

**ДЕРЖАВНЕ АГЕНТСТВО З ЕНЕРГОЕФЕКТИВНОСТІ ТА  
ЕНЕРГОЗБЕРЕЖЕННЯ УКРАЇНИ**

**ЗВІТ ПРО ПРОВЕДЕННЯ ГЕНДЕРНОГО  
АУДИТУ**

Київ, вересень 2022

## ЗМІСТ

1. Вступ
2. Методологія проведення гендерного аудиту
3. Основні результати гендерного аудиту за напрямками
  - 3.1. Політика ДАЕЕ
  - 3.2. Інформування ДАЕЕ
  - 3.3. Кадровий потенціал та людські ресурси
  - 3.4. Умови праці
  - 3.5. Корпоративна та організаційна культура
4. Висновки та рекомендації

## 1. ВСТУП

Євроінтеграційний поступ України активізував процеси гармонізації національного законодавства з міжнародним, та створив умови для реального виконання Україною своїх зобов'язань, в тому числі з питань гендерної рівності.

Важливою умовою виконання взятих на себе зобов'язань є спроможність центральних органів виконавчої влади, зокрема Державного агентства з енергоефективності та енергозбереження, реалізовувати політику гендерної рівності, що впроваджується в Україні.

Державне агентство з енергоефективності та енергозбереження України (далі за текстом Держенергоефективності, Агентство) є центральним органом виконавчої влади, діяльність якого спрямовується і координується Кабінетом Міністрів України через Міністра енергетики і який реалізує державну політику у сфері ефективного використання паливно-енергетичних ресурсів, енергозбереження, відновлюваних джерел енергії та альтернативних видів палива.

Даний звіт містить оцінку спроможності Держенергоефективності в межах своєї компетенції та у відповідності до законодавства реалізовувати державну політику забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії дискримінації та насильству за ознакою статі. Така оцінка дає можливість скорегувати кадрову політику Держенергоефективності, в разі необхідності, забезпечити умови поєднання працівниками і працівницями своїх професійних, сімейних та батьківських обов'язків, вдосконалити систему реагування на випадки дискримінації та сексуальних домагань, сексизму, мобінгу та інших проявів насильства за ознакою статі на робочому місці, тощо.

Для ефективної реалізації функцій Держенергоефективності важливо визнавати та реагувати на різні потреби жінок і чоловіків, як представників населення, з яким доводиться працювати. Так само важливо, щоб професія працівника або працівниці у сфері енергоефективності була рівно доступною як для жінок, так і чоловіків із забезпеченням рівного ставлення до жінок і чоловіків як фахівців.

Якщо жінки та чоловіки представлені паритетно в органі, він має більшу довіру населення, діє ефективніше через доступ до ширшого кола навичок і досвіду. Жінки часто привносять у роботу кращі комунікаційні навички, здатність ефективніше знижувати рівень напруження в екстрених ситуаціях.

Гендерний аудит є надзвичайно важливим і спрямований на виявлення проблемних питань щодо:

- визначення організаційних ресурсів, наявних для вирішення гендерних питань, наприклад навичок, знань, повноважень, політики та процедури;
- виявлення потреб жінок і чоловіків, задовільнення яких матиме позитивний результат;
- визначення потреб щодо навчання та обладнання;
- отримання базових даних, на основі яких можуть здійснюватися контроль та оцінка прогресу;
- демонстрування персоналу своєї зацікавленості щодо покращення робочих умов і надання рівних можливостей;
- розуміння причин звільнення з роботи для чоловіків і жінок;
- урахування напрацьованих наявних передових практик у підтриманні рівних можливостей у процесах найму, утримання та просування по службі для жінок і чоловіків;

- демонстрування працівниками готовності дотримуватися прав людини, принципів гендерної рівності;
- зміцнення партнерства з установами та організаціями;
- розроблення реалістичних цілей та практичних стратегій щодо глибшого розуміння гендерних аспектів.

