

РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ПОСИЛЕННЯ ТА ІНТЕГРУВАННЯ ПРИНЦИПІВ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ ТА СОЦІАЛЬНОЇ ІНКЛЮЗІЇ У МІНІСТЕРСТВІ ЕНЕРГЕТИКИ УКРАЇНИ

*(розроблено за результатами моніторингового дослідження
«Гендерний барометр Міненерго» та консультативних
зустрічей з керівництвом Міністерства)*

КОНСУЛЬТАТИВНІ ЗУСТРІЧІ проведено з:

КОРЗУНОМ Анатолієм Васильовичем - заступником Міністра енергетики України;

КУЦЕНКО Світланою Вікторівною - начальником Управління роботи з персоналом;

ІВАНОВИМ Ігорем Павловичем - в.о. директора Департаменту ядерної енергетики та атомної промисловості;

ЛІГУН Ганною Вікторівною - в.о. генерального директора Директорату нафтогазового комплексу та розвитку ринків нафти, природного газу та нафтопродуктів;

ЛАПІНОЮ Любов'ю Станіславівною - завідувачем Сектору режимно-секретної роботи;

НОВИКОВИМ Кирилом Вікторовичем - в.о. генерального директора Директорату електроенергетичного комплексу та розвитку ринку електричної енергії;

СІМКОВОЮ Євгенією Євгенівною – т.в.о. начальника Управління комунікацій.

ВСТУП

У рамках опитування працівників Міністерства енергетики України та за результатами проведення зустрічей-консультацій із керівниками підрозділів було зібрано пропозиції щодо вдосконалення умов праці, забезпечення рівних можливостей та підвищення ефективності організаційного середовища. На основі узагальнення результатів сформовано рекомендації, що спрямовані на створення прозорої, інклюзивної та комфортної системи роботи.

Отримані результати свідчать про потребу:

- вдосконалити систему оплати праці державних службовців та кар'єрних перспектив;
- підвищити гнучкість організації чергування;
- розвивати внутрішню культуру поваги та недискримінації;
- інвестувати у розвиток персоналу та лідерські якості;
- забезпечити моніторинг, оцінювання та контроль реалізації політики рівності.

Запровадження таких кроків сприятиме підвищенню мотивації співробітників, зміцненню іміджу Міністерства як сучасного роботодавця та покращенню результатів його діяльності.

РЕКОМЕНДАЦІЇ

1. Політика оплати праці та кар'єрних можливостей

- Розглянути можливі шляхи для забезпечення прозорості та соціально справедливої системи оплати праці; уникати відмінностей в підходах до виплат матеріальної допомоги на вирішення соціально-побутових питань, премій, надбавок та інших видів матеріального заохочення.
- На постійній основі проводити гендерний аудит в апараті Міненерго.
- Створити систему наставництва для молодих спеціалістів, щоб підтримати їх у професійному розвитку.

2. Умови праці та робочий час

- Запровадити гнучкий графік чергування і можливість часткової дистанційної роботи для працівників з малолітніми дітьми, людям з інвалідністю та працівникам, які мають обов'язок по догляду за літніми родичами.
- Компенсувати наднормові години та впровадити чіткий облік робочого часу для запобігання перевантаженню. Проводити на постійній основі тренінги з підтримки ментального та фізичного здоров'я та надання первинної психологічної допомоги.

3. Робочий мікроклімат і корпоративна культура

- Розробити та впровадити Кодекс етичної поведінки Міненерго.
- Проводити тренінги/вебінари з недопущення дискримінації, сексизму та мобінгу.
- Проводити тимбілдінги та спільні культурні заходи для зміцнення колективу.
- Обговорити діяльність первинної профспілкової організації Міненерго (*провести відповідне опитування*). Розглянути питання щодо альтернативних форм представництва інтересів трудового колективу працівників Міненерго.
- Розробити проєкт нового Колективного договору Міненерго.

4. Організація робочого середовища

- Забезпечити належні умови праці: стабільний доступ до кондиціонування/опалення; облаштування медичного куточка (аптечка, тонометр); безбар'єрний доступ до адмінбудівлі Міненерго; облаштування дитячої кімнати тощо.
- Забезпечити пріоритет безпеки працівників: укриття, система оповіщення, відповідні інструкції дій під час оголошення повітряної тривоги, зокрема під час чергування.

5. Визнання та розвиток працівників

- Розглянути доцільність запровадження системи нематеріального визнання (подяки, грамоти, «працівник місяця», «керівник року» тощо).
- Створити програму розвитку лідерських навичок для жінок і чоловіків.
- Проводити тематичні тренінги з інклюзивного лідерства, управління стресом, гендерно чутливої комунікації.
- Проводити навчання з психологічної підтримки (онлайн-консультації, тренінги тощо).

6. Комунікація та інформування

- Запровадити внутрішні інструменти комунікації працівників з керівництвом Міненерго (відеоконференції, колективні збори, фокус групи, онлайн-зустрічі).
- Використовувати гендерно чутливу мову (фемінітиви) у внутрішніх і зовнішніх комунікаціях.

7. Гендерна та інклюзивна інституціоналізація

- Інтегрувати принципи рівності та інклюзії в усі внутрішні документи (кадрова політика, регламенти, кодекси).
- Включати гендерний компонент у стратегічні документи Міністерства.

8. Партнерство та зовнішня взаємодія

- Співпрацювати з міжнародними організаціями, громадськими організаціями та експертами для обміну найкращими практиками у сфері гендерної рівності та інклюзії.
- Поширювати позитивний досвід Міненерго серед інших держустанов як позитивний приклад.
- Підтримувати участь працівників у конференціях, форумах та навчальних програмах з тематики гендерної рівності та інклюзії.

ВИСНОВКИ

Запропоновані заходи є комплексними й охоплюють ключові аспекти кадрової політики, організації робочого середовища, розвитку персоналу та інституційного забезпечення гендерної рівності. Їх реалізація сприятиме формуванню сучасної корпоративної культури, підвищенню довіри працівників та зміцненню спроможності Міністерства енергетики України ефективно виконувати свої завдання.
