна підписала з Міжнародним енергетичним агентством (IEA) спільну робочу програму²⁵ на 2 роки для відновлення української енергосистеми після руйнувань. Основними напрямками стали: безпека енергетичної системи, енергозбереження, низьковуглецевий водень, відновлювані джерела енергії, біогази, а також робота з даними та статистикою.

²⁴ Energy transition to create 25 million green jobs by 2030 – IRENA.

<https://www.forbes.com/sites/rapiert/2023/09/15/renewable-energy-milestone-wind-and-solar-trump-hydropower/?sh=1b3039e36a02>

²⁵ Віха відновлюваної енергетики.

<https://www.powerengineeringint.com/renewables/energy-transition-to-create-25-million-green-jobs-by-2030-irena/>

Такі дії української держави свідчать про те, що відповідно до таких програм надаватиметься міжнародна підтримка та потрібні будуть люди, а це може спричинити попит на збільшення кількості робочих місць або сприятиме вищій конкуренції серед уже наявних кандидатів. Також це потужні кроки на шляху до сталого розвитку, адже акцент робитиметься саме на відновлювані джерела енергетики, що, як вже зазначалося вище, є перспективою розвитку для світу.

За даними експертів, залучених до цього дослідження, розвиток відновлюваних джерел енергії в Україні вже впливає на усунення гендерного дисбалансу. Технології зеленої енергетики є більш безпечними та простими для освоєння. За словами експертів, уже зараз навчальні заклади розробляють навчальні програми за спеціальністю «Оператор відновлюваних джерел енергії» та розглядають інші спеціалізації. В окремих навчальних закладах впроваджують курси перекваліфікації, що дозволяють отримати необхідні знання для роботи у цій галузі.

Через відсутність необхідної кількості спеціалістів-чоловіків дедалі більше жінок долучаються до діяльності у секторі ВДЕ. Це є досить важливим чинником забезпечення інклюзивності у галузі. І зараз, і після закінчення війни на ринок праці повертаються чоловіки з фізичними та психологічними вадами, для яких відновлення на довоєнних робочих місцях може бути неможливим через медичні показання. Наразі в країні активно запроваджуються програми працевлаштування й адаптації осіб з інвалідністю внаслідок війни. Форбс склав список²⁶ кращих роботодавців для ветеранів бойових дій, з галузі енергетики до списку увійшли ДТЕК та Укренерго.

Водночас існують певні виклики, які можуть ускладнити процес залучення жінок до керівництва у сфері відновлюваних джерел енергії. За словами одного з експертів, залучених до дослідження, навіть якщо жінка обіймає керівну посаду в компанії відновлюваної енергетики, при веденні переговорів з окремими партнерами вона залучає чоловіка, який займається технічними питаннями, оскільки може виникнути скептицизм до її думки. Цей фактор присутній, і наразі змінити ситуацію складно.

Проте фахівці у сфері енергетики вважають, що зростання жіночого лідерства може стати трендом у сучасній енергетиці, адже Національний план відновлення України має виконуватися за правилами

гендерного паритету.

В енергетичному секторі є хороші можливості для підтримки жіночого лідерства в енергетичному секторі. Наприклад, з 23 до 27 січня 2023 року Агентство США з міжнародного розвитку (USAID) та Національна асоціація членів комісій з регулювання комунальних послуг США (NARUC) провели у місті Скоп'є (Північна Македонія) програму (тренінг) з підтримки жінок-керівників середньої ланки в органах регулювання енергетики в рамках ініціативи «Просування жінок на керівні посади в енергетиці» (AWLE). Навчальна програма об'єднала на одній професійній платформі представників комісій з регулювання енергетики з країн Європи та Євразії, які в майбутньому на високому професійному рівні забезпечать інтеграцію принципів гендерної рівності в діяльність Регулятора у своїх країнах.

Глобальна жіноча мережа за енергетичний перехід (GWNET) за сприяння Німецької енергетичної агенції (dena) та Федерального міністерства економіки та зміни клімату (BMWK) представила у 2023 році програму наставництва «Жінки в енергетиці»²⁷ в рамках Німецького двостороннього енергетичного партнерства. Програма спрямована на просування кар'єри жінок середньої ланки, які працюють в енергетичному переході в Ізраїлі, Туреччині та Україні, шляхом наставництва, передачі знань і налагодження зв'язків.

За результатами проведеного опитування 59,6% опитаних жінок вважають, що створення нових робочих місць та лідерство у секторі відновлюваної енергетики має великі перспективи для жінок. Щодо думки експертів, то майже всі вважають, що жінки стануть рушійною силою у запровадженні ВДЕ в Україні та зроблять вагомий внесок у розвиток країни.

Одним з пріоритетних питань є енергетична безпека для України, і її відновлення, на думку фахівців галузі, може йти швидше, якщо будувати саме зелену генерацію. Це ефективніше за обсягами інвестицій і термінами. Залучення сучасних технологій та європейського досвіду вимагатимуть нових знань, тому вже зараз потрібно зосередити зусилля на підготовці кадрів. У цій галузі буде багато пропозицій не тільки для чоловіків, а й для жінок, оскільки сучасні технології дозволяють максимально автоматизувати технологічні процеси, підвищити безпеку та покращити умови праці, тобто залучати жінок до виконання більшості робіт²⁸.

²⁶ Енергетичний перехід для створення 25 мільйонів екологічних робочих місць до 2030 року – IRENA

<https://mev.gov.ua/novyna/herman-halushchenko-i-fatikh-birol-pidpysaly-dvorichnu-prohramu-spivpratsi-mizh-uryadom>

²⁷ Top 25 Employers for Veterans. <https://forbes.ua/ratings/25-naykrashchikh-robotodavtsiv-dlya-veteraniv-05092023-15785>

²⁸ <https://www.globalwomennet.org/announcing-the-second-cohort-of-women-in-energy-empowerment-participants>

6. Забезпечення рівності: успішні гендерні ініціативи в енергетиці

Однією з таких ініціатив є «Принципи розширення прав і можливостей жінок» (Women Empowerment Principles — WEPs), започаткована структурою ООН Жінки та Глобальним договором ООН 8 березня 2010 року, яка пропонує сім кроків, які компанії можуть зробити для розширення прав і можливостей жінок на робочому місці та на ринку. До таких принципів належать:

1. Створення керівного органу на найвищому корпоративному рівні, який відповідатиме за гендерну рівність.
2. Справедливе ставлення до всіх жінок і чоловіків на роботі — повага та дотримання прав людини і недискримінація.
3. Забезпечення здоров'я, безпеки та благополуччя всіх співробітників.
4. Сприяння освіті, професійній підготовці та професійному розвитку жінок.
5. Впровадження практик розвитку підприємства, ланцюгів поставок і маркетингу, які розширюють можливості жінок.
6. Просування рівності через громадські ініціативи та адвокацію.
Вимірювання та публічне звітування про прогрес на
7. шляху до гендерної рівності.

Керуючись цими принципами, український енергетичний бізнес зможе «говорити» із західними партнерами однією мовою, слідкувати за світовими трендами розширення економічних прав жінок та жіночого лідерства в бізнесі.

У дослідженні ГО «Бюро гендерних стратегій та бюджетування» в межах проекту «Адаптація жінок у нових умовах життя під час війни», який здійснювала ГО «Жіночий енергетичний клуб України» за підтримки Українського Жіночого Фонду (УЖФ), наведено приклади компаній, які успішно просувають гендерну рівність:

- **ДТЕК.** Вона однією з перших в Україні підписала Заяву про підтримку принципів розширення прав і можливостей жінок (WEPs). На офіційному сайті

- компанії розміщена кадрова інформація, згідно з якою третину співробітників компанії складають жінки, які переважно обіймають посади керівників, менеджерів і фахівців.