## 2. МЕТОДОЛОГІЯ

Гендерний аудит Держенергоефективності здійснювався на основі Методичних рекомендацій щодо проведення гендерного аудиту підприємствами, установами та організаціями, затверджених наказом Міністерства соціальної політики України від 09 серпня 2021 року № 448 та з використанням інструментарію методології «Інструмент оцінки спроможності у сфері гендерної рівності» (“Gender equality capacity assessment tool”<sup>1</sup>), розробленої Тренінговим центром Структури ООН з питань гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок (ООН Жінки). Методологія заснована на основних міжнародних та національних нормативних документах з питань гендерної рівності, зокрема: Конвенції Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, конвенції Міжнародної організації праці про зайнятість жінок до та після пологів № 3, про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності № 100, про охорону материнства № 103, про дискримінацію в галузі праці та занять № 111, про основні цілі та норми соціальної політики № 117, про політику в галузі зайнятості № 122, про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками № 156, Конституції України, законів України "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків", "Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні", та інших нормативних документів у сфері забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків.

Гендерний аудит був побудований за активної участі працівників Держенергоефективності (онлайн-опитування) та проводився з метою аналізу політики щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, інформування працівників, кадрового потенціалу, корпоративної та організаційної культури.

За своєю суттю гендерний аудит є соціальним і не передбачає проведення фінансового або економічного становища ДАЕЕ.

### 3. ОСНОВНІ РЕЗУЛЬТАТИ ГЕНДЕРНОГО АУДИТУ ЗА НАПРЯМКАМИ

#### 3.1. Політика Держенергоефективності

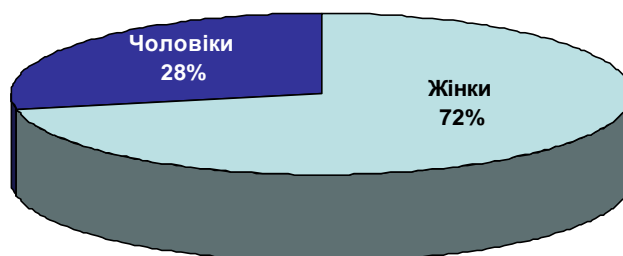
Станом на 5 вересня 2022 року в структурі Держенергоефективності налічується 5 департаментів, 4 управління, 2 сектора та 1 відділ.

З метою впровадження та реалізації гендерної політики в Держенергоефективності робота з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у діяльності Держенергоефективності покладена на Управління роботи з персоналом.

Серед функцій цього підрозділу є наступні:

- підготовка (опрацювання) пропозицій із питань удосконалення законодавчих та інших нормативно-правових актів, зокрема відомчих, щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- участь у розробленні планів основних організаційних заходів підготовці наказів та доручень керівника щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- підготовка звітів, доповідей, листів щодо реалізації положень законодавства, рішень керівництва та уповноважених органів державної влади із забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- надання консультативної та методичної допомоги в забезпеченні рівних прав та можливостей жінок і чоловіків структурним підрозділам апарату
- за дорученням керівника забезпечувати участь в організації навчання з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, у їх числі спрямованих на підвищення професійного рівня працівників Держенергоефективності.

Загалом у Держенергоефективності працює **103 людини**, серед них:  
чоловіків - 28%,  
жінок – 72%.



*Серед керівників вищої ланки (категорії А) – 3 працівника*

66,6% - чоловіки

33,3 – жінки

*Серед керівників середньої ланки (категорія Б)- 31 працівник*

29 % - чоловіки

71% - жінки

*Серед спеціалістів (категорія В) – 60 працівників*

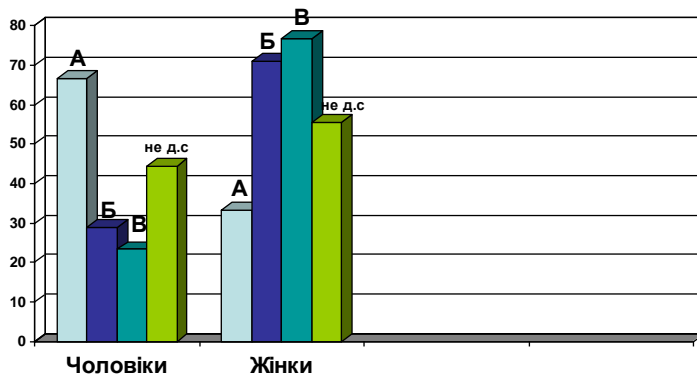
23,3 % - чоловіки

76,7 % - жінки

*Серед працівників недержавної служби – 9 осіб*

44,4% - чоловіки

55,6% - жінки



Зазначена статистика підтверджує загальну тенденцію – чим нижче категорія посад державної служби, тим більше представлено на ній жінок.

