



**ДЕРЖАВНЕ АГЕНТСТВО З ЕНЕРГОЕФЕКТИВНОСТІ  
ТА ЕНЕРГОЗБЕРЕЖЕННЯ УКРАЇНИ  
(ДЕРЖЕНЕРГОЕФЕКТИВНОСТІ)**

**НАКАЗ**

02.09.2022

Київ

№ 38

*Про проведення гендерного аудиту  
в Держенергоефективності*

З метою проведення гендерного аудиту відповідно до підпункту 4 пункту 2 типових завдань і ключових показників результативності, ефективності та якості службової діяльності державних службовців, які займають посади керівників центральних органів виконавчої влади, на 2022 рік затверджених розпорядженням Кабінету Міністрів України від 29 грудня 2021 р. № 1779-р та Методичних рекомендацій щодо проведення гендерного аудиту підприємствами, установами та організаціями, затверджених наказом Міністерства соціальної політики України від 09 серпня 2021 року № 448,

**НАКАЗУЮ:**

1. Провести з 5 по 20 вересня 2022 року гендерний аудит в Держенергоефективності.
2. Затвердити План проведення гендерного аудиту згідно з додатком 1.
3. Утворити Робочу групу для проведення гендерного аудиту в Держенергоефективності (далі – робоча група) у складі згідно з додатком 2.
3. Управлінню роботи з персоналом надати протягом 1 робочого дня Управлінню комунікації та зв'язків з громадськістю цей наказ в електронній формі для оприлюднення на офіційному вебсайті Держенергоефективності, а Управлінню комунікації та зв'язків з громадськістю забезпечити оприлюднення цього наказу на офіційному вебсайті Держенергоефективності протягом одного робочого дня після отримання його електронної версії.
4. Керівникам самостійних структурних підрозділів Агентства:
  - надавати на вимогу членів робочої групи для проведення гендерного аудиту необхідні документи та матеріали;
  - забезпечити участь працівників у проведенні опитування під час проведення гендерного аудиту.

- забезпечити участь працівників у проведенні опитування під час проведення гендерного аудиту.

5. Управлінню роботи з персоналом забезпечити надання довідкової інформації та проведення внутрішнього навчання членів робочої групи з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

6. Контроль за виконанням цього наказу залишаю за собою.

Голова

A handwritten signature in blue ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke extending to the left.

Валерій БЕЗУС

ЗАТВЕРДЖЕНО  
Наказом Держенергоефективності  
від 02.09.2022 № 38

**План проведення гендерного аудиту в  
Державному агентстві з енергоефективності та енергозбереження  
Україні з 5 по 20 вересня 2022 року (далі-План)**

№ п/п	Заходи	Члени робочої групи
1.	Політика Агентства щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків  (аналіз процесів прийняття рішень та участі у них жінок і чоловіків, статистичних та інших даних, які характеризують діяльність Держенергоефективності) *	Члени робочої групи
2.	Інформаційне забезпечення та висвітлення діяльності Агентства з питань дотримання принципу забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків*	
3.	Гендерний аналіз кадрової політики та кадрового складу*	
4.	Результати опитування працівників та узагальнення результатів	Шевченко О. Калініченко А.
5.	Корпоративна та організаційна культура, умови праці, аналіз системи цінностей, внутрішніх механізмів забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків*	Члени робочої групи

\* здійснюється відповідно до примірної форми оцінювання наявності гендерної складової та примірних критеріїв, що додається.