- **ДП «Оператори ринку».** У 2020 році була визнана найкращою енергетичною компанією з гендерним паритетом. Гендерний комітет державного підприємства «Оператор ринку» за участі незалежних експертів з гендерної політики Проекту USAID «Енергетична безпека в Україні» провів гендерний аудит підприємства. Використано Методологію гендерного аудиту МОП.

Крім того, під час глибинних інтерв'ю в межах цього дослідження з'ясувалося, що є й інші приклади компаній, які також успішно впроваджують гендерну рівність:

- «Укргідроенерго». У серпні 2023 року підприємство почало реалізацію ініціативи з питань гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок на робочому місці. Ініціатива відбувається в рамках проекту ООН Жінки «Трансформаційні підходи до досягнення гендерної рівності в Україні».
- «Київтеплоенерго». Створено гендерний комітет для забезпечення рівних умов і можливостей для всіх працівників компанії. На першому етапі в компанії було проведено дослідження щодо поточного гендерного стану. Показники гендерного балансу в «Київтеплоенерго» є унікальними для України. За статистикою, в енергетиці в Україні працює 20–25% жінок, у «Київтеплоенерго» — 31%.

Зокрема, за два роки в КП «Київтеплоенерго»:

- кількість жінок зросла на 11%, чоловіків — на 10%;
- кількість жінок-керівників зросла на 39%, чоловіків — на 22%;
- на 11% зросла кількість жінок на посадах спеціалістів та професіоналів;
- кількість жінок, які працюють за спеціальностями, зросла на 21%.

Також діє ініціатива «Дівчата в STEM» — це всеукраїнська ініціатива, спрямована на подолання гендерних стереотипів при виборі професії, а також підвищення віри дівчат у власні сили та можливість побудувати STEM-кар'єру в Україні. Мета проекту — підвищити обізнаність громадськості про STEM-освіту в Україні та збільшити кількість дівчат у науково-технічних сферах, надихнути молодь розвиватися у сфері науки та інновацій, набуваючи необхідних для цього навичок. Також вони акцентували увагу саме на енергетиці та відокремили проект «Дівчата в енергетиці». Мета цього проекту — подолати гендерні стереотипи при виборі майбутньої професії в енергетиці, а також підвищити впевненість дівчат у навчанні та виборі успішної кар'єри в STEM.

Загалом в енергетиці України активно представлене громадянське суспільство, а саме різні громадські організації, серед яких провідне місце посідає ГО «Жіночий енергетичний клуб України». Організація є добровільним, незалежним професійним об'єднанням жінок, які працюють у сфері енергетики в Україні. Членкинями Клубу є понад 150 жінок, серед яких експертки з енергетики, представниці українських і міжнародних організацій в Україні, які працюють у сфері реформування енергетичного сектору України, бізнес-компанії, народні депутати України та жінки, які просто зацікавлені у справедливому та сталому розвитку української енергетики. У 2023 році Жіночий енергетичний клуб вкотре провів щорічну конференцію «Енергетика без гендеру». Також клуб щороку проводить конкурс «Жінки української енергетики», де створено такі номінації: компанія року, юристка року, керівниця року, освітянка року, політикиня року, журналістка року, лідерка з декарбонізації. Крім того, постійно організовуються нові вебінари та конференції, пов'язані з енергетикою.

Станом на 2023 рік в Україні заплановано та проведено декілька заходів щодо просування гендерної рівності за ініціативи різних організацій. Серед наймасштабніших: 7 Український Жіночий Конгрес, Конгрес з економічного уповноваження жінок (ООН Жінки).

Приклади проєктів в інших країнах:

- Глобальна жіноча мережа енергетичного переходу GWNET²⁹ — прагне просувати глобальний енергетичний перехід шляхом розширення прав і можливостей жінок в енергетиці через міждисциплінарні мережі, адвокацію, навчання та наставництво. GWNET має на меті усунути поточний гендерний дисбаланс в енергетичному секторі та сприяти гендерно орієнтованим діям щодо енергетичного переходу в усіх частинах світу.
- Жіноча енергетична мережа (WEN)³⁰ — це глобальна організація професіоналів, які працюють у всіх ланках енергетичного ланцюга. Місія організації полягає в тому, щоб надавати можливості для нетворкінгу та сприяти кар'єрному та лідерському розвитку жінок, які працюють в енергетичній галузі.
- Сонячна Сестра³¹ — соціальне підприємство, що працює у трьох африканських країнах — Уганді, Танзанії та Нігерії. Мета підприємства — сприяти ліквідації енергетичної бідності шляхом заохочення жіночого підприємництва в сільських районах у розвитку відновлюваних джерел енергії, створення прямої мережі продажів. Станом на 2021 рік створено можливості для розвитку 6692 енергетичним підприємцям.

Успішні ініціативи з просування гендерної рівності в енергетичному секторі можуть стати важливим ресурсом для подальшого масштабування й адаптації в Україні. Ось деякі потенційні сфери, які слід враховувати:

- **Залучення жінок в енергетичну галузь:** Успішні програми можуть бути адаптовані для залучення більшої кількості жінок у різні сегменти енергетичної галузі, як-от інженерія, технічні спеціальності, менеджмент та інші. Це може включати стипендіальні програми, навчання, стажування та менторську підтримку для жінок, які хочуть працювати в цій сфері.

²⁹ Офіційна вебсторінка. <https://www.globalwomennet.org/>

³⁰ Офіційна вебсторінка. <https://www.womensenergynetwork.org/>

³¹ Офіційна вебсторінка. <https://solarsister.org/>

- **Розвиток лідерських компетенцій:** Ініціативи, спрямовані на розвиток лідерських навичок серед жінок в енергетичному секторі, можна масштабувати за допомогою семінарів, тренінгів і менторських програм. Це сприятиме збільшенню кількості жінок на керівних посадах та посиленню їхнього впливу в галузі.
- **Розбудова мереж і платформ для обміну досвідом:** Розширення ініціатив, спрямованих на створення платформ для обміну досвідом та знаннями між жінками в енергетичному секторі, може підтримати їхні кар'єрні можливості та розвиток.
- **Розробка гендерно орієнтованих політик та практик:** Можуть бути адаптовані для енергетичного сектору в Україні. Це може включати розробку антидискримінаційних стратегій, створення балансу між роботою та сім'єю та інші заходи, які підтримують рівні можливості для чоловіків і жінок.
- **Сприяння жіночому підприємництву:** Програми, спрямовані на розвиток жіночого підприємництва в енергетичному секторі (наприклад, сонячна енергетика, енергоефективність тощо), можуть бути важливим інструментом для збільшення участі жінок у цьому секторі.
- **Поширення та обізнаність:** Масштабування успішних ініціатив може включати створення освітніх кампаній та комунікаційних заходів для підвищення обізнаності про гендерну рівність в енергетичному секторі.
- **Партнерство:** Важливо налагоджувати партнерські відносини з державними органами, організаціями громадянського суспільства, академічними установами й іншими зацікавленими сторонами для спільної реалізації ініціатив щодо гендерної рівності. Успішні ініціативи щодо гендерної рівності в енергетиці можуть слугувати моделями для розробки аналогічних програм в Україні з урахуванням специфіки та потреб місцевого контексту. Вони мають великий потенціал, адже світ вже на шляху впровадження гендерної рівності в робочий процес.

7. Шлях до гендерного прогресу: рекомендації щодо дій

7.1. Рекомендації щодо усунення бар'єрів для працевлаштування жінок в енергетиці

Усунення бар'єрів для працевлаштування жінок загалом, а також соціалізація та інтеграція жінок ВПО є важливим завданням.

