



# План щодо забезпечення гендерної рівності

2026–2030

У Energy Safety Group рівні можливості та професіоналізм розглядаються як взаємопов'язані складові сильної інженерної команди. Як міжнародна інжинірингова компанія, що працює у сфері ядерної енергетики, безпеки критичної інфраструктури та складних технічних рішень, компанія усвідомлює високий рівень відповідальності, який стоїть за кожним інженерним процесом.

Реалізація складних EPC-проектів у сфері ядерної енергетики та критичної інфраструктури охоплює повний цикл робіт — від розрахунково-аналітичної діяльності, технічних оцінок і проектних підходів до виробничих процесів, контролю якості та практичного впровадження інженерних рішень. У такому середовищі якість професійної експертизи, рівень компетентності фахівців та ефективність командної взаємодії безпосередньо впливають на надійність і стійкість ядерних об'єктів, безпечну їх експлуатацію та, у ширшому контексті, безпеку людей і суспільства.

Саме тому у компанії послідовно формується культура професійної взаємоповаги, рівних можливостей, недискримінації та відкритості до професійного розвитку. Сильне інженерне середовище базується на досвіді, експертизі, професійному діалозі та відповідальності за результат. Сьогодні команда Energy Safety Group об'єднує понад 150 фахівців різного професійного спрямування, віку, гендеру та національностей.

Водночас компанія не розглядає досягнення формальних відсоткових показників як самоціль і не керується принципом штучного забезпечення визначеного співвідношення жінок і чоловіків заради статистики. Пріоритетом як роботодавця залишаються професіоналізм, компетентність, добросовісність, відповідальність та проактивна позиція працівників. У сфері критичної інфраструктури кадрові рішення мають базуватися насамперед на рівні знань, практичному досвіді та здатності фахівців ухвалювати якісні інженерні рішення.

Підходи до найму, професійного розвитку, кар'єрного просування, участі у міжнародних проектах, дослідницьких ініціативах та представництва компанії на професійних заходах формуються незалежно від гендеру, віку, національності чи іншого бекграунду. Ключовими критеріями залишаються професійна експертиза, результати роботи, готовність до розвитку та внесок у досягнення спільних цілей компанії.

Інженерна, енергетична та ядерна галузі історично залишаються сферами, у яких традиційно переважають чоловіки. Водночас досвід Energy Safety Group демонструє, що навіть у такому середовищі можливо природним шляхом забезпечувати збалансований підхід до професійних можливостей і формувати команду, де жінки становлять 36%, а чоловіки — 64%, з представництвом жінок у топ-менеджменті на рівні 40%.

Реалізація Плану гендерної рівності є складовою корпоративної культури Energy Safety Group та інтегрована у діючу Систему менеджменту якості. Для компанії гендерна рівність означає рівність можливостей, професійну повагу та справедливий доступ до розвитку. Створення середовища, у якому кожен фахівець може професійно зростати та реалізовувати свій потенціал, розглядається як одна з передумов якісної реалізації інженерних рішень, надійності проектів та безпечної експлуатації критичної інфраструктури.



## Вадим Іванов

CEO Energy Safety Group

# ЗМІСТ

КУЛЬТУРА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ .....	4
КЕРІВНІ ПРИНЦИПИ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ, ЦІЛІ ТА РЕСУРСИ .....	6
МОНІТОРИНГ .....	9
КЛЮЧОВІ НАПРЯМИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПЛАНУ .....	10
ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ .....	14





# КУЛЬТУРА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Підходи Energy Safety Group до управління персоналом формуються з урахуванням міжнародного характеру діяльності компанії та законодавчих вимог країн присутності у сфері трудових відносин, кадрової політики, забезпечення рівних прав і можливостей та недопущення дискримінації.

З огляду на розташування головного офісу компанії у Чеській Республіці, Energy Safety Group враховує вимоги трудового та антидискримінаційного законодавства Чехії, зокрема положення Трудового кодексу Чеської Республіки (Labour Code of the Czech Republic), Антидискримінаційного акту (Anti-Discrimination Act) та інших нормативно-правових актів у сфері забезпечення рівних можливостей, професійної етики та недискримінації у трудових відносинах.

У межах діяльності в Україні компанія керується Кодексом законів про працю України, Законом України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», Законом України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» та іншими нормативно-правовими актами у сфері трудових прав працівників і забезпечення рівних можливостей.

