



МІНІСТЕРСТВО ЕНЕРГЕТИКИ ТА ЗАХИСТУ ДОВКІЛЛЯ УКРАЇНИ

ЕНЕРГОАТОМ
ENERGOATOM

НАЦІОНАЛЬНА
АТОМНА
ЕНЕРГОГЕНЕРУЮЧА
КОМПАНІЯ

РОЗПОРЯДЖЕННЯ

17.07.2020

м. Київ

№ 571-р

Про введення в дію Гендерної
політики ДП «НАЕК «Енергоатом»
ПЛ-С.0.32.181-20

З метою сприяння основній діяльності ДП «НАЕК «Енергоатом» шляхом досягнення гендерного балансу в колективі, а також забезпеченню рівних можливостей для жінок і чоловіків у професійному зростанні

ЗОБОВ'ЯЗУЮ:

1. Ввести в дію Гендерну політику ДП «НАЕК «Енергоатом» ПЛ-С.0.32.181-20 (далі – гендерна політика) з дати реєстрації цього розпорядження.
2. Призначити дирекцію з комунікацій відповідальним підрозділом за ведення цього документа.
3. Встановити список розсилки втрачених копій гендерної політики згідно з додатком до цього розпорядження.
4. Генеральних директорів ВП, директорів ВП забезпечити впровадження гендерної політики в установленому порядку.
5. Керівників структурних підрозділів Дирекції Компанії:
 - 5.1. Забезпечити ознайомлення працівників з гендерною політикою.
 - 5.2. Забезпечити внесення змін до відповідних посадових інструкцій за необхідності.
 - 5.3. Визначити необхідність та забезпечити внесення змін до взаємопов'язаних виробничих документів.
6. Виконавчого директора з якості та управління забезпечити внесення змін до «Переліку виробничих документів ДП «НАЕК «Енергоатом» у встановленому порядку.
7. Контроль за виконанням цього розпорядження покласти на директора з комунікацій М. Босакевич.

Тимчасово виконуючий
обов'язки президента

Петро КОТІН

Л. Брусило
36-55
l.brusylo@direkcy.atom.gov.ua

Список розсилки
врахованих копій гендерної політики ДП «НАЕК «Енергоатом» ПЛ-С.0.32.181-20

№ п/п	Підрозділ	Кількість
1	Перший віце-президент – технічний директор	1
2	Генеральний інспектор – директор з безпеки	1
3	Віце-президент	1
4	Віце-президент	1
5	ВП РАЕС	1
6	ВП ХАЕС	1
7	ВП ЗАЕС	1
8	ВП ЮУАЕС	1
9	ВП «Атомремонтсервіс»	1
10	ВП «Аварійно-технічний центр»	1
11	ВП «Науково-технічний центр»	1
12	ВП «Управління справами»	1
13	ВП «Атомкомплект»	1
14	ВП «Атоменергомаш»	1
15	ВП «Атомпроектінжиніринг»	1
16	ВП «Складське господарство»	1
17	ВП «Автоматика та машинобудування»	1
18	ВП «Енергоатом-Треїдинг»	1
19	ВП «Конструкторське бюро атомного приладобудування та спеціального обладнання»	1
20	Представництво ДП «НАЕК «Енергоатом» у Брюсселі (Королівство Бельгія)	1
21	Бухгалтерія	1
22	Виконавча дирекція із закупівель ядерного палива та інформаційного забезпечення	1
23	Виконавча дирекція з ядерної та радіаційної безпеки і науково-технічної підтримки	1
24	Виконавча дирекція з юридичних питань та супроводу процедур закупівель	1
25	Виконавча дирекція з виробництва	1
26	Виконавча дирекція з якості та управління	1
27	Виконавча дирекція з персоналу	1
28	Дирекція з нагляду за безпекою	1
29	Дирекція з фізичного захисту та спеціальної безпеки	1
30	Дирекція з контрольно-ревізійної роботи	1
31	Дирекція з ремонту	1
32	Дирекція з організації вхідного контролю	1
33	Дирекція з фінансів та бюджетування	1

34	Дирекція з економічних питань	1
35	Дирекція з інвестицій та перспективного розвитку	1
36	Дирекція з інформаційних технологій	1
37	Дирекція з міжнародного співробітництва	1
38	Дирекція із запобігання і протидії корупції	1
39	Дирекція з комунікацій	1
40	Дирекція з управління закупівлями	1
41	Департамент управління державним майном	1
42	Служба президента	1
43	Режимно-секретний відділ	1
44	Відділ медицини праці	1

Підрозділ, у якому зберігається оригінал гендерної політики, – відділ удосконалення управління виконавчої дирекції з якості та управління.