Для органів влади:

- **Створення соціальних програм:** розроблення спеціальних соціальних програм, які надаватимуть підтримку внутрішньо переміщеним жінкам у пошуку роботи, навчанні та професійному розвитку. Також організація безкоштовних курсів перекваліфікації для жінок ВПО на базі Центрів зайнятості, регіональних хабів та інших організацій з наданням подальшого працевлаштування.
- **Фінансова підтримка:** надати фінансову підтримку для навчання та професійної підготовки внутрішньо переміщених жінок, щоб зробити їх більш конкурентоспроможними на ринку праці.
- **Партнерство зі сектором приватного бізнесу:** залучення приватних енергетичних компанії до програм підтримки внутрішньо переміщених жінок, сприяння створенню партнерств із сектором бізнесу для забезпечення робочих місць.
- **Освіта та інформування:** проведення освітньої кампанії серед роботодавців та громадян щодо прав і можливостей внутрішньо переміщених жінок на ринку праці; створення інформаційних стендів та розповсюдження рекламних матеріалів при центрах зайнятості, ЦНАПах та інших організаціях, що опікуються ВПО, про наявні навчальні програми, безкоштовні курси перекваліфікації та працевлаштування.

Для енергетичної бізнес-спільноти:

1. Організаційні аспекти:

- **Організація гендерного аудиту** на підприємстві для визначення поточного стану дотримання принципів гендерної рівності.
- **Рівна зарплата та просування:** забезпечити рівну зарплату за однаковою роботу та можливості кар'єрного зростання без гендерних розривів в оплаті праці.

- **Адаптація робочих місць:** створення робочих місць та інфраструктури (вбиральні, роздягальні, спеціальний робочий одяг).
- **Закріплення на рівні стратегічних документів** (правила внутрішнього трудового розпорядку, правила корпоративної етики, правила проведення конкурсів на вакантні посади) квот для жінок та чоловіків на керівних посадах (на середньому та вищому рівні).

2. Прийом на роботу:

- **Стажування та менторство:** запровадження програми стажування та менторства може допомогти внутрішньо переміщеним жінкам, студенткам і випускникам легше адаптуватися до нового оточення.
- **Перевірка вакансій та інших відповідних документів** на предмет наявності інформації, що може свідчити про надання переваг особам певної статі.
- **Навчання та підготовка:** розглянути можливість проведення навчання та підготовки для внутрішньо переміщених жінок, спрямованої на покращення їхніх професійних навичок, а також для молодих спеціалісток з профільною освітою.

3. Організація робочого процесу:

- Розробка програм підвищення кваліфікації на підприємствах та активне залучення до них в тому числі жінок.
- Вживати заходів щодо унеможливлення та захисту від випадків сексуальних домагань та інших проявів насильства за ознакою статі.
- Проведення внутрішніх анонімних досліджень (опитувань), що дозволять виявити сильні та слабкі сторони збільшення частки жінок на підприємствах, виявити напрями збільшення ефективності роботи підприємства за рахунок підвищення кваліфікації працівників компанії.

Важливо розуміти, що усунення бар'єрів до працевлаштування жінок потребує комплексного підходу, спільної дії органів влади, бізнесу та громадськості.

Крім цього, для прийняття управлінських рішень необхідні актуальні дані гендерно сегрегованої статистики на рівні підприємства та галузі. Впровадження гендерно сегрегованої статистики може допомогти краще розуміти гендерні нерівності та сприяти розробці ефективних політик для досягнення більшого рівня гендерної рівності. Основні рекомендації в цьому напрямі:

- **Розробка та впровадження на підприємстві гендерно сегрегованої статистики.** Це може бути доручено спеціально визначеному Гендерному уповноваженому або представникам Профспілки чи інших активістів підприємства, що опікуються гендерними питаннями.
- **Розробка методології збору даних:** для того, щоб чітко розуміти, що буде входити в опитувальник, яким чином будуть зібрані дані та як потім представлені.
- **Забезпечення конфіденційності:** під час збору гендерно сегрегованої статистики потрібно дотримуватися принципів конфіденційності та захисту персональних даних.
- **Визначення ключових показників:** важливо визначити ключові показники, які допоможуть аналізувати різницю між гендерами. Це можуть бути показники заробітної плати, рівня освіти, участі у політиці, розподілу сімейних обов'язків тощо.
- **Звітність та моніторинг:** результати аналізу гендерно сегрегованої статистики слід включати до річних звітів та моніторингових документів для оцінки прогресу та виявлення змін у гендерних нерівностях.
- **Залучення гендерних організацій та громадськості:** залучення представників гендерних організацій та громадськості в процес збору й аналізу даних може забезпечити більш точну та відображену картину гендерних нерівностей. Також це забезпечить співпрацю різних енергетичних підприємств з громадянським суспільством.
- **Проведення загальних зборів колективу** після зібрання гендерно сегрегованої статистики, для представлення результатів, публічне обговорення та спільне прийняття рішень щодо покращення гендерної рівності на робочих місцях.

7.2. Рекомендації щодо мотивації жінок повернутися в Україну з-за кордону

За даними опитування, 24% жінок-респондентів виїхали за кордон, з них 59% вже повернулися, інші планують повернутися у майбутньому за таких умов:

- Закінчення війни, бойових дій та обстрілів. Гарантії безпеки. Наявність житла.
- Наявність роботи та гідна заробітна плата. Можливість працювати у сфері енергетики, бажано у міжнародних проєктах відновлення.
- Сприятливий політичний клімат для самовираження (меритократія).
- Суттєва підтримка держави в сфері відновлювальної, особливо сонячної, енергетики. Перегляд законодавства та підтримка державою сфери зеленої енергетики.
- Чіткий план подолання корупції та контроль за виконанням плану міжнародними організаціями.

З огляду на вищенаведені аргументації жінок щодо їхньої мотивації повернення в Україну, можна запропонувати такі рекомендації для роботодавців:

- **Збільшення кількості робочих місць саме в енергетичному секторі.** Для цього можливо масштабувати досвід грантових програм для жінок у підприємництві щодо впровадження енергоефективних технологій, «зелених» рішень для бізнесу тощо.
- **Розвиток виробництва енергетичного обладнання в Україні.** Це є дуже перспективною галуззю, враховуючи потреби Європи в обладнанні. Нині ринок обладнання суттєво залежить від Китаю. Обладнання українського виробництва може стати конкурентною альтернативою. Розвиток виробництва сприятиме створенню нових робочих місць, зокрема для жінок.
- **Соціальна підтримка жінок з дітьми.** Надання психологічної допомоги в разі потреби жінкам на підприємствах (для прикладу — консультація психологів), щоб допомогти їм краще адаптуватися в нових умовах при поверненні в Україну.
- **Формування корпоративного житлового фонду.** Частина жінок виїхали з країни через втрату житла, тож не бачать можливості повернутися через брак коштів на придбання нового та впевненості у наявності можливості фінансування іпотеки.

Надання підприємствами корпоративного житла таким працівникам може стимулювати повернення жінок та їхніх сімей в Україну та гарантовано забезпечить підприємство трудовими ресурсами. Для фінансування такого житла може бути розроблена ініціатива, що може зацікавити державу чи іноземних донорів.

7.3. Рекомендації щодо просування освітньо-професійних програм для жінок в енергетиці

З метою сприяння залученості жінок у різних освітніх програмах в енергетичній галузі, підприємствам енергетичного сектору може бути рекомендована участь в українських освітніх проєктах та обговореннях. Щодо професійної точки зору, то варто зосередити увагу підприємств на залучення жінок до міжнародних стажувань, щоб брати приклад з іноземних країн та втілювати практичний досвід вже в українському енергетичному секторі. Для прикладу: CIGRE Women in Energy — міжнародна жіноча енергетична секція, де проходить багато навчань для жінок в енергетиці.