У своїй діяльності Energy Safety Group також враховує міжнародні принципи рівності та недискримінації у сфері праці, включаючи підходи Міжнародної організації праці щодо забезпечення рівного доступу до професійних можливостей, рівної оплати за працю рівної цінності, недопущення дискримінації та створення безпечного професійного середовища. Дотримання цих підходів розглядається компанією як складова відповідального управління людським капіталом, формування професійної культури та забезпечення рівного доступу до можливостей професійної реалізації.

Практична реалізація цих підходів інтегрована у систему управління персоналом та відображається у кадровій політиці компанії, принципах професійної взаємодії та підходах до розвитку людського капіталу. Команда Energy Safety Group розглядається як носій інженерної культури, відповідальності та довіри, адже саме через людей формується основа для безпечного, ефективного та сталого розвитку енергетики. З огляду на це підхід до управління персоналом базується на таких засадах:

## 1 Люди як основа інженерної відповідальності

Для Energy Safety Group люди є ключовою основою інженерної відповідальності, адже професійна експертиза, практичний досвід та глибоке розуміння специфіки ядерної енергетики визначають якість, надійність і безпеку інженерних рішень. Реалізація складних ЕРС-проектів у сфері ядерної енергетики та критичної інфраструктури неможлива без висококваліфікованих фахівців із практичним досвідом роботи на АЕС, у проєктних інститутах та міжнародних інженерних середовищах. Їх знання, практична експертиза та розуміння вимог безпеки формують основу для реалізації складних інженерних рішень, забезпечення стабільності якості, спадкоємності знань та довгострокової надійності проєктів.

## 2 Стандарти роботи та професійна культура

Управління персоналом у Energy Safety Group ґрунтується на міжнародних підходах і стандартах роботи (ISO, IAEA, WENRA та інші). Вони формують культуру відповідальності, точності та передбачуваності рішень — як на рівні проєктів, так і на рівні щоденної роботи команди. Інженерна культура компанії поєднує вимогливість до якості з відкритістю до ідей, професійний діалог з чітким розумінням меж відповідальності.

### 3 Розвиток як системний процес

У Energy Safety Group розвиток персоналу є не додатковою опцією, а необхідною умовою роботи в складній і регульованій галузі. Підвищення кваліфікації, участь у наукових дослідженнях, міжнародна співпраця та обмін досвідом розглядаються як частина професійної відповідальності фахівців. Компанія створює умови для постійного професійного зростання, розуміючи, що розвиток енергетики неможливий без розвитку тих, хто її проектує, будує й супроводжує.

### 4 Міждисциплінарна взаємодія

Проекти Energy Safety Group об'єднують фахівців різних професійних напрямів — ядерної, теплової, будівельної, проектної, аналітичної та IT-сфер, а також фахівців із закупівель, тендерного супроводу, системи менеджменту якості, юридичного, фінансового, HR та напрямів розвитку бізнесу. Така міждисциплінарна взаємодія забезпечує комплексне розуміння системної логіки інженерних рішень, підсилює якість управління складними ЕРС-проектами та формує здатність працювати з багаторівневими технічними, регуляторними, виробничими й проектними ризиками. Підхід компанії базується на розумінні проекту як єдиної інтегрованої системи — від концепції, проектування та аналітичного обґрунтування до виробництва, впровадження та введення об'єкта в експлуатацію.

### 5 Кар'єра як довгострокова траєкторія

Energy Safety Group розглядає кар'єру не як лінійне зростання посад, а як поступове нарощування компетенцій і відповідальності. Компанія підтримує ініціативу, створює внутрішні можливості розвитку та сприяє участі фахівців у міжнародних конференціях, професійних заходах і навчальних програмах. Розвиток у Energy Safety Group — це керований і послідовний процес, а не випадковий результат.

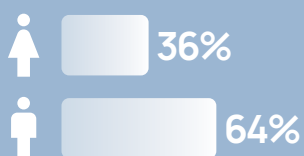
### 6 Робота з молодими фахівцями

Energy Safety Group системно працює з молодими спеціалістами, розглядаючи їх як майбутню основу галузі. Молоді фахівці працюють під наставництвом досвідчених інженерів, застосовують теоретичні знання на практиці та отримують розуміння повного життєвого циклу ядерних об'єктів. Поєднання роботи з навчанням на старших курсах університетів і в аспірантурі підтримується як частина довгострокової кадрової стратегії.

