

HEINRICH BÖLL STIFTUNG  
КИЇВ  
Україна

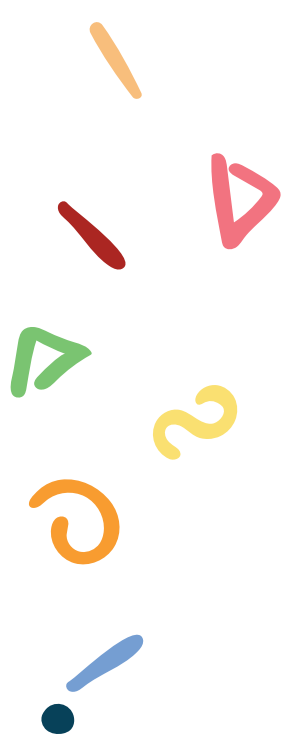
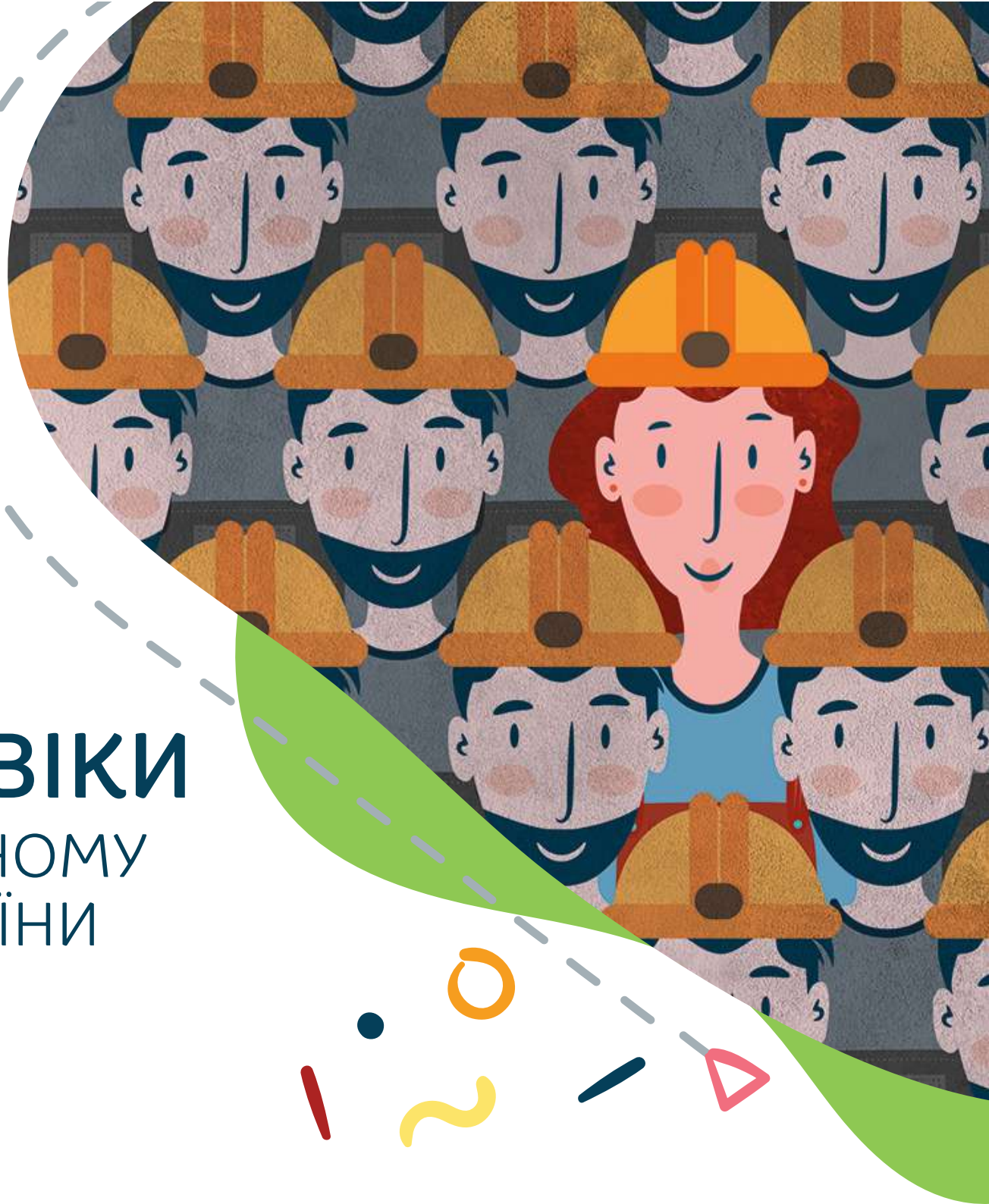