Для громадських організацій, що опікуються гендерними проблемами, може бути рекомендоване:

- **Створення гендерно орієнтованих освітніх програм:** Розроблення освітніх програм, які враховують інтереси та потреби жінок, і можуть підвищити їхній інтерес до енергетичної сфери. Важливо створювати збалансовані та гендерно чутливі навчальні плани та програми та впроваджувати їх на платформі організацій і підприємств.
- **Популяризація жіночих успіхів у галузі енергетики:** Засоби масової інформації та професійні організації можуть активно висвітлювати історії жінок, які вже досягли успіхів у енергетичній сфері. Це може надихнути інших жінок обрати кар'єру в цьому секторі.
- **Створення менторських програм:** Менторство може бути важливим інструментом для підтримки жінок на різних етапах кар'єрного зростання. Створення та впровадження менторських програм допоможе забезпечити підтримку, поради та навіть можливості для професійного зростання.
- **Проведення інформаційних кампаній:** Організація кампаній, спрямованих на поширення інформації щодо можливостей у енергетичному секторі, може підвищити інтерес жінок до цієї галузі. Інформаційні заходи можуть включати воркшопи, семінари, вебінари тощо.

За словами експертів, в Україні дуже низька поінформованість суспільства про гендерні програми та їх впровадження на підприємствах різних напрямків. Усі наявні ініціативи мають хаотичний характер, не є систематизованими та послідовними, до них залучається незначна частина суспільства. Для підвищення інформованості потрібна активна інформаційна компанія, яка донесе до суспільства основні принципи гендерної рівності, акцентує увагу на необхідності та важливості їх впровадження та почне формувати нове мислення в суспільстві. За оцінками експертів, зміна гендерних стереотипів, що десятиліттями формувалися у суспільстві, буде складною, потребує часу та зусиль.



Перелік діаграм

Діаграма 2.1	Загальна кількість населення України працездатного віку (15–70 років) у 2018–2020 рр., %
Діаграма 2.2	Зайнятість населення за статтю у 2018–2021 рр., %
Діаграма 2.3	Оцінка сегрегації за професіями в енергетичному секторі, %
Діаграма 2.4	Оцінка врахування принципів гендерної рівності в нормативних документах підприємств, %
Діаграма 2.5	Рейтинг заходів з розвитку персоналу на підприємствах енергетичного сектору, %
Діаграма 2.6	Динаміка середньомісячної заробітної плати у сфері постачання електроенергії, газу, пари та кондиціонування повітря у 2018–2021 роках, за категоріями працівників по кварталах, грн
Діаграма 2.7	Різниця у середньомісячній заробітній платі чоловіків та жінок за період 2010–2021 рр., %
Діаграма 3.1	Кількість підприємств енергетичного сектору, що мають вакансії для жінок
Діаграма 4.1	Важливість застосування гендерних аспектів у діяльності підприємств, %
Діаграма 4.2	Вплив на економічне зростання, інновації та сталий розвиток у разі залучення більшої кількості жінок до роботи в енергетиці, %

Перелік таблиць

Таблиця 2.1	Зайнятість населення за статтю у 2018–2021 рр., тисяч осіб
Таблиця 2.2	Індекси гендерного паритету серед учнів (студентів) та студентів навчальних закладів України
Таблиця 2.3	Частка жінок і чоловіків у загальній кількості осіб, які здобули наукову ступінь, %
Таблиця 2.4	Кількість зареєстрованих юридичних осіб за видами економічної діяльності з розподілом за статтю керівника у 2021–2022 рр., осіб
Таблиця 2.5	Частка жінок на керівних посадах в енергетиці за результатами опитування Pro-Consulting 2023, %
Таблиця 3.1	Перелік підприємств, які мають вакансії для жінок станом на липень-серпень 2023 р.

Додаток 1 – Анкета для підприємств

1. Назва підприємства _____
2. ПІБ контактної особи, посада, e-mail _____
3. Телефон _____
4. Сфера діяльності підприємства
 - ☐ Виробники е/е з традиційних джерел
 - ☐ Виробники ВДЕ
 - ☐ Оптова торгівля е/е
 - ☐ Роздрібна торгівля е/е
 - ☐ Інше (вказати, що саме) _____
5. Яка частка жінок серед працевлаштованих на вашому підприємстві (у відсотках)? — або загальна кількість працівників та кількість жінок _____
6. Яка частка жінок серед керівного складу підприємства (у відсотках)? — або загальна чисельність керівного складу та кількість жінок з них _____
7. Чи брали участь працівники/-ці підприємства участь в тренінгах щодо гендерної рівності, гендерної політики тощо протягом останніх 3 років?
 - ☐ Так
 - ☐ Ні
8. Чи є серед працевлаштованих на підприємстві після 24.02.2022 р. жінки-ВПО?
 - ☐ Так
 - ☐ Ні
9. В цей момент, яка кількість вакансій відкрита на вашому підприємстві, де ви готові розглядати кандидатури жінок? _____
10. На вашу думку, наскільки важливо застосовувати гендерні аспекти в діяльності підприємства (в кадровій політиці, створенні умов для поєднання професійних та сімейних обов'язків тощо)? Оцініть за шкалою від 1 до 5, де 1 — не важливо, 5 — надзвичайно важливо.
1 - 5
11. Які заходи із розвитку персоналу використовує ваше підприємство саме для сприяння кар'єрного та професійного розвитку жінок?
 - ☐ Менторські програми для жінок;
 - ☐ Часткова або повна оплата першої (другої) вищої технічної освіти;
 - ☐ Тренінги і воркшопи з особистісного розвитку;
 - ☐ Розвиток лідерських навичок;
 - ☐ Виробниче навчання;
 - ☐ Жодних
12. Інші заходи з розвитку персоналу, які використовує Ваше підприємство для сприяння кар'єрного та професійного розвитку жінок, не зазначені у попередньому питанні: _____

13. На Вашу думку, чи впливає ширше залучення в енергетику жінок економічному зростанню, інноваціям та стійкості у цій галузі? Оцініть за шкалою від 1 до 5, де 1 — зовсім не впливає, 5 — надзвичайно впливає.
1 - 5
14. Які з перелічених організаційних заходів використовувало ваше підприємство у період пандемії COVID-19 та під час початку повномасштабного вторгнення для сприяння безпеці для здоров'я та можливостям роботи жінок?
- | | Під час Covid | Під час бойових дій |
|--|---------------|---------------------|
| 1. Дистанційна робота | | |
| 2. Гнучкий графік | | |
| 3. Не використовували окремих організаційних заходів | | |
15. Які із зазначених чинників мають вплив на Ваше підприємство у працевлаштуванні персоналу під час війни:
- ☐ Збільшення вакансій для жінок;
 - ☐ Зменшення вакансій для жінок;
 - ☐ Потреба підвищення кваліфікації жінок у зв'язку із появою вакансій, які раніше займали переважно чоловіки;
 - ☐ На підприємстві відсутні чинники, що в різній мірі впливають на працевлаштування чоловіків та жінок
 - ☐ Інше (вказіть, що саме) _____
16. Чи передбачено в документах, які унормовують кадрову політику та організацію роботи колективу підприємства, застосування принципів дотримання рівних умов і можливостей виконання професійних обов'язків жінками і чоловіками, враховуючи їх інтереси і потреби?
- ☐ Так
 - ☐ Ні

Додаток 2 – Анкета для жінок

1. Прізвище та Ім'я _____
2. Email / Телефон _____
3. Скільки вам повних років? _____
 - ☐ 18-25
 - ☐ 26-35
 - ☐ 36-45
 - ☐ 46-60
 - ☐ Більше 60
4. У якій сфері енергетики працює / працювало ваше підприємство:
 - ☐ Вугільна промисловість
 - ☐ Електроенергетика
 - ☐ Виробництво електроенергії
 - ☐ Теплоелектростанції
 - ☐ Гідроелектростанції
 - ☐ Атомна енергетика
 - ☐ Відновлювана енергетика: гідроенергетика, вітроенергетика, сонячна енергетика, геотермальна енергетика.
 - ☐ Постачання електроенергії
 - ☐ Розподіл електроенергії
 - ☐ Теплоенергетика
 - ☐ Інше (вказіть, що саме) _____
5. На яких посадах ви працювали протягом останніх 3 років? _____
6. Скажіть, як часто вам доводилось змінювати роботу з 2020 року? _____
7. Якщо так, які із зазначених чинників найбільше впливали на зміну роботи?