У Держенергоефективності обов’язки Уповноваженої особи (координатора) з питань реалізації забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі покладено на першого заступника Голови Держенергоефективності Малую Марію Вікторівну.

В межах своїх повноважень Уповноважена особа організовує роботу в напрямі:

- врахування принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- здійснення аналізу стану забезпечення гендерної рівності та вивчення доцільності застосування позитивних дій з метою подолання асиметрії, дисбалансу, що склалися в Держенергоефективності;
- співробітництва з громадськими об’єднаннями та іноземними неурядовими організаціями;
- підтримки інформаційної діяльності щодо ліквідації всіх форм дискримінації за ознакою статі;
- вжиття заходів, спрямованих на формування гендерної культури працівників щодо усунення проявів дискримінації за ознакою статі тощо.

На поточний час розглядається питання щодо доцільності створення консультативно-дорадчого органу та призначення радника з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі на громадських засадах.

В рамках реалізації проекту з GIZ отримується експертно-консультативна підтримка з питань гендерної рівності та недискримінації.

### 3.2. Інформування ДАЕЕ

В інформаційному просторі важливим є належна та відповідна комунікація для формування культури гендерної рівності та недискримінації, з врахуванням ухвалення Урядом Концепції комунікації у сфері гендерної рівності<sup>2</sup>.

Дослідження зовнішньої і внутрішньої комунікації, продемонстрували необхідність вдосконалення комунікативної політики Держенергоефективності в частині використання фемінітивів та гендерно чутливої мови, інформації про структурний підрозділ та посадову особу, що забезпечують реалізацію гендерної політики.

Такі висновки зроблені з аналізу офіційного сайту Держенергоефективності та результатів опитування співробітників. Зокрема, 30% респондентів не знають чи є в

<sup>2</sup> <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1128-2020-%D1%80#Text>

Держенергоефективності така політика та чи є механізми протидії дискримінації; 61 % респондентів не знають що є Уповноважена особа з питань забезпечення рівних прав та можливостей фінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі і ще 70% не знають, що на Управління роботи з персоналом покладені функції з питань забезпечення рівних прав і можливостей; 51% респондентів вважає, що представників з рівних прав та можливостей в Держенергоефективності не має.

### 3.3. Кадровий потенціал та людські ресурси

Як вже зазначалося вище, у Держенергоефективності працює 103 осіб. Середній вік працівників 41,9 років серед жінок і 41,8 роки у чоловіків. За віковими групами розподіл виглядає наступним чином:

1) Чоловіки:

до 35 років – 9 осіб -31% (від загальної чисельності чоловіків)

від 36 р. до 45 р. – 10 осіб – 34,5%

від 46 р. до 60 р. – 8 осіб – 27,5%

від 61 р. + – 2 особи – 7%

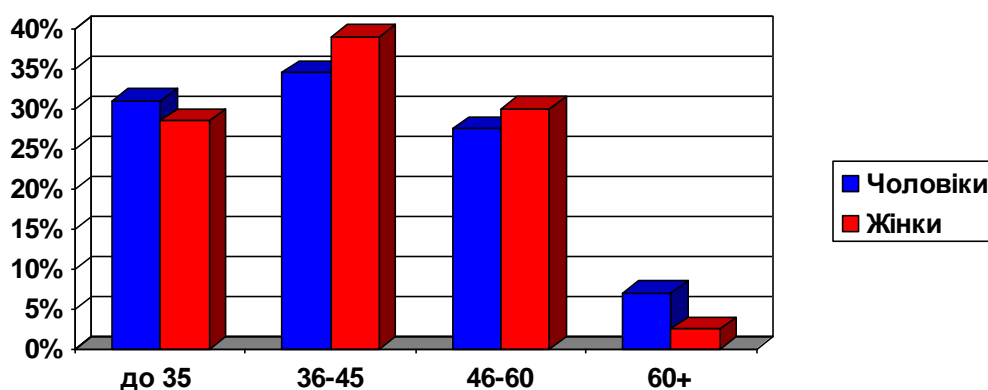
2) Жінки:

до 35 років – 21 особа – 28,5% (від загальної чисельності жінок)

від 36 р. до 45 р. – 29 осіб – 39%

від 46 р. до 60 р. – 22 особи – 30%

від 61 р. + – 2 осіб – 2,5%



Середній стаж роботи працівників/-ць в Держенергоефективності – 6,7 років: жінки – 7 років, чоловіки – 6,5 років.