ЖІНОЧИЙ  
ЕНЕРГОКЛУБ  
УКРАЇНИ



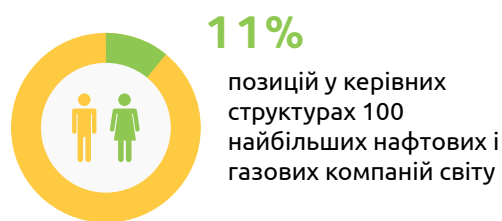
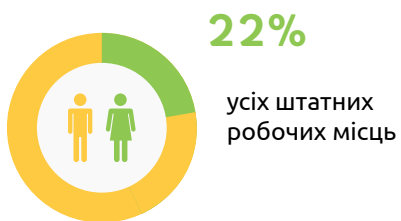
# ЖІНКИ ТА ЧОЛОВІКИ В ЕНЕРГЕТИЧНОМУ СЕКТОРІ УКРАЇНИ

Дослідження  
2018 – 2019 рр.

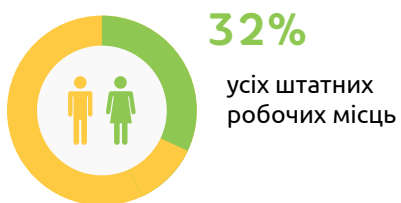


# Жіноча зайнятість в енергетиці: міжнародний контекст

## ЧАСТКА ЖІНОК СЕРЕД ЗАЙНЯТИХ У НАФТОГАЗОВІЙ ПРОМИСЛОВОСТІ<sup>1</sup>



## ЧАСТКА ЖІНОК СЕРЕД ЗАЙНЯТИХ У ВІДНОВЛЮВАНІЙ ЕНЕРГЕТИЦІ<sup>2</sup>



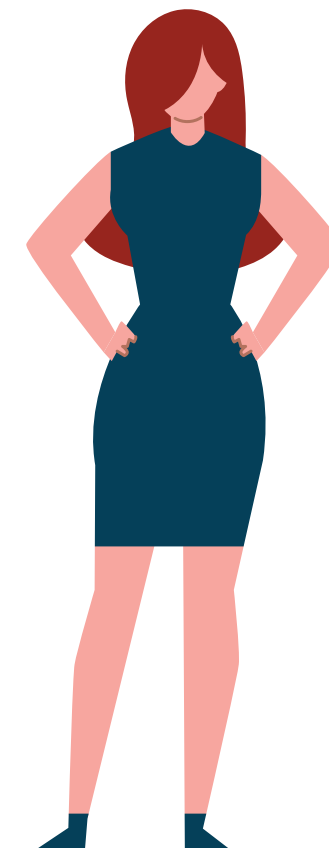
## НА ГЛОБАЛЬНОМУ РІВНІ ЖІНКИ СТАНОВЛЯТЬ



20% усіх зайнятих в енергетичному секторі



6% на технічних посадах



близько 1%<sup>3</sup> на вищих керівних позиціях

<sup>1</sup> PWC and Women's Oil Council (2013). Building Talent for the Top. A Study of Women on Boards in the Oil and Gas Industry, November 2013.

<sup>2</sup> Renewable Energy: A Gender Perspective. IRENA. Abu Dhabi, 2019.

<sup>3</sup> Electricity Human Resources Canada (2017). Profile of Women Working in the Clean Energy Sector in Canada, Final Report, June 12, 2017.

# Бар'єри для зайнятості жінок в енергетичному секторі



- Обмеження жіночої зайнятості у певних видах професій з важкими або небезпечними умовами праці
- Брак працівниць із освітньою підготовкою у STEM-зорієнтованих галузях
- Відсутність «дружнього» робочого середовища для зайнятих із сімейними зобов'язаннями (брак можливостей дистанційної зайнятості, віддаленість робочих майданчиків, «жорсткі» робочі графіки, тощо)
- Вплив традиційних уявлень щодо розподілу ґендерних ролей, культурних і соціальних норм, які визначають ґендерну сегрегацію ринку праці за професіями та видами діяльності
- Обмежені можливості кар'єрного зростання, що зумовлені упередженим ставленням до жінок, які працюють у традиційно «чоловічих» видах діяльності (так звана «скляна стеля»)
- Недостатнє впровадження ґендерно-чутливих підходів до практики найму працівників і працівниць, відсутність ґендерних цілей розвитку енергетичних компаній
- Обмежена кількість успішних рольових моделей для наслідування жінками



