



**КОМУНАЛЬНЕ ПІДПРИЄМСТВО
«Агентство розвитку Дніпра»
ДНІПРОВСЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ**

просп. Д. Яворницького, 75, м. Дніпро, 49000, ЄДПРОУ 40886122, IBAN UA743223130000026005000056045
E-mail : dda.dp.ua@gmail.com, www.dda.dp.ua

НАКАЗ № 74/24

м. Дніпро

26 листопада 2024 року

Про затвердження Плану розвитку
гендерної рівності Комунального
підприємства «Агентство розвитку
Дніпра» Дніпровської міської ради
на 2024-2027 роки

На виконання Конституції України, Законів України від 08.09.2005 № 2866-IV «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків», від 05.06.2012 № 4878-VI «Про державні гарантії забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків», керуючись Директивою Європейського Парламенту і Ради від 05.06.2006 2006/54/ЄС «Про реалізацію принципу рівних можливостей та рівного ставлення до чоловіків і жінок у питаннях праці та занять (в редакції)», розпорядженнями Кабінету Міністрів України від 16.12.2020 № 1578-р «Про затвердження плану заходів з реалізації зобов'язань Уряду України, взятих в рамках міжнародної ініціативи «Партнерство Біарріц» з утвердження гендерної рівності», від 12.08.2022 № 752-р «Про схвалення Державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року та затвердження операційного плану з її реалізації на 2022-2024 роки», від 27.01.2023 № 79-р «Про затвердження плану заходів з реалізації Концепції комунікації у сфері гендерної рівності»,

НАКАЗУЮ:

1. Затвердити План розвитку гендерної рівності Комунального підприємства «Агентство розвитку Дніпра» Дніпровської міської ради на 2024-2027 роки (далі – План) (додаток 1 до наказу).

2. Керівникам відділів та працівникам/цям забезпечити виконання заходів Плану та надання інформації для звітності відповідно до затверджених заходів Плану.

3. Оприлюднити наказ на власній сторінці Комунального підприємства «Агентство розвитку Дніпра» Дніпровської міської ради офіційного вебсайту Дніпровської міської ради після його видання.

4. Ознайомлення з наказом усіх працівників підприємства відобразити в аркуші ознайомлення під особистий розпис (додаток 2 до наказу).

5. Контроль за виконанням цього наказу залишаю за собою.

В. о. директора



Олександр ВИТВИЦЬКИЙ

Додаток 1 до наказу №74/24

ЗАТВЕРДЖЕНО

Наказ Комунального підприємства
«Агентство розвитку Дніпра»
Дніпровської міської ради

від 26.11.2024 № 74/24

План розвитку гендерної рівності
Комунального підприємства «Агентство розвитку Дніпра» Дніпровської міської ради
на 2024-2027 роки

Комунальне підприємство «Агентство розвитку Дніпра» Дніпровської міської ради (далі – КП «АРД» ДМР) згідно своєї діяльності активно приймає участь у реалізації соціально-економічної і гуманітарної політики міста Дніпра, розробці, реалізації та супроводі стратегічних програм, інвестиційних та грантових програм, та проектів. Діяльність КП «АРД» ДМР повністю віддана цілям сталого розвитку та сприянню принципу гендерної рівності. Інтеграція до європейської спільноти вимагає запровадження гендерного менеджменту в усіх сферах, включаючи діяльність комунальних підприємств, для забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків та подолання дискримінації за ознакою статі. З цією метою був розроблений План розвитку гендерної рівності КП «АРД» ДМР (далі - План), який містить основні напрямки діяльності, спрямовані на забезпечення гендерної рівності в КП «АРД» ДМР на 2024-2027 рр.

У Плані визначено цілі та заходи для їхнього досягнення. Результатом, на який спрямований цей План, є досягнення забезпечення рівності прав для фізичних осіб незалежно від статі, гендерної ідентичності чи гендерного вираження, етнічного походження, релігії чи інших переконань, функціональних можливостей, сексуальної орієнтації, віку або соціального походження.

При розробці Плану було враховано такі стратегічні завдання:

- баланс роботи та особистого життя;
- гендерний баланс у лідерстві та прийнятті рішень;
- рівність при прийомі на роботу та просуванні по службі;
- заходи проти гендерного насильства, включаючи сексуальні домагання;
- запобігання гендерного розриву в системі оплати праці працівників.