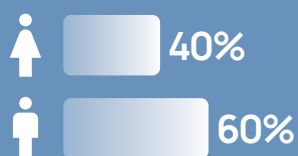
### 7 Формування кадрового резерву та профорієнтація

Energy Safety Group долучається до освітніх і кар'єрних ініціатив для школярів і студентів, формуючи розуміння інженерних професій та ролі атомної енергетики в сучасному енергетичному балансі. Така профорієнтаційна робота дозволяє молоді усвідомлено оцінювати можливості розвитку в галузі та бачити реальні професійні траєкторії. Продовженням цього підходу є програми стажування в компанії, у межах яких майбутні фахівці отримують практичний досвід у реальних проектах і поступово інтегруються в інженерне середовище.

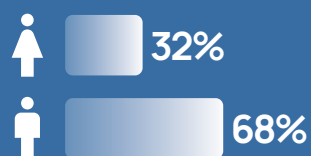
Статистичний профіль кадрового складу Energy Safety Group формується на основі фактичних кадрових даних компанії та відображає представництво жінок і чоловіків на різних рівнях професійної діяльності.



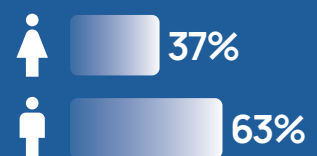
Загальний кадровий склад



Топ-менеджмент



Керівні посади



Інші посади

\* Станом на червень 2026 року

# КЕРІВНІ ПРИНЦИПИ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ, ЦІЛІ ТА РЕСУРСИ

Підхід Energy Safety Group до забезпечення гендерної рівності та рівних можливостей формується з урахуванням міжнародних принципів сталого розвитку, відповідального корпоративного управління та сучасних підходів до управління людським капіталом. Компанія поділяє принципи, закладені у Цілях сталого розвитку Організації Об'єднаних Націй, зокрема Цілі 5 «Гендерна рівність», Цілі 8 «Гідна праця та економічне зростання» та Цілі 10 «Скорочення нерівності», визнаючи важливість створення професійного середовища, заснованого на рівних можливостях, професійній повазі та недискримінації. При формуванні підходів до гендерної рівності компанія також враховує міжнародні рекомендації та практики, зокрема принципи UN Women щодо розширення можливостей жінок у професійному середовищі (Women's Empowerment Principles), а також підходи Європейського Союзу до забезпечення рівних можливостей у науково-дослідницькому та інноваційному середовищі, включаючи вимоги Horizon Europe щодо Gender Equality Plan (GEP).



З урахуванням специфіки діяльності у сфері ядерної енергетики та критичної інфраструктури, забезпечення гендерної рівності в компанії розглядається як складова професійної культури, відповідального корпоративного управління та сталого розвитку людського капіталу. Практична реалізація цих підходів ґрунтується на наступних принципах гендерної рівності:

## 1 Equal opportunities and access to professional development (Рівний доступ до можливостей та професійного розвитку)

Energy Safety Group дотримується принципу рівного доступу до професійних можливостей та професійного розвитку незалежно від гендеру, віку, національності чи іншого бекграунду. У компанії не допускаються дискримінаційні підходи під час найму, професійної реалізації, участі у проєктах, професійних заходах, міжнародній взаємодії, програмах навчання, сертифікації чи обміну досвідом. Працівникам забезпечується рівний доступ до навчання, підвищення кваліфікації, міжнародних конференцій, професійних форумів, сертифікаційних програм, науково-дослідницьких ініціатив, професійного обміну досвідом та інших можливостей розвитку, що сприяють поглибленню експертизи та професійному зростанню. Рішення щодо залучення працівників до таких можливостей ухвалюються з урахуванням професійної ролі, експертизи, потреб проєктів та потенціалу фахівців. Рівний доступ до розвитку розглядається як важлива складова формування сильної інженерної команди та підтримки високого рівня професійної експертизи.

### Цілі до 2030 року:

Забезпечення рівного доступу працівників до професійних можливостей, професійного розвитку та участі у процесах прийняття рішень незалежно від гендеру, віку, національності чи іншого бекграунду

Підтримка професійного середовища, яке сприяє поєднанню професійної реалізації та організаційної культури взаємоповаги

Забезпечення рівного доступу до навчання, підвищення кваліфікації, міжнародної професійної взаємодії та інших можливостей професійного розвитку

## 2 Merit-based professional growth (Кар'єрний розвиток, заснований на професійних компетенціях)

Кар'єрний розвиток в Energy Safety Group базується на професійній експертизі, результатах роботи, рівні відповідальності, ініціативності та готовності до постійного розвитку. Компанія розглядає кар'єру як послідовний процес нарощування компетенцій, а не формальне просування посадовою ієрархією. Рішення щодо розширення відповідальності, залучення до складних проєктів та професійного зростання ухвалюються на основі професійних досягнень і внеску фахівця у спільний результат.