Розсилку врахованих копій гендерної політики забезпечує загальний відділ виконавчої дирекції із закупівель ядерного палива та інформаційного забезпечення протягом п'яти днів з дати реєстрації розпорядження.

МІНІСТЕРСТВО ЕНЕРГЕТИКИ ТА ЗАХИСТУ ДОВКІЛЛЯ УКРАЇНИ
Державне підприємство
«Національна атомна енергогенеруюча компанія «Енергоатом»
ДП «НАЕК «ЕНЕРГОАТОМ»

ЗАТВЕРДЖУЮ

Тимчасово виконуючий
обов'язки президента
ДП «НАЕК «Енергоатом»


П. Котін

«04» 07 2020 р.

**ГЕНДЕРНА ПОЛІТИКА
ДП «НАЕК «ЕНЕРГОАТОМ»**

ПЛ-С.0.32.181-20

ОРИГІНАЛ

Термін перегляду	17.07.2025
Інвентарний номер	5980
Дата введення в дію	17.07.2020
№ ОРД про введення в дію	577-Р
Дата реєстрації ОРД	17.07.2020

Термін перегляду перенесено	
№ повідомлення	
Дата	
Термін перегляду перенесено	
№ повідомлення	
Дата	
Термін перегляду перенесено	
№ повідомлення	
Дата	

ДП «НАЕК «Енергоатом»	Гендерна політика ДП «НАЕК «ЕНЕРГОАТОМ»	Стор. 2
ПЛ-С.0.32.181-20		

АРКУШ ПОГОДЖЕННЯ

6.0

Погоджено			
Посада	Підпис	Дата	Ініціал імені, прізвище
Генеральний інспектор - директор з безпеки		02.07.20	Д. Білей О. Остаковець
Виконавчий директор з юридичних питань та супроводу процедур закупівель		30.06.2020	Л. Володіна
Виконавчий директор з персоналу		15.06.2020	В. Янішевський
Виконавчий директор з якості та управління		23.06.20	С. Бриль
Директор з комунікацій		11.06.20	М. Босакевич

Розроблено			
Посада	Підпис	Дата	Ініціал імені, прізвище
Заступник директора – директор департаменту комунікацій дирекції з комунікацій		10.06.20	Д. Лавренов

Нормоконтроль			
Посада	Підпис	Дата	Ініціал імені, прізвище
Технічний інженер ВДЛУ		17.06.20	С. Ломова

02.07.20

30.06.2020

15.06.20

23.06.20

11.06.20

ДП «НАЕК «Енергоатом»	Гендерна політика ДП «НАЕК «ЕНЕРГОАТОМ»	Стор. 3
ПЛ-С.0.32.181-20		

ЗМІСТ

	с.
ТЕРМІНИ ТА ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТЬ	4
ВСТУП	5
1 ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ.....	7
2 ПРИНЦИПИ ТА ЗАВДАННЯ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ	8
3 РОЗПОДІЛ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЗА ДОТРИМАННЯ ПРИНЦИПІВ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ	9
ДОДАТОК А ЦІЛІ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ ДП «НАЕК «ЕНЕРГОАТОМ» ТА ШЛЯХИ ЇХ ДОСЯГНЕННЯ НА ПЕРІОД 2020 – 2022 рр	10
АРКУШ РЕЄСТРАЦІЇ ЗМІН	11
АРКУШ ОЗНАЙОМЛЕННЯ З ДОКУМЕНТОМ	12
АРКУШ ОЗНАЙОМЛЕННЯ ЗІ ЗМІНАМИ	13

ДП «НАЕК «Енергоатом»	Гендерна політика ДП «НАЕК «ЕНЕРГОАТОМ»	Стор. 4
ПЛ-С.0.32.181-20		

ТЕРМІНИ ТА ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТЬ

(використовуються у цьому документі)

Гендер	соціально закріплені ролі, поведінка, діяльність і характерні ознаки, які певне суспільство вважає притаманними жінкам та чоловікам.
Гендерна дискримінація	ситуація, за якої особа за ознакою статі зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі, встановленій законодавством України, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними.
Гендерний підхід	процеси оцінки будь-якого запланованого заходу, програми, та стратегій з точки зору їх впливу на жінок та чоловіків.
Гендерна політика підприємства	це така політика, що направлена на запобігання дискримінації у сфері праці, забезпечення гнучких умов праці для працівників із сімейними обов'язками та забезпечення гендерної рівності на робочому місці.
Гендерна рівність	рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства.
Рівні права жінок і чоловіків	відсутність обмежень чи привілеїв за ознакою статі.
Рівні можливості жінок і чоловіків	рівні умови для реалізації рівних прав жінок і чоловіків.