52%



46%

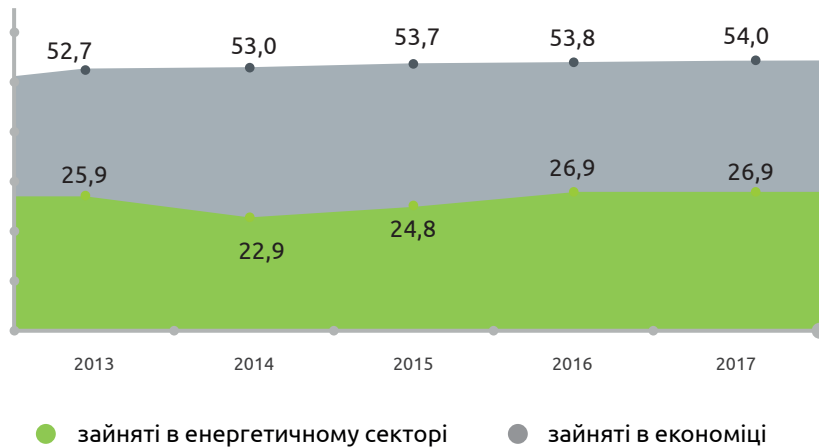
які працюють на енергетичних підприємствах України,  
погодилися, що жінкам дуже важко зробити  
кар'єру в енергетиці<sup>4</sup>

<sup>4</sup> За результатами опитування 474 працівників і працівниць підприємств енергетичного сектора України. Тут і далі, де йдеться про результати опитування, і не зазначено інше.

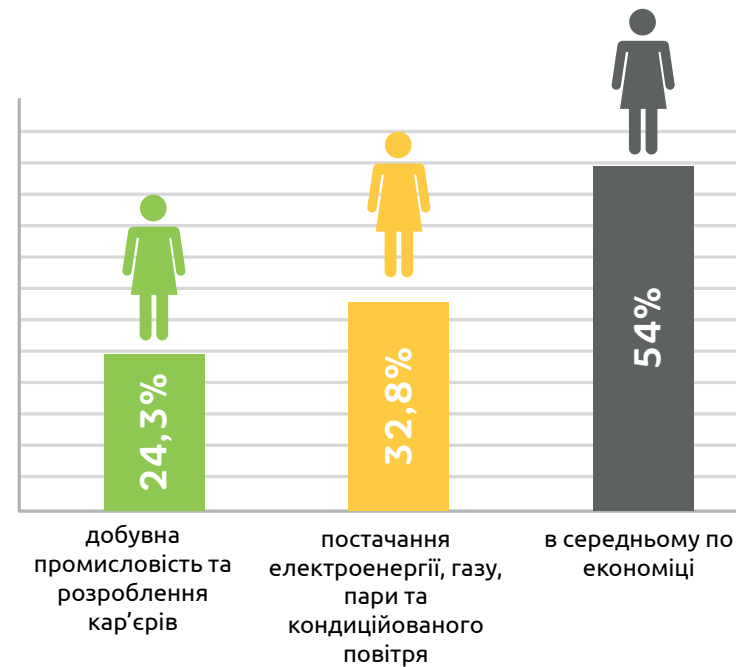
# Зайнятість жінок в енергетичному секторі України

ЧАСТКА ЖІНОК СЕРЕД УСІХ ЗАЙНЯТИХ В ЕНЕРГЕТИЧНОМУ СЕКТОРІ<sup>5</sup> ЗАЛИШАЄТЬСЯ ДОСИТЬ НИЗЬКОЮ, ХОЧА ЖІНКИ ПЕРЕВАЖАЮТЬ У СКЛАДІ ВСІЄЇ РОБОЧОЇ СИЛИ КРАЇНИ.

ЧАСТКА ЖІНОК СЕРЕД ЗАЙНЯТИХ В ЕНЕРГЕТИЧНОМУ СЕКТОРІ ТА В ЦІЛОМУ В ЕКОНОМІЦІ УКРАЇНИ, 2013–2017 РОКИ<sup>6</sup>



СЕРЕДНЬООБЛІКОВА КІЛЬКІСТЬ ЖІНОК ЗА ВИДАМИ ЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В 2017 Р.<sup>7</sup>



В 2017 р. наказ МОЗ «Про затвердження Переліку важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок» було скасовано, однак чинною залишається гл. 3 «Гірничі роботи» розділу I, положення якої забороняють застосування праці жінок на відкритих гірничих роботах і поверхні діючих шахт і рудників, а також шахт і рудників, що будуються, в загальних професіях у сфері збагачення, агломерації, брикетування. Ці заборонні положення можуть втратити чинність, якщо Україна денонсує Конвенцію про використання праці жінок на підземних роботах у шахтах будь-якого роду № 45 (1937 р.).