	Так	Ні
1.Скорочення через Covid-19		
2.Переїзд після повномасштабного вторгнення		
3.Кар'єрне зростання		
4.Проблеми у колективі		
8. Після початку повномасштабної війни, чи виїжджали ви з України?
 - ☐ Не виїжджала
 - ☐ Виїхала і повернулась
 - ☐ Виїхала і не повернулась

Виїхали і не повернулись
9. Чи вдалось вам працевлаштуватись в енергетичній сфері у іншій країні? _____
10. За яких умов ви будете готові повернутись до України? _____
11. За умови, якщо ви будете готові повернутись, чи плануєте ви шукати роботу в енергетиці?
 - ☐ Так
 - ☐ Ні

Не виїжджали або повернулись

12. Оцініть рівень впливу на організацію праці та можливості працевлаштування жінок (можливість дистанційної роботи, вимоги до охорони здоров'я, безпеки тощо) в умовах COVID-19. Оцініть за шкалою від 1 — повністю відсутні умови, 5 — повністю створені умови
1 - 5
13. Оцініть рівень впливу на організацію праці та можливості працевлаштування жінок (можливість дистанційної роботи, вимоги до охорони здоров'я, безпеки тощо) в умовах повномасштабної війни. Оцініть за шкалою від 1 до 5 де 1 — повністю відсутні умови, 5 — повністю створені умови
1 - 5
14. Чи маєте ви статус ВПО?
- ☐ Так
 - ☐ Ні
15. Як він вплинув на пошук роботи та працевлаштування? _____
16. Чи стикалися ви з дискримінаційним ставленням при працевлаштуванні з огляду на ваш вік, статус внутрішньо переміщеної особи, стан здоров'я або інші ознаки?
- ☐ Ні
 - ☐ Інше (вказіть, що саме) _____
17. Чи бачите Ви проблему гендерної сегрегації в енергетиці? Я назву декілька тверджень, а ви скажіть, які з них краще оцінюють ваше ставлення до наявності гендерних дисбалансів в енергетиці України.
- ☐ Розподіл між працівниками є справедливим, відповідно до задач, які вони виконують ТАК/НІ
 - ☐ Присутній дисбаланс серед робочих спеціальностей ТАК/НІ
 - ☐ Присутній дисбаланс серед керівних спеціальностей в бік чоловіків ТАК/НІ
 - ☐ Присутній дисбаланс серед керівних спеціальностей в бік жінок ТАК/НІ
 - ☐ Присутній дисбаланс серед адміністративних спеціальностей в бік чоловіків ТАК/НІ
 - ☐ Присутній дисбаланс серед адміністративних спеціальностей в бік жінок ТАК/НІ
 - ☐ Присутній дисбаланс серед інженерно-технічних спеціальностей в бік чоловіків ТАК/НІ
 - ☐ Присутній дисбаланс серед інженерно-технічних спеціальностей в бік жінок ТАК/НІ
18. Чи реалізовує / реалізовувало підприємство, на якому ви працюєте / працювали принципи дотримання рівних умов і можливостей виконання професійних обов'язків жінками і чоловіками, враховуючи їх інтереси і потреби?
- ☐ Так
 - ☐ Ні
19. У чому це проявлялось? _____
20. Чи брали участь Ви, або інші працівники/-ці підприємства участь в тренінгах щодо гендерної рівності, гендерної політики тощо протягом останніх 3 років?
- ☐ Так
 - ☐ Ні
 - ☐ Не знаю
21. На вашу думку, наскільки важливо застосовувати гендерні аспекти в діяльності підприємства (в кадровій політиці, створенні умов для поєднання професійних та сімейних обов'язків тощо)? Оцініть за шкалою від 1 до 5, де 1 — не важливо, 5 — надзвичайно важливо
1 - 5

22. Чи знаєте ви про успішні ініціативи щодо просування гендерної рівності в енергетичному секторі України та інших країн? Це можуть бути як ініціативи на вашому підприємстві, на державному рівні, або на рівні громадських організацій чи пропозиції окремих активістів. Якщо так, що це за ініціативи? _____
-
23. Які заходи із розвитку персоналу використовує ваше підприємство саме для сприянню кар'єрного та професійного розвитку жінок?
- ☐ Не застосовуються ТАК/НІ
 - ☐ менторські програми для жінок; ТАК/НІ
 - ☐ часткова / повна оплата першої (другої) вищої технічної освіти; ТАК/НІ
 - ☐ тренінги/воркшопи з особистісного розвитку; ТАК/НІ
 - ☐ розвиток лідерських навичок; ТАК/НІ
 - ☐ виробниче навчання; ТАК/НІ
24. Чи знаєте ви про інші методи? _____
25. Чи вважаєте ви, що роботодавці створюють рівні умови та можливості для працевлаштування жінок та чоловіків, зокрема в енергетичній сфері? (оцініть за шкалою) Оцініть за шкалою від 1 до 5 де 1 — не створюють, 5 — повністю створюють
1 - 5
26. Чи вважаєте ви, виходячи з власного досвіду, що жінки та чоловіки мають однакові можливості для кар'єрного зростання (просування на керівні позиції) в енергетичній сфері? Оцініть за шкалою від 1 до 5, де 1 — не погоджуюсь, 5 — повністю погоджуюсь.
1 - 5
27. Чи вважаєте ви, що жінки та чоловіки отримують однаковий рівень заробітної плати, виконуючи рівнозначну роботу, виходячи з власного досвіду (зокрема в сфері енергетики). Оцініть за шкалою від 1 до 5, де 1 — не погоджуюсь, 5 — повністю погоджуюсь.
1 - 5
28. Чи погоджуєтесь ви із твердженням, що чоловіки і жінки мають однакові шанси на кар'єрний ріст (у т.ч. в енергетиці)? Оцініть за шкалою від 1 до 5, де 1 — не погоджуюсь, 5 — повністю погоджуюсь.
1 - 5
29. Якими, на вашу думку, є перспективи створення нових робочих місць та лідерства у секторі відновлювальної енергетики для жінок. Оцініть за шкалою від 1 до 5, де 1 — відсутність перспектив 5 — великі перспективи.
1 - 5

Додаток 3 – Анкета для опитування експертів

1. Як, на Вашу думку, впливали / впливають кризові явища (COVID-19, війна в Україні) на можливості працевлаштування та умови роботи жінок у сфері енергетики і як саме вони впливають на зайнятість жінок в енергетичній сфері?
2. З урахуванням міграції, мобілізації та розвитку українського бізнесу, чи можете ви сказати, що з'являються нові можливості для жінок в енергетиці? Яких посад ці зміни стосуються?
3. Які основні проблеми та обмеження Ви бачите у роботі жінок в енергетичному секторі? Які на сьогодні здійснюються кроки для їх вирішення?
4. Чи знаєте Ви спеціальні навчальні програми з підвищення кваліфікації, курси, залучення до конференцій, вебінарів, які стосуються саме жінок? Або загальні програми, які будуть корисними для жінок?
5. Як Ви бачите перспективи розвитку сфери відновлюваних джерел енергії? Чи можуть жінки бути долучені до цієї сфери і яким чином?
6. Якими були б ваші рекомендації щодо просування жінок в енергетичному секторі? Чи знаєте ви програми з підтримки жінок або схожі ініціативи у сфері енергетики, можливо, не в Україні?