Вищу освіту мають 97% працівників/-ць Агентства; 3% мають середню спеціальну освіту та обіймають робітничі посади (1 жінка та 2 чоловіків). Половина працівників/-ць Держенергоефективності (50%) мають від двох і більше дипломів та різних професій: 32% - чоловіки та 68% - жінки (двоє, тобто 4%, мають науковий ступінь). Умовний розподіл за напрямками освіти:

- Економічну та фінансову освіту мають 28 працівників/-ць:

4 чоловіка -13,8% від загальної кількості чоловіків

24 жінки – 32,4% від загальної кількості жінок

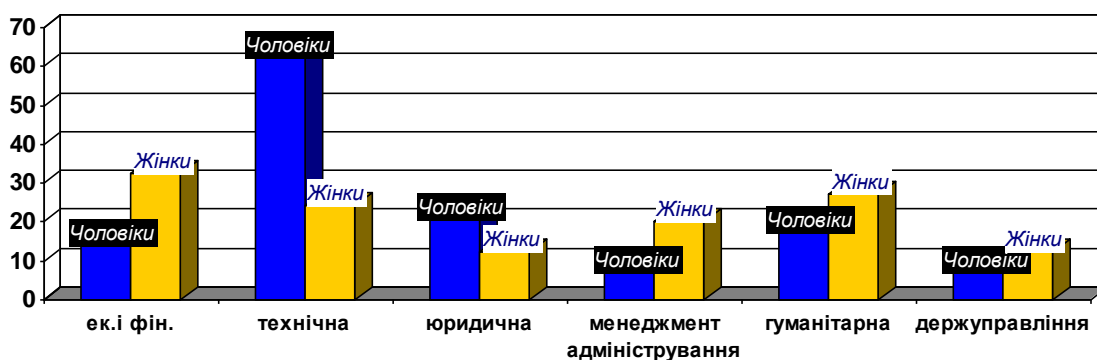
- Технічну (інженерну) освіту мають 36 працівників/-ць:

18 чоловіків – 62% від загальної кількості чоловіків

18 жінок – 24,3% від загальної кількості жінок



- Юридичну освіту мають 15 працівників/-ць:
  - 6 чоловіків – 20,7 % від загальної кількості чоловіків
  - 9 жінок – 12,2 % від загальної кількості жінок
- Освіту з менеджменту та бізнес адміністрування мають 17 працівників/-ць:
  - 2 чоловіків – 6,9 % від загальної кількості чоловіків
  - 15 жінок – 20,3 % від загальної кількості жінок
- Гуманітарну освіту у тому числі з міжнародної діяльності, журналістиці та ін. мають 25 працівників/-ць:
  - 5 чоловіків – 17,2 % від загальної кількості чоловіків
  - 20 жінок – 27% від загальної кількості жінок
- Вищу освіту з питань державного управління та публічного адміністрування мають 11 працівників/-ць:
  - 2 чоловіків – 6,9 % від загальної кількості чоловіків
  - 9 жінок – 12,2 % від загальної кількості жінок



Серед працівників Держенергоефективності 65 працівників/-ць – 63%, наразі перебувають у шлюбі, з них: 16 чоловіків – 55,2% від загальної кількості чоловіків та 49 жінок – 66,2% від загальної кількості жінок. Не мають дітей 34 працівника/-ці Агентства – 33%, з них: чоловіків – 41% та жінок – 59%. Мають одну дитину – 37 працівників/-ць – 36%, з них: чоловіків – 21,6% та жінок – 78,4%. Мають двох і більше дітей 32 працівника/-ці Держенергоефективності – 31%, з них: чоловіки – 22% та жінки -78%. 13,5% жінок (від загальної чисельності жінок в Агентстві) виховують дитину або дітей самостійно.

Вважають себе реалізованими у професійній діяльності 40% жінок і 23% чоловіків.