**ПРИМІРНА ФОРМА**  
**оцінювання наявності гендерної складової у первинній документації**  
**підприємства, установи, організації**

Вид документації	Назва документа	Бал гендерної чутливості* (від 0 до 5)	Примітки
<b>Політика підприємства, установи, організації щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків</b>			
Організаційна (установчі документи, посадові інструкції, штатний розпис, фінансові документи, інші організаційні документи)			
Розпорядча (накази щодо організації діяльності)			
<b>Інформування</b>			
Інформаційно-аналітична (результати аудиту, річні та квартальні звіти, аналітичні записки тощо, статистична та адміністративна звітність, фінансова звітність)			
<b>Кадровий потенціал та людські ресурси</b>			
Організаційно-розпорядча (накази про призначення, звільнення, переведення, відрядження, відпустки, особливі умови праці, формування складу кадрових комісій)			
<b>Корпоративна та організаційна культура</b>			
Правила внутрішнього розпорядку			
Кодекси корпоративної етики			

\* Шкала визначення гендерної чутливості за примірними критеріями оцінювання наявності гендерної складової у первинній документації підприємства, установи, організації відповідно до додатка 2 до Методичних рекомендацій щодо проведення гендерного аудиту підприємствами, установами та організаціями (бали):

0 - документ не відповідає критеріям оцінювання

1 - документ відповідає критеріям оцінювання незначною мірою (на 10-25 %)

2 - документ відповідає критеріям оцінювання середньою мірою (на 26-50 %)

3 - документ відповідає критеріям оцінювання достатньою мірою (на 51-75 %)

4 - документ відповідає критеріям оцінювання повною мірою (на 76-95 %)

5 - документ відповідає критеріям оцінювання та забезпечує врахування потреб та інтересів різних груп працівників (на 96-100 %)

**ПРИМІРНІ КРИТЕРІЇ**  
**оцінювання наявності гендерної складової у первинній документації**  
**підприємства, установи, організації**

Критерії оцінювання	Бал гендерної чутливості* (від 0 до 5)	Примітка
<b>Політика підприємства, установи, організації щодо забезпечення рівних прав та</b>		

<b>можливостей жінок і чоловіків</b>		
Положення про Агентство містить посилання на дотримання принципу недискримінації, забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків		
Положення Агентства (зокрема, щодо цілей, напрямів, організації діяльності, оплати праці тощо) викладено з урахуванням гендерного підходу		
Положення про Агентство (зокрема, на рівні основних завдань) викладено з урахуванням гендерного підходу		
Посади, пов'язані із прийняттям рішень в Держенергоефективності обіймають як чоловіки, так і жінки		
В штатному розписі Агентства додержано рівний розподіл посад спеціалістів і технічних працівників між чоловіками та жінками		
Посадові інструкції працівників відповідають вимогам щодо недискримінації жінок або чоловіків		
Положення про оплату праці передбачає або містить норму про рівну оплату праці жінок і чоловіків при їх однаковій кваліфікації та однакових умовах праці		
Положення про преміювання передбачає або містить норму про справедливий, неупереджений та недискримінаційний підхід під час прийняття рішення та визначення розміру виплати премії працівникам (як чоловікам, так і жінкам)		
Положення про виплату винагороди за підсумками оцінювання за рік передбачає справедливий, неупереджений та недискримінаційний підхід під час прийняття рішення та визначення розміру виплати винагороди працівникам (як чоловікам, так і жінкам)		
<b>Інформування</b>		
Статистична, адміністративна та інша звітність Агентства містить дані з розподілом працівників за статтю, віком, наявністю інвалідності, етнічним походженням, сімейним станом, місцем проживання або іншими релевантними ознаками		
У бюджетних програмах Держенергоефективності враховано гендерний аспект, визначено кількісні та якісні критерії забезпечення гендерної рівності		
<b>Кадровий потенціал та людські ресурси</b>		
Порядок проведення конкурсу на зайняття посад передбачає дотримання принципів недискримінації та забезпечення рівного доступу під час проведення конкурсу як чоловікам, так і жінкам		
Документи щодо кадрового забезпечення орієнтовані на забезпечення гендерної рівності, зокрема, передбачають комплектування кадрами і просування працівників по службі з дотриманням принципу надання переваги особам тієї статі, щодо якої існує дисбаланс		
Документи щодо кадрового забезпечення орієнтовані на забезпечення гендерної рівності, зокрема, передбачають пільги та гарантії для працівників, які мають дітей		
Порядок направлення на курси підвищення кваліфікації, семінари, проходження інших видів професійного навчання		