Додаток 4 – Перелік міжнародних документів з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

No	Назва	Статус документа (ратифіковано / підписано)	Короткий зміст документа
Документи Організації Об'єднаних Націй			
1	Міжнародний пакт ООН про економічні, соціальні та культурні права	Ратифіковано Указом Президії Верховної Ради Української РСР №2148-VIII (2148-08) від 19.10.73 р.	Пакт змістовно визначив такі права людини, як: право на самовизначення; на працю; на справедливі і сприятливі умови праці; на створення профспілок і страйки; на соціальне забезпечення; на захист материнства і дітей; на достатній життєвий рівень; на освіту; на найвищий досяжний рівень фізичного та психічного здоров'я; на участь у культурному житті, користування результатами наукового прогресу та захистом інтересів, пов'язаних з власною творчістю. Держави, які беруть участь у Пакті, зобов'язуються гарантувати, що права, проголошені в Пакті, здійснюватимуться без будь-якої дискримінації щодо раси, кольору шкіри, статі, мови, релігії, політичних чи інших переконань, національного чи соціального походження, майнового стану, народження чи іншої обставини.
2	Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок	Ратифіковано 12.03.1981	Держава-учасниця Конвенції зобов'язується вживати заходів для запобігання та протидії дискримінації щодо жінок, тобто будь-якого розрізнення, винятку або обмеження за ознакою статі, спрямованих на ослаблення чи зведення нанівець визнання, користування або здійснення жінками, незалежно від їхнього сімейного стану, на основі рівноправності чоловіків і жінок, прав людини та основних свобод у політичній, економічній, соціальній, культурній, громадській або будь-якій іншій галузі. Статтю 11 Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок покладено обов'язок на державу-учасницю забезпечувати реалізацію принципу рівності жінок і чоловіків при використанні ними трудових прав та прав у сфері соціального забезпечення. При цьому, згідно з пунктом (с) частини 1 цієї статті, Україна як держава-учасниця зобов'язана забезпечити право на вільний вибір професії чи роду роботи, на просування по службі та гарантію зайнятості, а також на користування всіма пільгами й умовами роботи, на одержання професійної підготовки та перепідготовки, включно з учнівством, професійною підготовкою підвищеного рівня та регулярною підготовкою.
3	Факультативний протокол до Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок	Ратифіковано Законом України №946-IV (946-15) від 05.06.2003 р.	Факультативний протокол є договором, що не містить нових матеріальних прав, але містить дві процедури подання скарг і проведення розслідування. Процедура подання скарг є механізмом, за допомогою якого особа або група осіб, які зазнали конкретних порушень прав за Конвенцією ООН з ліквідації всіх форм дискримінації щодо жінок, можуть звернутися до Комітету з ліквідації дискримінації щодо жінок (Комітет CEDAW).

4	Цілі сталого розвитку	Затверджені на Саміті ООН зі сталого розвитку у 2015 році	Цілі сталого розвитку (ЦСР), які ще називають «Глобальними цілями» — це загальний заклик до дій, спрямованих на те, щоб покінчити з бідністю, захистити планету і забезпечити мир і процвітання для всіх людей у світі. Сімнадцять Цілей сталого розвитку і 169 завдань демонструють масштабність і амбітність цього нового всезагального Порядку денного. Вони спрямовані на реалізацію прав людини для всіх, досягнення гендерної рівності та розширення прав і можливостей всіх жінок і дівчат. Вони мають комплексний та неподільний характер і забезпечують зрівноваження трьох вимірів сталого розвитку: економічного, соціального та екологічного. Ціль 5 присвячена питанню забезпечення гендерної рівності, розширення прав і можливостей усіх жінок та дівчаток, а Ціль 10 — скороченню нерівності.
Документи Ради Європи			
5	Європейська соціальна хартія (переглянута)	Ратифіковано із заявами Законом України №137-V від 14.09.2006 р.	Положення Хартії передбачають забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері соціального захисту. У статті 26 Хартії йдеться про право на гідне ставлення на роботі. Задля забезпечення ефективного здійснення права всіх працівників на захист їхньої гідності на роботі держава зобов'язується: поглиблювати поінформованість, поширювати інформацію про сексуальні домагання на робочому місці або у зв'язку з виконанням роботи, сприяти запобіганню таким домаганням і вживати всіх відповідних заходів для захисту працівників від такої поведінки; поглиблювати поінформованість, поширювати інформацію про систематичні непорядні або явно негативні та образливі дії щодо окремих працівників на робочому місці або у зв'язку з виконанням роботи, сприяти запобіганню таким діям і вживати всіх відповідних заходів для захисту працівників від такої поведінки.
Документи Міжнародної організації праці			
6	Конвенція про рівні винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності № 100	Ратифіковано 10.08.1956 р.	Конвенція спрямована на забезпечення застосування щодо всіх працюючих принципу рівного винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності. Цей принцип може застосовуватися шляхом: або національного законодавства; або системи визначення винагородження, встановленої чи визнаної законодавством; або колективних договорів між підприємцями і працівниками.
7	Конвенція про дискримінацію в галузі праці та занять № 111	Ратифіковано 04.08.1961 р.	Конвенція зобов'язує держави визначати й проводити національну політику, спрямовану на заохочення, методами, що узгоджуються із національними умовами й практикою, рівності можливостей та поведіння стосовно праці й занять з метою викорінення будь-якої дискримінації.
8	Конвенція про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками № 156	Ратифіковано Законом України від 22.10.1999 р. №1196-XIV	Конвенція наголошує, що для встановлення дійсної рівності ставлення і можливостей для трудящих чоловіків і жінок держава має забезпечити, щоб жінки і чоловіки із сімейними обов'язками, котрі виконують або бажають виконувати оплачувану роботу, могли здійснювати своє право на це, не зазнаючи дискримінації.

Додаток 5 – Національні нормативно-правові акти з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

No	Назва	Статус документа (ратифіковано/ підписано)	Короткий зміст документа
1	Конституція України	Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28.06.1996 р.	Частиною першою статті 24 Конституції України встановлено, що громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом. Не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками. Частиною другою цієї статті передбачено норму про рівність прав жінки і чоловіка, яка забезпечується: наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї; спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров'я жінок, встановленням пенсійних пільг; створенням умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством; правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям.
Кодекси України			
2	Кодекс законів про працю України	Затверджений Законом № 322-VIII від 10.12.1971 р.	Кодекс законів про працю України регулює трудові відносини всіх працівників, сприяючи зростанню продуктивності праці, поліпшенню якості роботи, підвищенню ефективності суспільного виробництва і піднесенню на цій основі матеріального і культурного рівня життя трудящих, зміцненню трудової дисципліни і поступовому перетворенню праці на благо суспільства в першу життєву потребу кожної працездатної людини. Будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/ СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їх прав, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання забороняється. Кодекс законів про працю України також передбачає низку спеціальних норм, що встановлюють гарантії при прийнятті на роботу, заборону на звільнення з роботи: • випробування не встановлюється при прийнятті на роботу вагітних жінок та одиноких матерів, які мають дитину віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю (частина третя статті 26);