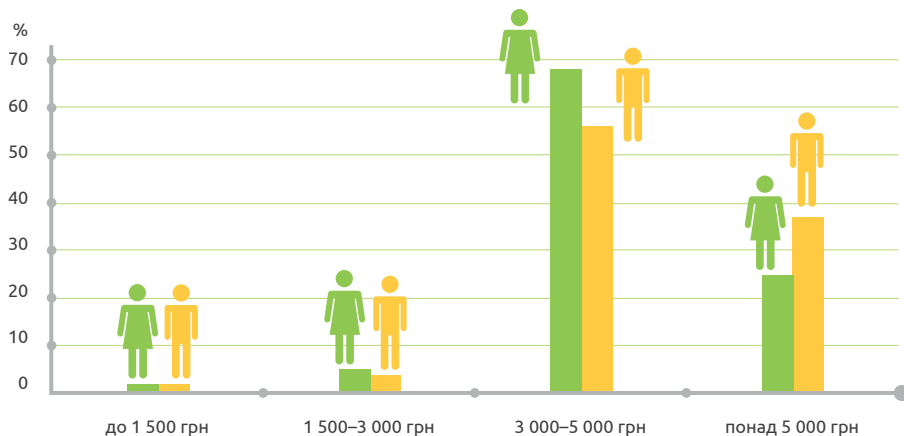
<sup>5</sup> До енергетичного сектору віднесено наступні види економічної діяльності: добування кам'яного та бурого вугілля, торфу; добування вуглеводнів та пов'язані з ним послуги; добування уранової та торієвої руди; виробництво коксу, продуктів нафтоперероблення та ядерних матеріалів; виробництво, передача та розподілення електроенергії; виробництво газу; розподілення газоподібного палива через місцеві (локальні) трубопроводи; постачання пари, гарячої води та кондиційованого повітря; оптова торгівля твердим, рідким, газоподібним паливом і подібними продуктами; роздрібна торгівля паливом; діяльність, пов'язана з транспортуванням сирої нафти, нафтопродуктів та газу магістральними трубопроводами.

<sup>6</sup> За даними вибіркового обстеження населення з питань економічної активності Держстату.

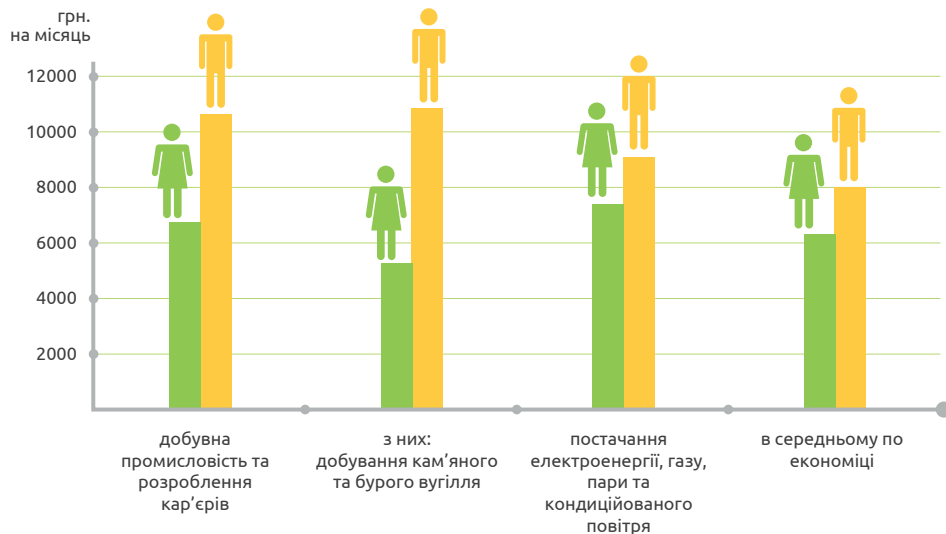
<sup>7</sup> Праця України у 2017 році: статистичний збірник. Державна служба статистики України, Київ, 2018.

# Скільки заробляють жінки та чоловіки в енергетиці?

## РОЗПОДІЛ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ, ЯКІ ПРАЦЮЮТЬ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ЕНЕРГЕТИЧНОГО СЕКТОРА, ЗА РІВНЕМ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ, 2017 Р.

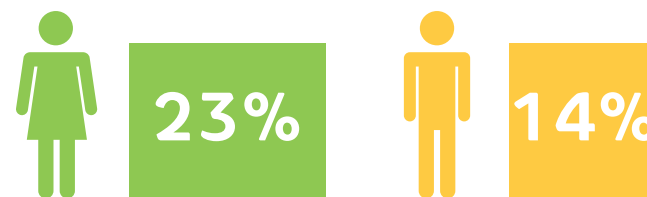


## СПІВВІДНОШЕННЯ СЕРЕДНЬОЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ, 2017 Р.<sup>8</sup>



У добувній промисловості фіксуються найбільші в Україні гендерні розриви в рівні заробітної плати.

<sup>8</sup>Праця України у 2017 році: статистичний збірник. Державна служба статистики України, Київ, 2018.