### Цілі до 2030 року:

Збереження merit-based підходу до кадрових рішень, у якому кар'єрний розвиток та розширення відповідальності базуються на професійній експертизі, результатах роботи та рівні компетенцій

Підтримка рівного доступу до управлінських, експертних та проєктних ролей

Посилення участі працівників у професійних, галузевих та міжнародних ініціативах як складової професійного розвитку

## 3 Equal pay for equal work (Рівна оплата за співставні ролі та рівень відповідальності)

Energy Safety Group підтримує принцип справедливої та рівної оплати праці для працівників, які виконують співставні функції та мають однаковий рівень професійної відповідальності. Рівень винагороди визначається відповідно до складності функціоналу, кваліфікації, рівня експертизи, професійного досвіду та внеску працівника в реалізацію проєктів, незалежно від гендеру, віку чи національності.

### Цілі до 2030 року:

Забезпечення справедливих та прозорих підходів до формування винагороди для співставних ролей і рівня відповідальності

Підтримка підходів до оплати праці, заснованих на рівні експертизи, складності функціоналу та професійному внеску працівників

Недопущення дискримінаційних підходів у питаннях винагороди

## 4 Zero tolerance to discrimination and harassment (Нульова толерантність до дискримінації та неприйнятної поведінки)

Energy Safety Group підтримує професійне середовище, засноване на взаємоповазі, професійній етиці та недопущенні дискримінації, психологічного тиску, гендерних упереджень, стереотипів, harassment та інших форм неприйнятної поведінки. Компанія не допускає дискримінації за ознакою гендеру, віку, національності чи іншими ознаками, а також підтримує механізми реагування на потенційні порушення принципів професійної взаємодії.

### Цілі до 2030 року:

Підтримка професійного середовища, вільного від дискримінації, гендерних упереджень, стереотипів, психологічного тиску та неприйнятної поведінки

Посилення професійної культури взаємоповаги, професійної етики та відповідального професійного діалогу

Підвищення рівня обізнаності працівників щодо принципів рівності, недискримінації та професійної взаємодії

# Реалізація принципів гендерної рівності та досягнення визначених цілей до 2030 року здійснюватиметься за рахунок людських, фінансових, матеріальних та нематеріальних ресурсів.

## До людських ресурсів Energy Safety Group відносяться:

- керівництво компанії: забезпечення інтеграції принципів рівних можливостей у систему управління та підтримки merit-based підходу до кадрових рішень;
- керівники структурних напрямів, груп та проєктів: забезпечення рівного доступу працівників до професійних можливостей, розвитку, участі у проєктах та процесах прийняття рішень;
- HR Group: супровід процесів найму, професійного розвитку, збору статистичних даних та моніторингу реалізації Плану;
- внутрішні експерти, наставники та працівники компанії: фахівці різних професійних напрямів, включаючи інженерний, аналітичний, науковий, проєктний, IT, юридичний, фінансовий, закупівельний, тендерний, HR, напрями системи менеджменту якості, розвитку бізнесу та інші функції, що забезпечують реалізацію EPC-проєктів, передачу знань, mentoring, knowledge sharing, професійний розвиток молодих спеціалістів і підтримку культури взаємоповаги та недискримінації;
- за потреби — зовнішні експерти або тренери для проведення навчальних заходів з питань професійної етики, недискримінації, гендерних упереджень та професійної взаємодії.

## Фінансове забезпечення реалізації Плану здійснюється в межах щорічного бюджету Energy Safety Group та може передбачати фінансування:

- навчання, підвищення кваліфікації та професійного розвитку працівників: участь у тренінгах, сертифікаційних програмах, професійному навчанні, mentoring, knowledge sharing та інших заходах із розвитку компетенцій;
- міжнародної професійної взаємодії: участь працівників у міжнародних конференціях, професійних форумах, галузевих виставках, професійних спільнотах та професійних мережах;
- професійного розвитку та залучення нових фахівців: забезпечення процесів найму, адаптації, професійної інтеграції та розвитку молодих спеціалістів;
- профорієнтаційних, освітніх та STEM-ініціатив: участь у заходах для школярів, студентів, молодих спеціалістів, підтримка кар'єрних та освітніх ініціатив, спрямованих на популяризацію інженерних професій та women in STEM;
- заходів із підтримки професійної культури та недискримінації: проведення внутрішніх або зовнішніх навчальних заходів з питань професійної етики, професійної взаємодії, недискримінації, гендерних упереджень та стереотипів;
- за потреби — витрати на залучення зовнішніх експертів або тренерів: проведення спеціалізованих навчальних, консультаційних або просвітницьких заходів у межах реалізації Плану.

