



Міністерство  
аграрної політики та  
продовольства України



**FiBL**



ОРГАНІЧНА  
ІНІЦІАТИВА

# ДОСЛІДЖЕННЯ ГЕНДЕРНОГО ПРОФІЛЮ ОРГАНІЧНОГО СЕКТОРУ УКРАЇНИ



КИЇВ, 2024

# МЕТОДОЛОГІЯ

ORGANIC  
INITIATIVE

## **2 МЕТОДИ:**

Кількісне опитування  
Глибинні інтерв'ю

## **16 ГЛИБИННИХ ІНТЕРВ'Ю**

розкривали та  
уточнювали дані,  
отримані під час  
кількісного аналізу.

## **КІЛЬКІСТЬ ОПИТАНИХ:**

219 операторів  
органічного ринку, це  
47% від загальної  
кількості операторів на  
ринку.

## **ДАТИ:**

Опитування  
проведені в грудні  
2023 – січні 2024  
року

## **МЕТОДИ КІЛЬКІСНОГО ОПИТУВАННЯ:**

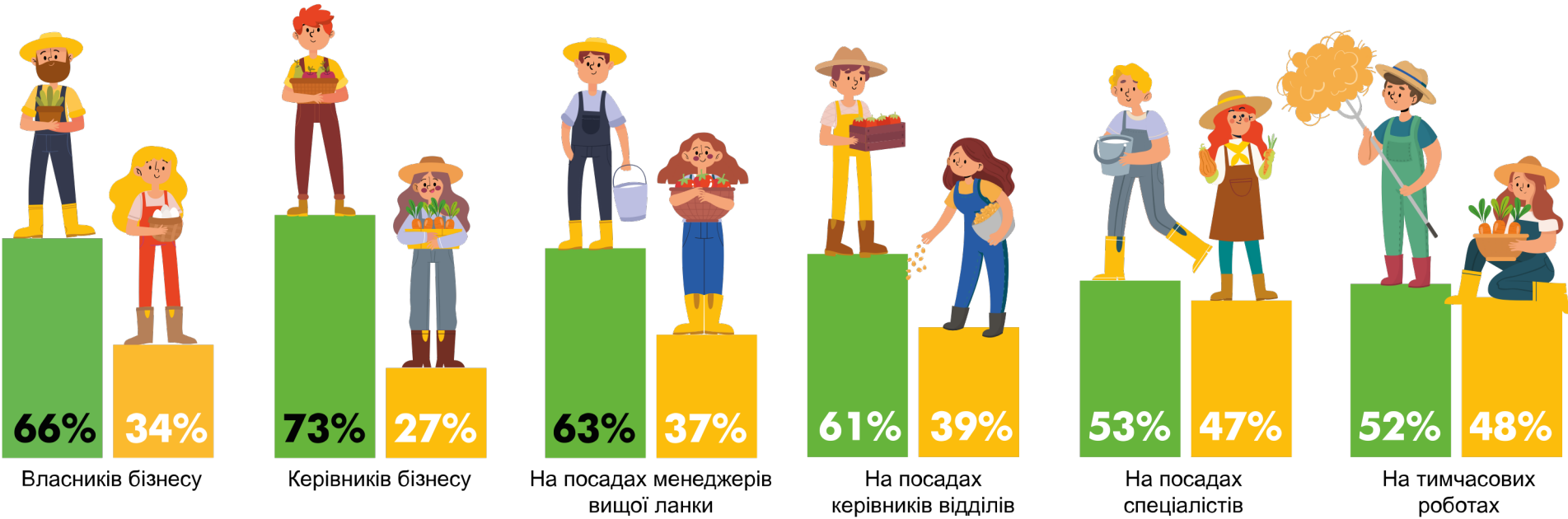
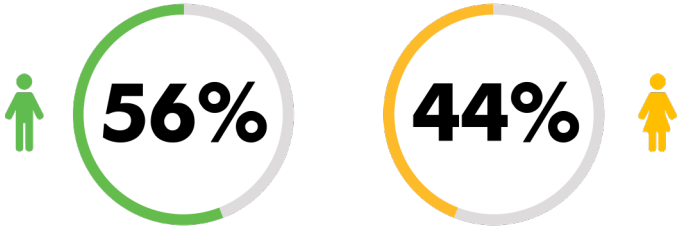
електронне анкетування,  
телефонне опитування

## **ГЕОГРАФІЧНИЙ РОЗПОДІЛ ОПИТУВАНИХ:**

усі регіони України

# ГЕНДЕРНИЙ БАЛАНС

ЗАГАЛЬНЕ СПІВВІДНОШЕННЯ ЧОЛОВІКІВ  
ТА ЖІНОК НА ОПИТАНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ  
СКЛАДАЄ



# СТЕРЕОТИПІЗАЦІЯ ФАХІВ

У галузі існує стереотипізація професій та розподіл ролей на чоловічі та жіночі. Така ситуація властива як загалом галузі, так і в рівній мірі і чоловікам, і жінкам.

Стереотипи	Респонденти-чоловіки (N=140)	Респондентки-жінки (N=70)
Вважають, що є посади або зони відповідальності у роботі підприємства, де чоловіки краще виконують роботу, ніж жінки	71%	70%
Вважають, що є посади або зони відповідальності у роботі підприємства, де жінки краще виконують роботу, ніж чоловіки	71%	73%

# СТЕРЕОТИПІЗАЦІЯ ФАХІВ І ҐЕНДЕРНИЙ РОЗПОДІЛ ОBOB'ЯЗКІВ

1

**Стереотипи чітко розподіляють місця роботи чоловіків і жінок в компаніях:**

більшість жіночих посад – в офісі, більшість чоловічих посад – на виробництві, зокрема, «на полі».