працівників передбачає, що на професійне навчання направляються працівники незалежно від посади та статі		
Порядок направлення у відрядження працівників передбачає, що у відрядження в межах України та за кордон направляються працівники незалежно від посади та статі		
У типовій формі трудової угоди (наказу, контракту), відсутні положення, які містять ознаки дискримінації за статтю, віком, сімейним станом		
Порядок формування складу кадрових комісій передбачає обов'язковість дотримання гендерного балансу серед членів комісії		
В оголошеннях про вакансії не пропонується робота лише жінкам або лише чоловікам (за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі), не висуваються вимоги з наданням переваги одній із статей, не вимагаються від осіб, які влаштовуються на роботу, відомості про їхнє особисте життя, плани щодо народження дітей		
<b>Корпоративна та організаційна культура</b>		
Правила внутрішнього трудового розпорядку передбачають положення щодо недопущення образ, зауважень та жартів, що ставлять у незручне становище, інших вербальних домагань, похитливих поглядів і жестів, що асоціюються із сексуальністю, недоречних коментарів щодо зовнішнього вигляду, одягу, віку або сімейного стану працюючих чоловіків або жінок		
Правила корпоративної етики, Кодекс етики або інший відповідний відображають орієнтованість на дотримання прав людини, заборону дискримінації, забезпечення рівних прав та можливостей працюючих чоловіків і жінок, формування нульової толерантності до домашнього насильства та дії компанії у разі його виявлення		
<b>Умови праці</b>		
Документи з охорони праці орієнтовані на створення безпечних умов праці для життя і здоров'я жінок і чоловіків		
Документи з охорони праці орієнтовані на створення безпечних умов праці для життя і здоров'я жінок і чоловіків з інвалідністю		
Коллективний договір, угода містить домовленості щодо захисту материнства та батьківства, забезпечення можливостей виконання професійних та сімейних обов'язків, безперешкодного доступу працівників з інвалідністю до робочих місць		
На підприємстві, в установі, організації наявна достатня кількість туалетних кімнат для жінок і чоловіків		

ЗАТВЕРДЖЕНО  
Наказом Держенергоефективності  
від 02.09.2022 № 38

**Склад Робочої групи  
для проведення гендерного аудиту у Держенергоефективності**

1.	Малая Марія	Перший заступник Голови - Керівник Робочої групи
2.	Шевченко Олена	Начальник Управління роботи з персоналом – заступник керівника Робочої групи
3.	Столяр Ольга	Начальник відділу сталого розвитку Департаменту стратегічного розвитку – член робочої групи
4.	Теплов Євген	Управління цифрової трансформації – член робочої групи
5.	Буряк Яна	Завідувач Сектору внутрішнього аудиту – член робочої групи
6.	Заїка Таїсія	Начальник Управління комунікації і зв'язків з громадськістю – член робочої групи
7.	Заїка Іван	Начальник відділу адміністративних послуг Департаменту розвитку відновлюваної енергетики – член робочої групи
8.	Темченко Оксана	Начальник відділу бухгалтерського обліку і звітності Департаменту фінансової діяльності та матеріально-технічного забезпечення – член робочої групи
9.	Лукашук Павло	Начальник відділу моніторингу інвестиційних програм і проєктів Управління міжнародно-інвестиційної політики – член робочої групи
10.	Платоненко Віталій	Головний спеціаліст відділу моніторингу показників та заходів енергоефективності Департаменту розвитку енергоефективності – член робочої групи
11.	Мозгова Анна	Головний спеціаліст з охорони праці та цивільного захисту – член робочої групи
12.	Демченко Віталій	Головний спеціаліст відділу правового забезпечення Юридичного департаменту – член робочої групи
13.	Ілікчієва Катерина	Експерт GIZ з питань гендерної політики – член робочої групи (за згодою)
14.	Калініченко Анна	Головний спеціаліст Управління роботи з персоналом – координатор робочої групи