які працюють в енергетичному секторі України, вважають, що заробітна плата чоловіків є вищою, ніж заробітна плата жінок, які виконують одну й ту саму роботу.



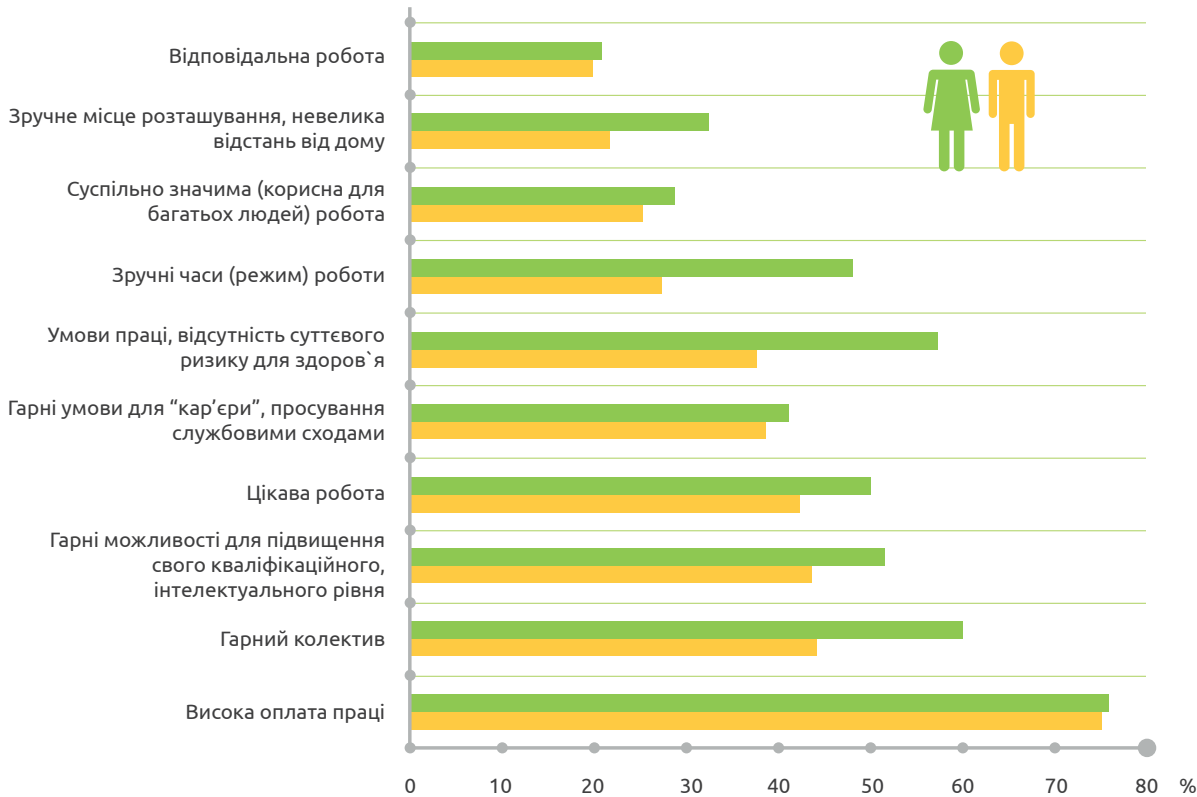
Через непропорційне навантаження жінок сімейними обов'язками вони сприймаються як менш продуктивні працівниці.



# Працевлаштування жінок і чоловіків в енергетичному секторі України

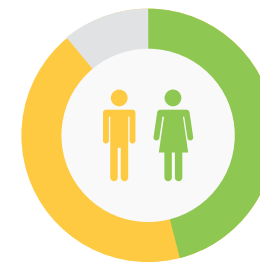


## РОЗПОДІЛ ВІДПОВІДЕЙ ЩОДО НАЙБІЛЬШ ВАЖЛИВИХ АСПЕКТІВ ЗАЙНЯТОСТІ В ПРОЦЕСІ ПОШУКУ РОБОТИ, ЗАЛЕЖНО ВІД СТАТІ (У ВІДСОТКАХ)



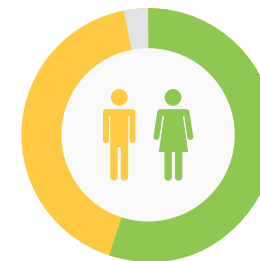
В ЕНЕРГЕТИЧНОМУ СЕКТОРІ ЖІНКИ ЧАСТІШЕ, НІЖ ЧОЛОВІКИ, СТИКАЮТЬСЯ З ПРОБЛЕМОЮ «НАДЛИШКОВОЇ КВАЛІФІКАЦІЇ».