2

**Чоловіки лідирують** на позиціях ключових відділів компаній, - виробничому, агрономічному та технічному, механічному, комерційному, логістичному.

**Жінкам відводиться роль** у таких відділах, як фінансовий (головний бухгалтер – найпоширеніша керівна посада в органічних компаніях, яку може займати жінка), комерційний, відділ якості, відділ кадрів, завідувачий лабораторією.

3

Стереотипи проявляються також **в описі різниці між чоловіками та жінками та їхніми здібностями** до різних видів праці.

Значна кількість опитаних експертів обох статей описує жінок як слабших, менш здатних до важкої понаднормової праці, до важкої носі відповідальності головного керівника та важкої інтенсивної праці «на полі» тощо.

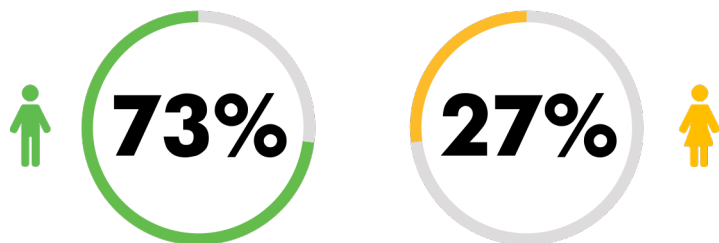
# ГЕНДЕРНИЙ ДИСБАЛАНС: ЧОЛОВІКИ ТА ЖІНКИ ТОП-МЕНЕДЖЕРИ

**ЧОЛОВІКИ ТА ЖІНКИ НА ПОСАДАХ  
ВИЩОЇ ЛАНКИ:**

СПІВВІДНОШЕННЯ  
ЧОЛОВІКІВ ТА ЖІНОК  
НА ПОЗИЦІЯХ ТОП-МЕНЕДЖМЕНТУ:

Лише у **19%** компаній, називають такі топові посади жінок, як директор, генеральний директор, CEO, заступник директора тощо.

А чоловічими ці посади вважають представники **48%** підприємств.



# ГЕНДЕРНИЙ РОЗПОДІЛ ОПЛАТИ ПРАЦІ У ГАЛУЗІ ОРГАНІЧНОГО ВИРОБНИЦТВА УКРАЇНИ

- **Нерівність оплати праці жінок та чоловіків існує через розподіл посад у компаніях.**
- Жінки займають у компаніях загалом менш важливі посади, переважно адміністративні, не пов'язані з керуванням або створенням прибутку компанії, а відповідно не оплачуються високо.
- **Хоча загалом оклади, преміальні, соціальні та інші виплати на тій самій посаді чоловіки та жінки отримують практично однакові і в принципі в галузі немає різних штатних розкладів для співробітників різної статі, все ж в залишку результат – нерівність в оплаті.**
- В сукупності, чоловіки в галузі отримують більший дохід, ніж жінки в органічній галузі.

## Виклики, пов'язані з воєнним часом

ЯК ПОВНОМАСШТАБНЕ  
ВТОРГНЕННЯ РОСІЇ  
В УКРАЇНУ ВПЛИНУЛО  
НА РОЗПОДІЛ ТА РОЛІ  
ЧОЛОВІКІВ ТА ЖІНОК  
НА ПІДПРИЄМСТВІ?

	Власник підприємства – жінка (N=75)	Власник підприємства – чоловік (N=125)
Дефіцит чоловічої робочої сили	72%	80%
Дефіцит технічних спеціалістів	63%	63%
Оплата праці чоловіків та жінок на однакових посадах почала менше відрізнятися або зрівнялася	50%	52%
Жінки почали виконувати частини робіт/задачі, які раніше були суто «чоловічими»	37%	32%
Дефіцит жіночої робочої сили через те, що жінки виїхали за межі населеного пункту або країни	29%	33%
Жінки почали частіше обіймати керівні посади	38%	19%
Рівень оплати для чоловіків значно зріс	28%	16%
Жінка очолила підприємство замість чоловіка	15%	8%

# КЛЮЧОВІ МЕСЕДЖІ, ЯКІ МИ Б ХОТІЛИ ОЗВУЧИТИ НА ОСТАНОК:

Позитивні приклади роботи жінок на «чоловічих посадах» зустрічаються все частіше; руйнуються міфи, створюються успішні приклади, які потребують підтримки й поширення.

Заради збільшення долі кваліфікованих фахівчинь жінок у раніше традиційно «чоловічих» спеціальностях слід популяризувати такі спеціальності та факультети вишів і коледжів серед батьків дівчат і самих дівчат – майбутніх агрофахівчинь.

Для стимулювання позитивних тенденцій в галузі варто сприяти формуванню інфраструктури в органічному секторі з метою об'єднання, обміну досвідом, взаємодопомоги та підтримки жінок – потенційних керівниць та підприємниць.

# ДЯКУЄМО ЗА УВАГУ!



**ORGANIC  
INITIATIVE**

Olena Deineko,

*Organic Initiative Public Association*

Chairman of the Board

+ 38 067 1039694 (WhatsApp, Viber, Telegram),

e-mail: [coordinator@organicinitiative.org.ua](mailto:coordinator@organicinitiative.org.ua)

Internet: [organicinitiative.org.ua/en](http://organicinitiative.org.ua/en)