## До матеріальних ресурсів Energy Safety Group відносяться:

- офісна, інженерна та виробнича інфраструктура: офісні приміщення, виробничі майданчики, інженерні та технічні простори, переговорні кімнати, а також інші об'єкти інфраструктури, необхідні для забезпечення професійної діяльності, командної взаємодії та реалізації проєктів;
- технічне обладнання та цифрові засоби комунікації: комп'ютерна техніка, спеціалізоване програмне забезпечення, інженерні програмні комплекси, засоби відеозв'язку та онлайн-взаємодії для забезпечення професійного розвитку, knowledge sharing, mentoring та участі у міжнародній професійній взаємодії;
- навчальна та технічна інфраструктура: технічні засоби, обладнання, приміщення та інші ресурси, необхідні для проведення внутрішніх навчальних заходів, професійних зустрічей, тренінгів, knowledge sharing та передачі експертизи;
- матеріально-технічне забезпечення профорієнтаційних, освітніх та STEM-ініціатив: презентаційні, інформаційні, демонстраційні та інші матеріали для взаємодії зі школярами, студентами, молодими спеціалістами, університетами та професійними спільнотами;
- матеріально-технічне забезпечення внутрішніх та зовнішніх професійних заходів: ресурси, необхідні для організації професійних, освітніх, галузевих та просвітницьких заходів у межах реалізації Плану.

## До нематеріальних та інформаційних ресурсів Energy Safety Group відносяться:

- внутрішня Інтегрована система менеджменту: політики та нормативні документи, що регулюють принципи менеджменту компанії, професійної взаємодії, недискримінації, професійної етики та рівних можливостей;
- професійні стандарти, сертифікації та методології: міжнародні стандарти та підходи (ISO, IAEA, WENRA та інші), професійні сертифікації, внутрішні методики та регламенти;
- об'єкти інтелектуальної власності та програмні рішення: ліцензійне програмне забезпечення, спеціалізовані інженерні програмні комплекси, технічні рішення, ноу-хау, патенти, ліцензії та інші об'єкти інтелектуальної власності (за наявності);
- інформаційні ресурси та репутаційний капітал: внутрішні бази даних, аналітичні та дослідницькі матеріали, статистичні дані, професійні інформаційні ресурси, бренд роботодавця та професійна репутація компанії.



## МОНІТОРИНГ

Моніторинг реалізації Плану забезпечення гендерної рівності здійснюється на регулярній основі та є складовою системи управління персоналом Energy Safety Group. Його метою є оцінка практичної реалізації визначених цілей, своєчасне виявлення потенційних бар'єрів, оцінка ефективності впроваджених заходів та, за потреби, коригування підходів до реалізації Плану.

Моніторинг реалізації Плану здійснюється на основі:

- аналізу статистичних даних щодо кадрового складу компанії, зокрема:
  - ◆ загальної кількості жінок і чоловіків у компанії;
  - ◆ представництва жінок і чоловіків у топ-менеджменті;
  - ◆ представництва жінок і чоловіків на керівних посадах;
  - ◆ представництва жінок і чоловіків на інших посадах;
- оцінки виконання KPI, визначених у межах ключових напрямів реалізації Плану;
- аналізу участі працівників у професійному розвитку, включаючи training, mentoring, knowledge sharing, міжнародні конференції, leadership initiatives, STEM та профорієнтаційні заходи;
- аналізу випадків потенційної дискримінації, гендерних упереджень, harassment або інших форм неприйнятної поведінки, а також ефективності механізмів реагування на такі випадки;
- оцінки професійної взаємодії та рівного доступу до можливостей професійного розвитку, кар'єрного просування, участі у міжнародних проектах, експертних заходах та процесах прийняття рішень.

Координація моніторингу реалізації Плану покладається на HR/Administrative Function у взаємодії з Top-management та Heads of groups.