2			• за угодою між працівником і власником або уповноваженим ним органом може встановлюватися як при прийнятті на роботу, так і згодом неповний робочий день або неповний робочий тиждень. На прохання вагітної жінки; жінки, яка має дитину віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю, у тому числі таку, що перебуває під її опікуванням, або здійснює догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку, власник або уповноважений ним орган зобов'язаний установлювати їй неповний робочий день або неповний робочий тиждень. Оплата праці в цих випадках провадиться пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку (частина перша та друга статті 56); • забороняється відмовляти жінкам у прийнятті на роботу й знижувати їм заробітну плату з мотивів, пов'язаних з вагітністю або наявністю дітей до трьох років, а одиноким матерям за наявністю дитини віком до чотирнадцяти років або дитини з інвалідністю (частина перша статті 184); • забороняється застосування праці жінок на важких роботах зі шкідливими чи небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах (нефізичних робіт або робіт із санітарного та побутового обслуговування). Забороняється також залучення жінок до підймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми (частина перша та друга статті 174); • залучення жінок до робіт у нічний час не допускається, за винятком тих галузей народного господарства, де це викликано особливою необхідністю і дозволяється як тимчасовий захід (частина перша статті 175); • не допускається залучення до робіт у нічний час, до наднормових робіт і робіт у вихідні дні та направлення у відрядження вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років (стаття 176); • жінки, що мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років або дітей з інвалідністю, не можуть залучатися до наднормових робіт або направлятися у відрядження без їхньої згоди (стаття 177); • відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку можуть бути використані повністю або частинами також батьком дитини, бабою, дідом чи іншими родичами, які фактично доглядають за дитиною. У період перебування їх у відпустці для догляду за дитиною вони можуть працювати на умовах неповного робочого часу або вдома (стаття 179); • за угодою між працівником і власником або – жінці, яка працює і має двох або більше дітей віком до 15 років, або дитину з інвалідністю, або яка усиновила дитину; матері особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, одинокій матері; батьку дитини або особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, який виховує їх без матері (у тому числі в разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі); а також особі, яка взяла під опіку дитину або особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, надається щорічно додаткова оплачувана відпустка тривалістю 10 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів (частина перша ст. 1821);
---	--	--	--

			• гарантії встановлені статтями 56, 176, 177; частинами третьою – восьмою статті 179; статтями 181, 182, 1821, 184, 185, 186 і поширюються також на батьків, які виховують дітей без матері (у тому числі в разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі); а також на опікунів (піклувальників), одного з прийомних батьків, одного з батьків-вихователів (стаття 186-1).
Закон України			
3	Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»	Прийнятий 08.09.2005 р. № 2866-IV	Серед положень Закону, що мають прикладне значення щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у соціально-економічній сфері, слід виокремити: • статтю 17 – жінкам і чоловікам забезпечують рівні права та можливості в працевлаштуванні, просуванні по роботі, підвищенні кваліфікації та перепідготовці. При цьому роботодавець має створювати умови праці, які дозволяти б жінкам і чоловікам здійснювати трудову діяльність на рівній основі; забезпечувати жінкам і чоловікам можливість суміщати трудову діяльність із сімейними обов'язками; здійснювати рівну оплату праці жінок і чоловіків при однаковій кваліфікації та однакових умовах праці; вживати заходів щодо створення безпечних для життя і здоров'я умов праці; вживати заходів щодо унеможливлення та захисту від випадків сексуальних домагань та інших проявів насильства за ознакою статі; • статтю 18 — у разі колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин до генеральної угоди галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод; до колективних договорів вносяться положення, що забезпечують рівні права та можливості жінок і чоловіків.
4	Закон України «Про колективні договори і угоди»	Прийнятий 01.07.1993 р. № 3356-XII	Закон визначає правові засади розробки, укладення та виконання колективних договорів і угод з метою сприяння регулюванню трудових відносин та соціально-економічних інтересів працівників і роботодавців. У разі колективно-договірного регулювання соціально трудових відносин до генеральної угоди, галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, до колективних договорів включаються положення, що забезпечують рівні права та можливості жінок і чоловіків.
5	Закон України «Про зайнятість населення»	Прийнятий 05.07.2012 р. № 5067-VI	Закон визначає правові, економічні та організаційні засади реалізації державної політики у сфері зайнятості населення, гарантії держави щодо захисту прав громадян на працю та реалізації їхніх прав на соціальний захист від безробіття. Також Закон містить заборону роботодавцям в оголошеннях (рекламі) про вакансії пропонувати роботу лише жінкам або чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі, висувати різні вимоги до осіб, які працевлаштовуються на роботу, відомості про їхнє особисте життя, плани щодо народження дітей.
6	Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо забезпечення рівних можливостей матері та батька на догляд за дитиною»	Прийнятий 15.04.2021 р. № 1401-IX	Законом доповнено Кодекс законів про працю України та Закон України «Про відпустки» новим видом відпустки — відпусткою при народженні дитини тривалістю до 14 календарних днів, що оплачується за рахунок роботодавця. Така відпустка надаватиметься одній із перелічених осіб: 1) чоловіку, дружина якого народила дитину;

6			2) батьку дитини, який не перебуває у зареєстрованому шлюбі з матір'ю дитини, за умови, що вони спільно проживають, пов'язані спільним побутом, мають взаємні права та обов'язки; 3) бабі або діду, або іншому повнолітньому родичу дитини, які фактично здійснюють догляд за дитиною, мати чи батько якої є самотньою матір'ю (самотнім батьком). Законом також доповнено положення статті 182-1 Кодексу законів про працю України та статті 19 Закону України «Про відпустки» щодо права працівників обох статей, які мають дітей або повнолітню дитину – особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, на додаткову відпустку. Частина четверту статті 51 Кодексу законів про працю України викладено у новій редакції, що передбачає можливість встановлення скороченої тривалості робочого часу для працівників, які мають дітей віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю, а також для самотніх матерів та батьків, які виховують дитину без батька (матері), зокрема у разі тривалого перебування матері в лікарняному закладі.
7	Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)»	Прийнятий 16.11.2022р. № 2759-IX	Кодекс законів про працю доповнено, серед іншого, статтею 2-2 «Заборона мобінгу (цькування)». Визначено, що мобінг (цькування) — систематичні (повторювані) тривалі умисні дії або бездіяльність роботодавця, окремих працівників або групи працівників трудового колективу, які спрямовані на приниження честі та гідності працівника, його ділової репутації, у тому числі з метою набуття, зміни або припинення ним трудових прав та обов'язків, що проявляються у формі психологічного та/або економічного тиску, зокрема із застосуванням засобів електронних комунікацій, створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери, у тому числі такої, що змушує його недооцінювати свою професійну придатність. Особи, які вважають, що вони зазнали мобінгу (цькування), мають право звернутися із скаргою до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, та/або до суду. Частина першу статті 237-1 Кодексу законів про працю України викладено в редакції, відповідно до якої відшкодування роботодавцем моральної шкоди працівнику провадиться у разі, якщо порушення його законних прав, у тому числі внаслідок дискримінації, мобінгу (цькування), факт якого підтверджено судовим рішенням, що набрало законної сили, призвели до моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків і вимагають від нього додаткових зусиль для організації свого життя.
Накази центральних органів виконавчої влади			
8	Методичні рекомендації щодо внесення до колективних договорів та угод положень, спрямованих на забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у трудових відносинах	Затверджені наказом Міністерства соціальної політики України від 29.01.2020 р. № 56	Методичні рекомендації можуть використовуватись суб'єктами сторін соціального діалогу відповідного рівня при укладанні колективних договорів та угод. Застосування Методичних рекомендацій дасть змогу упроваджувати політики рівності та недискримінації на підприємствах, в установах, організаціях і сприятиме встановленню: прозорих та чітких принципів і методів управління трудовим колективом (працівниками підприємства); рівних і незалежних від статі можливостей професійного навчання, розвитку, кар'єрного зростання; умов для поєднання професійної діяльності з сімейними обов'язками, у тому числі шляхом застосування гнучкого робочого графіка та можливості дистанційної роботи в межах режиму роботи підприємства, установи, організації.