НА РОБОЧИХ МІСЦЯХ, ЩО ПОТРЕБУЮТЬ НИЖЧОЇ ОСВІТИ АБО КВАЛІФІКАЦІЇ, ПРАЦЮЮТЬ:



46% 35%

кваліфіковані робітники з інструментом

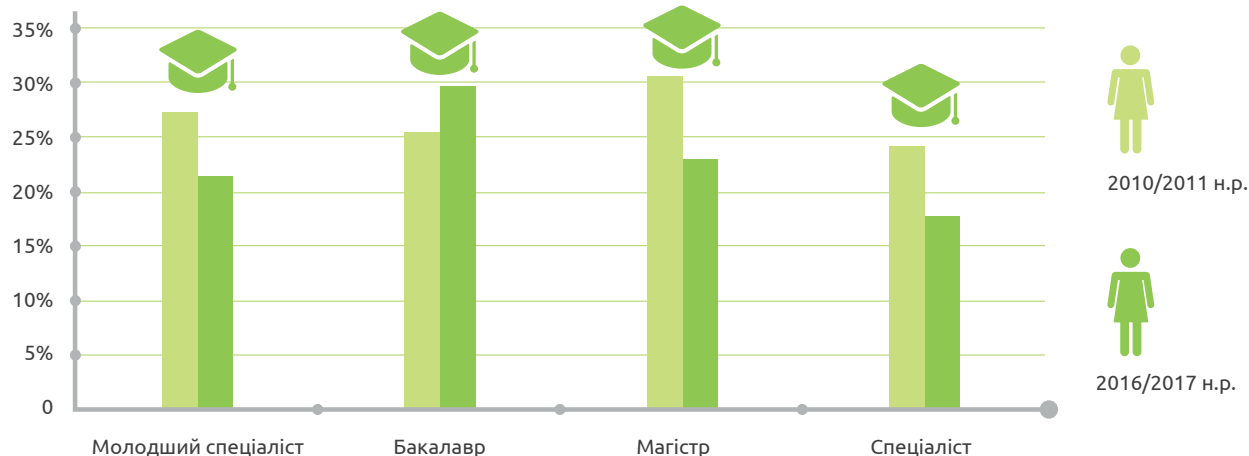


55% 42%

робітники з обслуговування, контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування

# Дівчата та інженерна освіта

## ЧАСТКА ДІВЧАТ СЕРЕД ОСІБ, ЩО НАВЧАЮТЬСЯ ЗА СПЕЦІАЛЬНІСТЮ «ІНЖЕНЕРІЯ»<sup>9</sup>



«Викладач навмисно мені ставив оцінку нижче, ніж хлопцям, просто з огляду на те, що я дівчина... А дівчина ж не може бути гарним інженером»<sup>11</sup>



За результатами загальноукраїнського соціологічного опитування молоді в 2017 р., дівчата утричі менше, ніж хлопці, орієнтовані на опанування такої професії як «інженер»<sup>10</sup>.

## ПРИЧИНИ НИЗЬКОЇ ЗАЦІКАВЛЕНОСТІ ДІВЧАТ В ІНЖЕНЕРНІЙ ОСВІТІ

- Вплив традиційних уявлень щодо «прийнятних» професій для жінок і чоловіків, що визначають брак підтримки з боку членів родини та шкільних вчителів і вчительок.
- Низька орієнтованість навчальних та профорієнтаційних програм на подолання ґендерних стереотипів при виборі майбутньої професії.
- Недостатність прикладів успішних жіночих кар'єр в енергетиці та відсутність програм жіночого менторства.



Здобуття вищої освіти залишається вагомим чинником підвищення доходу жінок і чоловіків, які працюють на підприємствах енергетичного сектору.

<sup>9</sup> Розраховано за даними Держстату.

<sup>10</sup> Молодь України – 2017. Результати соціологічного дослідження. – Тернопіль: ТОВ «Терно-граф», 2017. – 72 с

<sup>11</sup> Тут і далі фрагменти інтерв'ю з жінками, які працюють в секторі енергетики.

# Умови праці на підприємствах енергетичного сектору України: ґендерний аспект



## ҐЕНДЕРНІ ПІДХОДИ НЕДОСТАТНЬО ВРАХОВУЮТЬСЯ В ОБЛАШТУВАННІ УМОВ ПРАЦІ:



36%

опитаних зазначили, що на їхніх підприємствах жінки та чоловіки не отримують спецодяг, який би відповідав їхнім розмірам

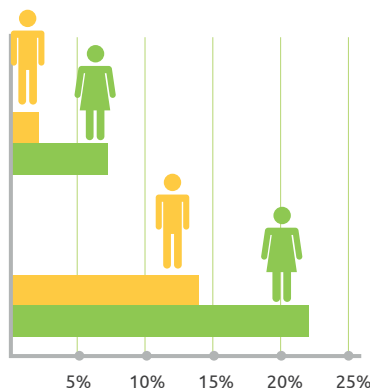
10%

опитаних скаржаться на брак роздільних вбиральнь і роздягальнь

«У нас проводяться так звані заміри розмірів. Постійно це роблять, але чомусь все одно спецодяг приходить дуже великих розмірів. Незручно працювати».