Службові підвищення протягом останніх трьох років відбулися у 40% жінок та 47% чоловіків.

Вважають, що мають рівні шанси та можливості для кар'єрного росту 75% опитаних жінок та 84% опитаних чоловіків.

Мають рівні можливості для проходження професійного навчання для подальшого кар'єрного зростання 90% жінок та 92% чоловіків.

Впевнені у тому, що мають рівні шанси їздити у відрядження 80% жінок та 84% чоловіків.

Таким чином, працівники та працівниці ДАЕЕ, у переважній більшості, задоволені можливостями професійної реалізації. Також можна зробити висновок, що у менеджменті молодшої та середньої ланки представництво жінок і чоловіків є паритетним, на відміну від вищого керівництва.

### 3.4. Умови праці

У результаті аналізу відповідей респондентів/-ок на анкету для оцінки рівня задоволеності умовами праці в частині забезпечення безпеки праці, пільг і гарантій для працівників з дітьми, охорони материнства з'ясувалося, що:

- більше 50% опитаних жінок і 46% опитаних чоловіків задоволені облаштуванням свого робочого місця;
- 50% опитаних жінок та 23% опитаних чоловіків вважають за необхідне створити умови для перебування (при необхідності) дитини на роботі у батьків;
- 60% опитаних жінок та 46% опитаних чоловіків зазначили, що в Держенергоефективності створені належні умови для поєднання професійних та сімейних обов'язків;
- згодні з тим, що мають рівні можливості для поєднання професійних і сімейних обов'язків 65% жінок та 84% опитаних чоловіків;
- 90% опитаних жінок та 84% опитаних чоловіків, які займають однакову посаду, зазначають, що мають однаковий рівень заробітних плат;
- 85% жінок та 85% чоловіків, які брали участь в опитуванні зазначили, що мають рівні шанси та можливості отримати підвищення заробітної плати.

Аналіз вказаних даних показує, що поєднання сімейних та професійних обов'язків є дещо ускладнене для жінок і вони більше потребують організації «дитячого куточка» на роботі батьків, не дивлячись на те, що більшість жінок відповіли ствердно про наявність належних умов для поєднання професійних та сімейних обов'язків.

### 3.5. Корпоративна та організаційна культура

Аналіз корпоративної та організаційної культури дає можливість визначити цінності Держенергоефективності, внутрішні механізми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в Агентстві, комунікації між працівниками. Опитування показало наступне.

З погрозами застосування фізичної сили зовсім не стикалися опитувані жінки і стикалися 8% опитаних чоловіків.

З приниженням, образами на робочому місці стикалися 5% жінок і 15% чоловіків.

З економічним насильством, на їх думку, прийшлося мати справу 10% жінок і 8% чоловіків, а з необґрунтованими вимогами пов'язаними з роботою зіштовхнулися 10% жінок і 23% чоловіків.

Вважають, що їх пропозиції не враховуються або до їх точки зору не дослухаються у зв'язку з тим що вони чоловік або жінка 10% опитаних жінок і 8% чоловіків.

3% - стикалися з проявами сексуального характеру (чоловіки) та ще 3% з дотиками до частин тіла (рук, ніг, спини), які не були необхідними і без згоди (жінки).

З електронними листами сексуального характеру, дотиками до інтимних місць, не стикався жоден респондент.

6% - стикалися з коментарями щодо їх сексуального життя з них 5% це жінки і 7% - чоловіки, та 12% - коментарями щодо їх приватного життя 10% - жінки і 15% - чоловіки.

Разом з тим, 37,5% респондентів зазначили, що їм не потрібне навчання з гендерних питань, по 12,5% респондентів визначили для себе необхідність навчання з міжнародних зобов'язань та національного законодавства у сфері гендерної рівності і розпізнавання та реагування на дискримінацію. 8% працівників виявили бажання навчатися за темою Гендер та лідерство, інші розподілилися за темами рівномірно по 4,2%.

Аналіз нормативних документів Держенергоефективності показав відсутність зафіксованого механізму реагування на сексуальні домагання та інші прояви гендерно зумовленого насильства, Кодекс доброчесності також не містить положень щодо політики гендерної рівності у Держенергоефективності. Проте не дивлячись на це, працівники/-ці почувають себе безпечно у робочому середовищі.