ДП «НАЕК «Енергоатом»	Гендерна політика ДП «НАЕК «ЕНЕРГОАТОМ»	Стор. 5
ПЛ-С.0.32.181-20		

ВСТУП

ДП «НАЕК «Енергоатом», як провідний виробник електричної енергії в Україні та найбільший роботодавець в енергетиці, одним зі своїх головних завдань вбачає забезпечення стабільних, комфортних та конкурентних умов праці для усіх своїх працівників незалежно від статі.

Повністю дотримуючись Конституції України, міжнародних договорів та законодавства України, Компанія запобігає будь-якій дискримінації за гендерною ознакою, гарантує всім працівникам Компанії рівні можливості для кар'єрного, професійного та особистісного зростання, забезпечує гнучкі умови трудової діяльності для батьків обох статей та здійснює оплату праці відповідно до внеску кожного працівника у розвиток Компанії. ДП «НАЕК «Енергоатом» докладає усіх зусиль для забезпечення паритетності участі жінок і чоловіків у прийнятті виробничих, економічних, соціальних та управлінських рішень.

Разом з тим Компанія, яка є лідером українського енергетичного ринку передусім завдяки професіоналізму та високому рівню кваліфікації своїх працівників, вважає за необхідне постійно вдосконалювати чинні гендерні практики та інструменти у світлі глобальних світових процесів із забезпечення сталого розвитку і рівних прав жінок та чоловіків.

Беручи до уваги активну участь України у реалізації Цілей сталого розвитку ООН до 2030 року, одними з яких є забезпечення гендерної рівноправності (Ціль сталого розвитку №5) та гідних умов праці (Ціль сталого розвитку №8), НАЕК «Енергоатом» усвідомлює виклики, які постають на шляху повноцінної та безперервної реалізації справедливого гендерного підходу у певних напрямках діяльності Компанії. Перш за все, слід враховувати принципову відмінність об'єктів атомної енергетики від об'єктів інших галузей, яка полягає в абсолютному пріоритеті ядерної та радіаційної безпеки. Тому робота з людськими ресурсами, у тому числі її гендерна складова, базується на безумовному дотриманні вимог ядерного законодавства, правил, норм, стандартів з ядерної та радіаційної безпеки, створенні безпечних умов праці.

Попри те, що ДП «НАЕК «Енергоатом» є лідером серед компаній енергетичного сектору України за часткою жінок в обліковій кількості штатних працівників, а підбір персоналу Компанії ґрунтується насамперед на оцінюванні професійного рівня й досвіду кандидата, а не приналежності до тієї чи іншої статі, одним із проблемних питань для Компанії, є, зокрема, забезпечення збалансованого представництва за таким аспектом, як гендерна структура відносно розподілу працівників за посадами.

ДП «НАЕК «Енергоатом»	Гендерна політика ДП «НАЕК «ЕНЕРГОАТОМ»	Стор. 6
ПЛ-С.0.32.181-20		

Через об'єктивну відсутність достатньої кількості кваліфікованого персоналу однієї зі статей у структурі персоналу АЕС та інших підрозділів можуть відбуватися гендерні відмінності за певними категоріями посад. Зокрема, сьогодні це стосується фахівців вузькоспеціалізованого технічного спрямування, де спостерігається диспропорція у бік більшої кількості працівників чоловічої статі. Цій проблемі також сприяє наявність усталених гендерних стереотипів в суспільстві щодо роботи жінок в енергетиці, і у ядерно-енергетичному секторі зокрема. Як результат – тенденція до зниження інтересу жінок здобувати технічну освіту та будувати кар'єру в атомній енергетиці.

ДП «НАЕК «Енергоатом» усвідомлює, що усунення цієї та інших перешкод неможливе без формування загальної гендерної культури впровадження принципів рівноправності в державі та суспільстві. Тому ДП «НАЕК «Енергоатом» і став одним із підписантів першої в Україні Декларації бізнесу задля гендерної рівності та запобігання домашньому насильству.

Гендерна політика ДП «НАЕК «Енергоатом» полягає у систематизації заходів та програм, спрямованих на досягнення гендерного балансу в колективі, а також збільшенні можливостей для жінок і чоловіків у здобутті гідної й продуктивної роботи в Компанії згідно з їхньою освітою, особистими й професійними якостями, забезпеченні розуміння гендерної специфіки трудових відносин та формуванні гендерної свідомості й поведінки.