## НЕПРОПОРЦІЙНЕ НАВАНТАЖЕННЯ ЖІНОК СІМЕЙНИМИ ОBOB'ЯЗКАМИ ОБМЕЖУЄ МОЖЛИВОСТІ ЇХ ПРОДУКТИВНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ ТА КАР'ЄРНОГО ЗРОСТАННЯ:



користувалися можливістю відпустки по догляду за дитиною до досягнення нею 3 років

брали «лікарняні» листи з приводу хвороби дитини

## ЧОЛОВІКИ ЧАСТІШЕ ДОЛУЧАЮТЬСЯ ДО ПОНАДНОРМОВОЇ РОБОТИ, НІЖ ЖІНКИ:



34%

Працювали понаднормово один або кілька разів на місяць



20%



14%

Працювали понаднормово один або кілька разів на тиждень



8%

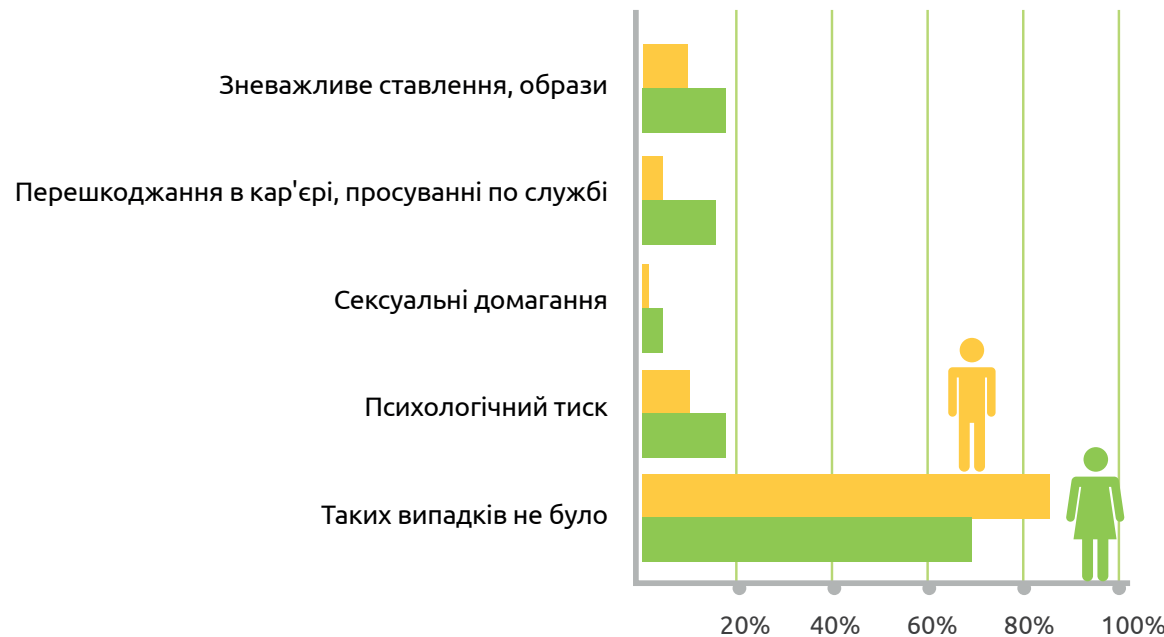


# Гендерно зумовлена дискримінація та упереджене ставлення в енергетичному секторі



Стикалися з випадками, коли їм було відмовлено у працевлаштуванні саме через їх стать

РОЗПОДІЛ ВІДПОВІДЕЙ НА ЗАПИТАННЯ «ЯКЩО ВАМ ДОВЕЛОСЯ СТИКНУТИСЯ З ДИСКРИМІНАЦІЄЮ ЗА ОЗНАКОЮ СТАТІ ОСОБИСТО АБО БУЛИ ЇЇ СВІДКОМ, В ЧОМУ ЦЕ ПРОЯВЛЯЛОСЯ?»



«Спочатку вони дивляться, в якому я одязі прийшла, а вже потім, коли починаємо обговорення питань за фахом і по суті, переходять до справи. Але спочатку важкувато».



Більшість із дискримінаційних випадків як щодо жінок, так і щодо чоловіків, вчиняли їхні безпосередні керівники.