ПЛАН

заходів розвитку гендерної рівності
Комунального підприємства «Агентство розвитку Дніпра» Дніпровської міської ради
на 2024-2027 роки

№ з/п	Назва заходу	Відповідальний	2024 рік	2025 рік	2026 рік	2027 рік
1	2	3	4	5	6	7
Баланс роботи та особистого життя						
1.	Забезпечення умов для розвитку та самовдосконалення для уникнення професійного вигорання працівників	Керівники структурних підрозділів	Постійно протягом року	Постійно протягом року	Постійно протягом року	Постійно протягом року
2.	Запровадження індивідуального графіка роботи для полегшення поєднання роботи та сімейного життя для співробітників, що мають маленьких дітей, дітей з особливими потребами, багатодітних сімей, вагітних жінок	Керівники структурних підрозділів	Постійно протягом року	Постійно протягом року	Постійно протягом року	Постійно протягом року
3.	Моніторинг персоналу щодо оцінки задоволеності на робочому місці	Керівники структурних підрозділів	Постійно протягом року	Постійно протягом року	Постійно протягом року	Постійно протягом року
4.	Організація тренінгів та інших інформаційних заходів, присвячених питанням гендерної рівності та балансу між роботою та особистим життям	Керівники структурних підрозділів	Постійно протягом року	Постійно протягом року	Постійно протягом року	Постійно протягом року

1	2	3	4	5	6	7
Гендерний баланс у лідерстві та прийнятті рішень						
1.	Організація менторських та наставницьких програм, що забезпечуватимуть розвиток ініціативи у пропонуванні та прийнятті рішень	Керівники структурних підрозділів	Постійно протягом року, за окремим планом заходів	Постійно протягом року, за окремим планом заходів	Постійно протягом року, за окремим планом заходів	Постійно протягом року, за окремим планом заходів
2.	Формування середовища відкритого спілкування, що включатиме розвиток цінностей різноманітності та інклюзивності	Керівники структурних підрозділів, співробітники/ці	Постійно протягом року	Постійно протягом року	Постійно протягом року	Постійно протягом року
3.	Забезпечення гендерної рівності у процесі кар'єрного росту	Керівники структурних підрозділів	Постійно протягом року	Постійно протягом року	Постійно протягом року	Постійно протягом року
Рівність при прийомі на роботу та просуванні по службі						
1.	Сприяння збільшення частки жінок на вищих керівних посадах	Керівники структурних підрозділів	Під час перегляду контрактів	Під час перегляду контрактів	Під час перегляду контрактів	Під час перегляду контрактів
2.	Формування кадрової політики, що включатиме рівні можливості при прийомі на роботу	Керівники структурних підрозділів	Під час перегляду контрактів	Під час перегляду контрактів	Під час перегляду контрактів	Під час перегляду контрактів
3.	Статистичний аналіз гендерної рівності серед працівників	Керівники структурних підрозділів	Щорічний звіт	Щорічний звіт	Щорічний звіт	Щорічний звіт

1	2	3	4	5	6	7
Заходи проти гендерного насильства, включаючи сексуальні домагання						
1.	Підвищення рівня поінформованості співробітників/ць про форми, прояви, причини і наслідки різних видів насильства (психічного, фізичного, сексуального, економічного) та/або насильства за ознакою статі	Керівники структурних підрозділів, співробітники/ці	Постійно протягом року	Постійно протягом року	Постійно протягом року	Постійно протягом року
Запобігання гендерного розриву в системі оплати праці працівників						
1.	Оцінка посадових обов'язків та застосування принципів політики рівних можливостей	Керівники структурних підрозділів	Постійно протягом року	Постійно протягом року	Постійно протягом року	Постійно протягом року
2.	Інформування співробітників/ць підрозділів щодо проведення оцінки посадових обов'язків з врахуванням гендерної рівності у процесі кар'єрного росту	Керівники структурних підрозділів, співробітники/ці	Постійно протягом року, за окремим планом заходів	Постійно протягом року, за окремим планом заходів	Постійно протягом року, за окремим планом заходів	Постійно протягом року, за окремим планом заходів

В. о. директора



Олександр ВИТВИЦЬКИЙ