9	Методичні рекомендації щодо проведення гендерного аудиту підприємствами, установами та організаціями	Затверджені наказом Міністерства соціальної політики України від 09.08.2021 р. № 448	Гендерний аудит рекомендується проводити підприємствам, установам, організаціям незалежно від форм власності на добровільній основі за ініціативи роботодавця, профспілкового органу (профспілкового представника) або уповноважених представників трудового колективу шляхом обстеження та самооцінювання внутрішніх організаційних процесів, організаційної структури підприємства, установи, організації. Метою гендерного аудиту є оцінювання стану забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків підприємствами, установами, організаціями, виявлення наявних проблем, визначення шляхів скорочення гендерної нерівності, аналіз змін у цій сфері, що відбулися на підприємстві, в установі, організації (порівняно з результатами попереднього аудиту), а також підвищення обізнаності працівників щодо застосування комплексного гендерного підходу в їхній діяльності.
---	--	--	--

Додаток 6 – Перелік нормативних актів України, які регулюють працевлаштування жінок (до 2019 р.)

Кодекс законів про працю від 10.12.1971 № 322-VIII. Встановлює загальні вимоги до праці, зокрема мінімальний рівень заробітної плати, тривалість робочого дня та часу відпочинку. Цей закон забороняє дискримінацію жінок на робочому місці, зокрема за ознакою статі, віку, сімейного стану та інших характеристик.

Закон № 3723-XII від 16.12.1993 Про державну службу. Регуляція стосовно роботи на державній службі. Може застосовуватись також для тих співробітниць, які працюють саме на державній службі в галузі енергетики.

Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР «Про оплату праці». Цей Закон визначає економічні, правові та організаційні засади оплати праці працівників, які перебувають у трудових відносинах, на підставі трудового договору з підприємствами, установами, організаціями усіх форм власності та господарювання.

Закон України від 2005 р. № 2866- IV «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». Містить основні засади забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах діяльності, зокрема у сфері праці. Він забороняє дискримінацію на робочому місці

Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI «Про зайнятість населення». Містить основні засади державної політики зайнятості населення, зокрема заходи щодо створення нових робочих місць, сприяння працевлаштуванню безробітних. Також передбачає захист прав жінок на ринку праці, зокрема заборону дискримінації в просуванні на державній службі.

Закон України від 06.09.2012 № 5207-VI «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні». Цей Закон визначає організаційно-правові засади запобігання та протидії дискримінації з метою забезпечення рівних можливостей щодо реалізації прав і свобод людини та громадянина.

Закон України від 07.12.2017 № 2229-VIII «Про запобігання та протидію домашньому насильству». Цей Закон визначає організаційно-правові засади запобігання та протидії домашньому насильству, основні напрями реалізації державної політики у сфері запобігання та протидії домашньому насильству, спрямовані на захист прав та інтересів осіб, які постраждали від такого насильства. Такого типу насильство може погано впливати на професійну діяльність жінок. Жінки, які його зазнають, можуть мати нижчу продуктивність та неефективно виконувати роботу.

Додаток 7 – Перелік нормативних актів, які регулюють працевлаштування жінок в енергетиці, прийнятих після опублікованого дослідження гендерної ролі в енергетичному секторі Фонду імені Гайнріха Бьоля в Україні

- **Наказ Міністерства соціальної політики від 29.01.2020 № 56 «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо внесення до колективних договорів та угод положень, спрямованих на забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків у трудових відносинах»**

Це рекомендації щодо створення умов праці, в яких жінки та чоловіки можуть вести трудову діяльність на рівній основі. Ними забезпечується фактична рівність чоловіків і жінок на робочих місцях, не допускається дискримінація за ознакою статі.

- **Наказ Міністерства соціальної політики України від 07 лютого 2020 року № 86 «Про затвердження Інструкції щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів»**

Інструкція встановлює загальні вимоги до застосування гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів з метою виконання норм Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». Також застосовується при розробленні документів, спрямованих на регулювання суспільних відносин, що містять норми права, мають неперсоніфікований характер і розраховані на неодноразове застосування.

- **Розпорядження Кабінету Міністрів України від 16 вересня 2020 р. № 1128-р «Про схвалення Концепції комунікації у сфері гендерної рівності»**

Концепція спрямована на створення майбутнього, у якому кожна жінка та чоловік, що проживають в Україні, користуються рівними правами та можливостями, які необхідні для повноцінної участі в усіх сферах суспільного життя, без дискримінації, насильства та експлуатації.

- **Розпорядження Кабінету Міністрів України від 2 грудня 2020 р. №1517-р «Питання збору даних для моніторингу гендерної рівності»**

У розпорядженні були поставлені вимоги до того, щоб затвердити перелік індикаторів, у розрізі яких здійснюється збір даних для моніторингу гендерної рівності Державною службою статистики України для подальшого оприлюднення таких даних на офіційному вебсайті та в інших джерелах інформації.

- **Розпорядження Кабінету Міністрів від 12 серпня 2022 р. №752-р «Про схвалення Державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року та затвердження операційного плану з її реалізації на 2022–2024 роки»**

Стратегія спрямована на об'єднання суспільства у розумінні цінностей прав і свобод людини, що забезпечуються та захищаються на основі принципів рівності та недискримінації для всіх жінок і чоловіків, хлопців та дівчат, на консолідацію дій центральних та місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування, міжнародних організацій, соціальних партнерів, громадських об'єднань, інших представників та представниць громадянського суспільства, закладів, установ та організацій різних сфер, приватного сектору тощо для реалізації

міжнародних та національних зобов'язань щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків для сталого розвитку держави у всіх сферах.

Також станом на серпень 2021 року більше ніж 80 органів місцевого самоврядування в Україні підписали Європейську хартію рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад, розроблену у 2004 році Радою європейських муніципалітетів і регіонів (РЕМР) (далі — Хартія). Хартія, підтримана Європейською Комісією, закликає органи місцевого самоврядування взяти на себе зобов'язання використовувати існуючі повноваження і партнерство для досягнення більшої рівності своїх громадян.

Окрім цього, 3 травня 2023 року підписано Меморандум про співробітництво між Урядом України та ООН щодо запобігання та протидії сексуальному насильству. Одним із пунктів він включає посилення захисту внутрішньо переміщених осіб від сексуального насильства, а також тих, хто був змушений виїхати за кордон.

У 2023 р. були прийнято зміни до закону № 2866-IV «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», що містить основні засади забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах діяльності, зокрема у сфері праці. Він забороняє дискримінацію на робочому місці. Було оновлено статтю 13 про повноваження центрів з надання безоплатної правничої допомоги у сфері запобігання та протидії насильству за ознакою статі.

15 вересня 2023 р. уряд України схвалив Національну стратегію подолання гендерного розриву в оплаті праці в Україні на період до 2030 року. Реалізація цієї стратегії передбачає подолання стереотипів і дискримінації за ознакою статі, вдосконалення законодавства про рівну оплату праці, створення умов для зручного поєднання сімейних та професійних обов'язків.