ВИПАДКИ ДИСКРИМІНАЦІЇ ПЕРЕВАЖНО ЗАЛИШАЮТЬСЯ ЗАМОВЧУВАНИМИ, ОСКІЛЬКИ ЖІНКИ НЕ БАЖАЮТЬ РОЗГОЛОШЕННЯ ІНФОРМАЦІЇ ОСОБИСТОГО ХАРАКТЕРУ, НЕ ВІРЯТЬ В МОЖЛИВІСТЬ ПРИТЯГНЕННЯ КРИВДНИКА ДО ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ, ПОБОЮЮТЬСЯ МОЖЛИВИХ НАСЛІДКІВ АБО ПРОСТО СПРИЙМАЮТЬ ЦЕ ЯК НОРМАЛЬНІ МОДЕЛІ СТОСУНКІВ.

# Чому необхідно залучати більше жінок до енергетичного сектору?



36%



10%

погоджуються, що кількість жінок на керівних посадах енергетичних підприємств України необхідно збільшити.



Компанії, в керівних органах яких представлені жінки, досягають кращих фінансових результатів<sup>12,13</sup>, та мають нижчі ризики шахрайства всередині організації<sup>14</sup>.

Компанії, в яких **30%** і більше керівного складу – жінки, мають чисту рентабельність на **15%** вище рентабельності компаній, де немає жінок у топ-менеджменті<sup>15,16</sup>.

- Результати інноваційного розвитку, роботизація технологічних процесів, розвиток відновлюваних джерел енергії роблять робочі місця в секторі енергетики доступними та безпечними для всіх, незалежно від статі або фізичних можливостей.
- Дотримання рівних можливостей у доступі до робочих місць і посад різного рівня сприятиме повному використанню знань, умінь та досвіду жінок і чоловіків, а також справедливому розподілу результатів діяльності компаній – інвестуванню в людських капітал працівників і працівниць.
- Гендерне різноманіття працівників/ниць сприяє сталому розвитку підприємств, підвищенню продуктивності праці, оптимізації управлінських процесів і розширенню використання інноваційних та інклюзивних рішень.

«Можливість влаштуватися на ту чи іншу роботу має залежати від фізичних та розумових даних, а не від статі. Є багато жінок, що виконують фізичну роботу не гірше чоловіків, і навпаки».



<sup>12</sup> Galbreath J. Are there gender-related influences on corporate sustainability? A study of women on boards of directors.

<sup>13</sup> Credit Suisse Research Institute. Gender Diversity and Corporate Leadership

<sup>14</sup> Capezio A. A. Women in the boardroom and fraud: Evidence from Australia

<sup>15</sup> Woman on boards: Progress report 2017

<sup>16</sup> MSCI ESG Research Women on Boards: Global Trends in Gender Diversity on Corporate Boards

# Перспективні напрями розширення жіночої зайнятості в секторі енергетики

- **Початок кар'єри:** заохочення жінок до здобуття вищої освіти за спеціальностями, зорієнтованими на STEM-галузі.
- **Створення привабливих умов праці:** дистанційні форми зайнятості, гнучкі робочі графіки, політика підтримки зайнятих із сімейними обов'язками, урахування ґендерного чинника при плануванні виробничої інфраструктури
- **Забезпечення можливостей професійного розвитку:** запровадження лідерських програм і менторства для жінок, популяризація прикладів успішних жіночих кар'єр у секторі енергетики.
- **Призначення на керівні посади:** усунення штучних бар'єрів для просування жінок на управлінські посади, дотримання принципу ґендерної збалансованості при призначенні ключових керівних позицій, запровадження ґендерних квот у топ-менеджменті.
- **Протидія ґендерним стереотипам і дискримінації:** інформаційні та адвокаційні кампанії, спрямовані на зміну стереотипних уявлень, що формують передумови ґендерної професійної сегрегації, попередження будь-яких проявів ґендерно зумовленої дискримінації та домагань на робочому місці, проведення ґендерного аудиту на підприємствах.

Дослідження було виконано у 2018 – початку 2019 рр. з метою виявлення найбільш актуальних ґендерних проблем у сфері працевлаштування в енергетичному секторі України та пошуку можливих шляхів їх вирішення для забезпечення сталого і соціально справедливого розвитку української енергетики.

Дослідження проведене Державною установою «Інститут економіки та прогнозування НАН України» за підтримки Heinrich Böll Foundation, Бюро Київ – Україна, та за активного сприяння ГО «Жіночий енергетичний клуб України» й Урядової уповноваженої з питань ґендерної політики.

[www.ua.boell.org/uk/2019/06/13/zhinki-ta-choloviki-v-energetichnomu-sektori-ukrayini-0](http://www.ua.boell.org/uk/2019/06/13/zhinki-ta-choloviki-v-energetichnomu-sektori-ukrayini-0)

«Коли до шкіл приходять успішні жінки, які працюють і зробили кар'єру в галузі енергетики... вони власним прикладом демонструють, що жінки можуть і мають працювати в цій сфері».

