

РЕЗУЛЬТАТИ ОПИТУВАННЯ «ГЕНДЕРНИЙ БАРОМЕТР», ПРОВЕДЕНОГО У МІНІСТЕРСТВІ ЕНЕРГЕТИКИ УКРАЇНИ

РЕЗЮМЕ

Мета дослідження

Протягом травня-червня 2025 року у Міністерстві енергетики проведено опитування співробітників у межах ініціативи «Гендерний барометр» з метою оцінки соціально-демографічного складу персоналу, умов праці та виявлення бар'єрів у забезпеченні рівних можливостей для жінок і чоловіків.

Основні результати

- Кількість учасників опитування: 159 співробітників.
- Гендерний склад: жінки – 55%, чоловіки – 45%.
- Вікова структура: молодь до 30 років – 20%, 31–40 років – 40%, 41–50 років – 25%, 50+ – 15%.
- Сімейний стан: 60% – одружені/заміжні, 55% мають дітей.
- Освіта: 85% – магістерський рівень вищої освіти.
- Уразливі групи: 3% – працівники з інвалідністю; додатково – співробітники з малими дітьми та ті, хто доглядає за літніми родичами.

Виявлені проблеми

Важливим елементом дослідження була оцінка співробітниками власного досвіду роботи та умов праці з урахуванням гендерних аспектів.

Рівень заробітної плати. Понад третина опитаних вважає, що існує *нерівність в оплаті праці працівників*, які виконують однакову роботу. Цей фактор часто пов'язується з відмінностями у посадових

окладах через недосконалу систему оплати праці державних службовців та відсутністю прозорості в системі винагороди.

Продуктивність праці. Деякі респонденти висловили упередження щодо продуктивності праці жінок і чоловіків. Хоча більшість визнала, що продуктивність залежить від особистих якостей, все ж частина схильна вважати, що чоловіки працюють ефективніше.

Дискримінація за ознакою статі. 17,6% респондентів повідомили про поодинокі випадки дискримінаційного характеру через стать. Інші згадували про поодинокі випадки упередженого ставлення у процесі роботи з боку керівництва. Водночас значна кількість співробітників ніколи особисто не стикалися з дискримінацією, але були свідками таких випадків.

Комфортність робочих місць. Більшість опитаних вважають робочі місця загалом комфортними.

Доступність механізмів захисту. Рівень обізнаності про канали звернення у випадку дискримінації виявився низьким. Багато респондентів не знають, куди звертатися у випадку упередженого ставлення.

Питання рівних можливостей для чоловіків і жінок потребує системного контролю та публічної прозорості. Працівники визнають існування дискримінаційних випадків, але не всі знають канали для їх оскарження. Важливим є підвищення рівня інформованості співробітників про механізми захисту своїх прав.

ПРОПОЗИЦІЇ СПІВРОБІТНИКІВ

- Запровадити **гнучкий графік роботи** та можливість дистанційної зайнятості.
- Скасувати **пізні чергування для жінок**.
- Розглянути можливі шляхи з вдосконалення **системи оплати праці**.

- Впровадити **Кодекс етичної поведінки** для запобігання сексизму, мікроагресіям та булінгу.
- Відновити діяльність первинної профспілкової організації або запровадити альтернативний варіант представництва інтересів трудового колективу апарату міністерства.
- Розробити **новий Колективний договір**.
- Регулярно організовувати **тімблдінгові заходи, тренінги з психологічної підтримки та визнання досягнень** працівників.
- Покращити **умови праці** та облаштування робочих місць.

ВИСНОВКИ

Опитування «Гендерний барометр» виявило баланс статей серед персоналу, високий рівень кваліфікації співробітників, а також готовність працівників брати участь у вдосконаленні корпоративної культури. Водночас результати підкреслюють наявність проблем із прозорістю оплати праці, поінформованістю про механізми захисту та поодинокими проявами дискримінації.

Реалізація запропонованих заходів сприятиме створенню інклюзивного, безпечного та справедливого робочого середовища у Міністерстві енергетики України.