#### 4. ВИСНОВОКИ ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ

За результатами гендерного аудиту можна зробити наступні висновки.

Не призначено радника/-цю з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі.

Не створено консультативно-дорадчого органу з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі на громадських засадах.

При реалізації кадрової політики Держенергоефективності, загалом, дотримується принципу гендерної рівності. Однак неналагоджена комунікація, призводить до нерозуміння працівниками/-цями понятійного апарату у сфері гендерної рівності.

У зовнішній комунікації на офіційному сайті Держенергоефективності не використовуються фемінітиви та гендерно чутлива мова, відсутня інформація про структурний підрозділ та посадову особу, що забезпечують реалізацію гендерної політики.

Працівники та працівниці Держенергоефективності, у переважній більшості, задоволені можливостями професійної реалізації.

У менеджменті молодшої та середньої ланки представництво жінок і чоловіків є паритетним, на відміну від вищого керівництва.

Не забезпечено виділення бюджетних видатків на реалізацію гендерної політики, що спричиняє звуження переліку заходів, спрямованих на виконання національних та міжнародних документів і досягнення гендерної рівності.

Відсутня системна та належна програма тренінгів із питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, протидії дискримінації за ознакою статі, сексуальним домаганням, застосування позитивних дій та інших питань забезпечення гендерної рівності й розвитку гендерної компетентностей працівників Держенергоефективності.

Потребують удосконалення умови для поєднання персоналом своїх сімейних та професійних обов'язків.

Аналіз установчих документів, положень і посадових інструкцій та інших документів (штатного розпису, структури, наказів) свідчить про забезпечення в Держенергоефективності рівних умов праці та рівня заробітної плати.

Посади, пов'язані з прийняттям рішень в структурних підрозділах Держенергоефективності займають як жінки так і чоловіки, але відсутні індикатори, які дозволили б відслідковувати зміни чи ризики у даному напрямку.

Також, слід зазначити, що політика керівництва є лояльною до потреб працівників обох статей і враховує їх.

#### **За результатами проведеного гендерного аудиту рекомендується:**

Розробити план заходів з підвищення обізнаності працівників/-ць щодо гендерної політики держави та Держенергоефективності.

Створити на офіційному сайті Держенергоефективності розділ присвячений питанням реалізації державної політики гендерної рівності та недискримінації та забезпечити постійне оновлення інформації.

Призначити радника/-цю з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі.

Створити консультативно-дорадчий орган з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі на громадських засадах.

При розробці стратегічних, програмних, проектних, фінансових документів, планів та документів поточної діяльності ДАЕЕ, забезпечити використання Наказу Міністерства соціальної політики України № 86 від 07.02.2020 «Про затвердження Інструкції щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів».

Запровадити регулярні опитування або бесіди із співробітниками з метою врегулювання спірних питань, суперечок та з метою з'ясування стану справ у колективі.

Запровадити періодичне інформування керівника про забезпечення рівного ставлення до чоловіків і жінок в Держенергоефективності (представленість жінок і чоловіків на різних рівнях організації) та надання пропозицій щодо можливих заходів для налагодження комунікації та взаємодії з працівниками.

Провести гендерний аналіз нормативно-правових актів, за результатами якого внести відповідні зміни.

Розробити Положення щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та недискримінації за ознаками статі до якого включити:

- забезпечення діяльності уповноваженого з гендерних питань, та структурного підрозділу який відповідає за впровадження гендерної політики;
- процедуру реагування на випадки дискримінації за ознакою статі та іншими ознаками у сферах оплати праці, охорони праці, соціального захисту, сексуальних домагань та сексизму;
- порядок комплектування кадрами і просування працівників по службі (при рівних професійних компетенціях претендентів) з дотриманням принципу надання переваги особам тієї статі, щодо якої існує дисбаланс (це не вимагає прийняття на роботу, просування по службі, підтримки зайнятості або навчання особи, яка є некомпетентною, не здатною чи не спроможною виконувати основні функції на посаді або пройти відповідне навчання, - якщо в таких випадках не йдеться про осіб з інвалідністю);
- про дотримання принципу гендерного паритету в представництві з метою забезпечення фактичної рівності жінок та чоловіків і щодо роботи на керівних посадах.