Гендерна політика сприяє більш ефективному інтегруванню найсучасніших гендерних підходів та процедур з використанням найкращого українського та міжнародного досвіду у сфері подолання дискримінації за ознакою статі.

Гендерна політика є одним з інструментів відкритої комунікації з усіма зацікавленими сторонами щодо розв'язання питань професійної реалізації у атомній галузі. Таким чином, обізнаність щодо забезпечення рівних прав, свобод та можливостей для жінок та чоловіків на підприємстві, сприятиме підвищенню престижу професії атомника та даватиме можливість Компанії готувати та працевлаштовувати у стратегічно важливу для держави ядерно-енергетичну галузь найбільш кваліфіковані кадри.

ДП «НАЕК «Енергоатом»	Гендерна політика ДП «НАЕК «ЕНЕРГОАТОМ»	Стор. 7
ПЛ-С.0.32.181-20		

1 ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1 Цей документ «Гендерна політика ДП «НАЕК «Енергоатом» ПЛ-С.0.32.181-20 (далі – гендерна політика) розроблено вперше.

1.2 «Гендерна політика ДП «НАЕК «Енергоатом» є документом системи управління ДП «НАЕК «Енергоатом» за напрямом діяльності «Управління людськими ресурсами», код 4.20.10, «Адміністративне управління», код 1.10.20, «Відносини з громадськістю та засобами масової Інформації», код 1.20.30, «Відносини з партнерами», код 1.20.60 за класифікацією, встановленою стандартом підприємства СОУ НАЕК 180:2020 «Організація процесів управління. Класифікатор напрямів діяльності».

1.3 Цей документ визначає основні цілі та завдання гендерної політики «ДП «НАЕК «Енергоатом» та шляхи їх досягнення.

1.4 Гендерну політику ДП «НАЕК «Енергоатом» розроблено з урахуванням вимог:

- Указу Президента України «Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року» №722 від 30.09.2019.
- Указу Президента України «Про затвердження Національної стратегії у сфері прав людини» від 25.08.2015 № 501/2015
- Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР;
- Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08.09.2005 р. № 2866-IV;
- Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 06.09.2012 р. № 5207-VI;
- Кодексу законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII;
- Конвенції Міжнародної організації праці про дискримінацію в галузі праці та занять № 111.
- Конвенції Міжнародної організації праці про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками № 156.
- Колективного договору ДП «НАЕК «Енергоатом» на 2019-2020 роки.

1.5 Гендерна політика передбачає формування конкретних цілей та шляхів їх досягнення з обов'язковим переглядом їх актуальності та результативності кожні два роки (Додаток А).

1.6 Цей документ повинні знати усі працівники Компанії.

1.7 Цей документ має знаходитись у фонді виробничої документації Дирекції Компанії, у всіх структурних підрозділах Дирекції та в усіх ВП Компанії.

1.8 Підрозділом, відповідальним за ведення цього документу є дирекція з комунікацій.

ДП «НАЕК «Енергоатом»	Гендерна політика ДП «НАЕК «ЕНЕРГОАТОМ»	Стор. 8
ПЛ-С.0.32.181-20		

2 ПРИНЦИПИ ТА ЗАВДАННЯ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ

2.1 Основні принципи гендерної політики ДП «НАЕК «Енергоатом»:

- колективна взаємоповага та запобігання дискримінації та насильству за ознакою статі задля забезпечення економічного зростання, гідних умов праці та сталого розвитку;
- справедливо оплачувана продуктивна робота, яка виконується за умов безпеки, свободи, справедливості й людської гідності;
- рівноправне сприймання, оцінювання та заохочення поведінки, очікувань та потреб як жінок, так і чоловіків без обмежень, зумовлених стереотипами, жорсткими гендерними ролями й упередженнями;
- створення сприятливого середовища для встановлення балансу між роботою та особистим життям для всіх працівників й повага Компанією до сімейних обов'язків своїх працівників;
- розширення можливостей для жінок та чоловіків отримувати однакову користь від процесу розвитку, самореалізації та підвищення своєї ролі у Компанії.

2.2 Дотримання Гендерної політики ДП «НАЕК «Енергоатом» передбачає виконання таких завдань:

- 1) забезпечувати рівні права для жінок та чоловіків, які працюють в Компанії або є зацікавленою стороною;
- 2) впроваджувати підходи до управління персоналом, що унеможливають будь-які прояви дискримінації та насильства за ознакою статі.;
- 3) підтримувати професійне зростання та підвищення кваліфікації в рівній мірі жінок та чоловіків;
- 4) підвищувати рівень привабливості Компанії як соціально відповідального роботодавця, який дотримується принципів не порушення прав людини та запобігання дискримінації у будь-яких її проявах;
- 6) забезпечення рівного представництва чоловіків та жінок на керівних посадах та при включенні до кадрового резерву;
- 7) забезпечувати організацію проактивних заходів щодо забезпечення реалізації гендерної політики в Компанії;
- 8) брати участь в ініціативах, спрямованих на забезпечення та підтримку гендерної рівності, організованих сторонніми третіми особами/організаціями.

ДП «НАЕК «Енергоатом»	Гендерна політика ДП «НАЕК «ЕНЕРГОАТОМ»	Стор. 9
ПЛ-С.0.32.181-20		

3 РОЗПОДІЛ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЗА ДОТРИМАННЯ ПРИНЦИПІВ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ

3.1 Відповідальними за реалізацію гендерної політики Компанії, дотримання її принципів несуть виконавча дирекція з персоналу, генеральні директори і директори ВП та підрозділи, відповідальні за управління персоналом та підвищення кваліфікації.

3.2 Відповідальність за дотримання гендерної політики, запобігання будь-яким проявам дискримінації, насильства за ознакою статі, визначеним чинним законодавством, посадовими інструкціями та іншими організаційно-розпорядчими документами Компанії, несе кожний її працівник.

3.3 Дирекція з комунікацій несе відповідальність за:

- актуалізацію переліку зацікавлених сторін, цільових неурядових організацій діяльність яких спрямована на поширення принципів й цінностей, пов'язаних із гендерною рівністю й налагодження партнерства з ними;
- постійний моніторинг зовнішніх ініціатив щодо просування гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок для подальшої участі у них представників Компанії;
- впровадження ефективних інструментів комунікації з працівниками щодо результатів реалізації цілей гендерної політики:
 - створення окремої інформаційної рубрики на корпоративному веб-сайті;
 - випуск електронного інформаційного буклета;
 - надання інформації про гендерну політику Компанії у Звіті з управління та Нефінансовому звіті ДП «НАЕК «Енергоатом»;
 - створення скриньки довіри для повідомлень щодо фактів порушення принципів гендерної політики, обробка повідомлень та надання інформації керівництву Компанії для відповідного реагування.

ДП «НАЕК «Енергоатом»	Гендерна політика ДП «НАЕК «ЕНЕРГОАТОМ»	Стор. 10
ПЛ-С.0.32.181-20		

ДОДАТОК А

Цілі гендерної політики ДП «НАЕК «Енергоатом» та шляхи їх досягнення на період 2020 – 2022 рр.

Цілі Гендерної політики:

- 1) Розуміння принципів і завдань гендерної політики та їх дотримання усіма працівниками Компанії.
- 2) Досягнення гендерної рівності в частині збільшення частки фахівців-жінок серед керівної ланки працівників ВП АЕС.
- 3) Унеможливлення будь-яких проявів дискримінації та насильства в Компанії за гендерною ознакою.
- 4) Забезпечення професійного зростання та підвищення кваліфікації в рівній мірі жінок та чоловіків.

Шляхи досягнення цілей гендерної політики:

- 1) Аналіз структури персоналу та кадрового резерву за гендерною ознакою для подальших коригувальних дій щодо досягнення балансу та якісного забезпечення рівних можливостей жінок та чоловіків.
- 2) Аналіз «Положення про наставництво» ПЛ.К-0.07.665-18 для внесення змін, що стосуються також наставництва для жінок/чоловіків, які виходять з відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку для їх кращої адаптації під час відновлення трудової діяльності та швидкого влиття у професійний і соціальний ритм життя.
- 3) Підготовка спеціальних адаптованих програм професійного та кар'єрного зростання жінок для зайняття ними керівних посад у топ-менеджменті Компанії, включаючи ВП АЕС.
- 4) Актуалізація переліку зацікавлених сторін, цільових неурядових організацій діяльність яких спрямована на поширення принципів й цінностей пов'язаних із гендерною рівністю й налагодження партнерства з ними.
- 5) Постійний моніторинг зовнішніх ініціатив щодо просування гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок для подальшої участі у них представників Компанії.
- 6) Впровадження ефективних інструментів комунікації з працівниками та працівницями щодо результатів реалізації цілей гендерної політики:
 - створення окремої інформаційної рубрики на корпоративному веб-сайті;
 - випуск електронного інформаційного буклета;
 - надання інформації про гендерну політику Компанії у Звіті з управління та Нефінансовому звіті ДП «НАЕК «Енергоатом»;
 - створення скриньки довіри для повідомлень щодо фактів порушення принципів гендерної політики.