Періодичний моніторинг та оцінка ефективності заходів Плану здійснюються на щорічній основі у взаємодії з функцією внутрішнього аудиту інтегрованої системи менеджменту (ICM). Звітність за результатами моніторингу GEP може розглядатися в рамках регулярного аналізу ICM з боку найвищого керівництва для забезпечення безперервного вдосконалення внутрішніх процесів. За результатами моніторингу компанія може актуалізувати окремі заходи, KPI або підходи до реалізації Плану з урахуванням кадрової динаміки, організаційних потреб, специфіки діяльності компанії, безпекових факторів та зовнішнього середовища.

# КЛЮЧОВІ НАПРЯМИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПЛАНУ

Мета	Ключові завдання	Заходи	KPI	Відповідальні	Терміни
4.1. Work-life balance and organisational culture (Баланс між роботою та особистим життям та організаційна культура)					
Формування професійного середовища, заснованого на взаємоповазі, рівних можливостях та професійній етиці	Інтеграція принципів рівності, недискримінації та професійної взаємодії в організаційну культуру	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ ознайомлення працівників із принципами GEP, внутрішніми політиками професійної етики та недискримінації;</li> <li>■ внутрішня комунікація принципів професійної взаємодії</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 100% працівників ознайомлені із принципами GEP та внутрішніми політиками;</li> <li>■ відсутність підтверджених випадків дискримінації;</li> <li>■ 100% доступність внутрішньої комунікації щодо принципів професійної взаємодії</li> </ul>	Top-management, Heads of groups, HR Group	Постійно
Підтримка збалансованого поєднання професійної діяльності та особистого життя	Адаптація організації роботи до безпекових, соціальних та індивідуальних факторів	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ використання гнучких форматів організації роботи (за можливості);</li> <li>■ врахування факторів воєнного стану, повітряних тривоги, блекаутів, сімейних обставин, стану здоров'я, догляду за дітьми або членами сім'ї;</li> <li>■ врахування специфіки міжнародної проєктної взаємодії та часових зон</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ рівень утримання персоналу — не менше 90-95% щорічно;</li> <li>■ відсутність системних скарг щодо дискримінаційних підходів до організації роботи;</li> <li>■ забезпечення рівного доступу до професійної реалізації незалежно від гендеру</li> </ul>	Top-management, Heads of groups, HR Group	Постійно
Підвищення рівня обізнаності щодо професійної етики, гендерної рівності та недискримінації	Формування культури взаємоповаги, професійного діалогу та недопущення упереджень	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ проведення тренінгів, інформаційних сесій чи knowledge sharing заходів щодо професійної етики, гендерних упереджень, стереотипів, професійної взаємодії та недискримінації;</li> <li>■ проведення тренінгу «Подолання гендерних стереотипів у ядерній галузі» від WiN Ukraine</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ проведення не менше 1 training / awareness session на рік;</li> <li>■ не менше 70% працівників залучені до відповідних заходів щорічно;</li> <li>■ проведення тренінгу від WiN Ukraine до кінця 2026 року</li> </ul>	HR Generalist	Щорічно
Підтримка відкритої організаційної культури	Забезпечення доступності каналів професійної взаємодії та зворотного зв'язку	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ підтримка відкритої комунікації між працівниками та керівництвом (one-to-one/collective meetings);</li> <li>■ обговорення професійних і організаційних питань у колективі;</li> <li>■ інформування щодо можливостей професійного розвитку через внутрішню CRM-систему</li> </ul>	Підтримка належної роботи CRM-системи для регулярної комунікації працівників	People&System Division	Постійно

Мета	Ключові завдання	Заходи	KPI	Відповідальні	Терміни
<b>4.2. Gender balance in leadership and decision-making (Гендерний баланс у керівництві та процесі прийняття рішень)</b>					
Забезпечення рівного доступу до управлінських, експертних та проєктних ролей	Підтримка merit-based підходу до кадрових рішень	Ухвалення кадрових рішень щодо управлінських, експертних та проєктних ролей на основі професійної експертизи, результатів роботи, рівня відповідальності та готовності працівників до розвитку незалежно від гендеру	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ відсутність підтверджених випадків дискримінації при кадрових рішеннях;</li> <li>■ забезпечення гендерно збалансованого представництва у керівних, експертних та проєктних ролях (відхилення не більше 15%, за наявності відповідної експертизи та кадрового потенціалу)</li> </ul>	Top-management, Heads of groups	Постійно
Забезпечення рівного доступу до участі у процесах прийняття рішень, кар'єрного просування й професійної видимості	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ розширення участі працівників у професійних, управлінських та проєктних процесах;</li> <li>■ створення рівних можливостей для професійного представництва;</li> <li>■ недопущення дискримінаційних підходів у питаннях професійного й лідерського розвитку та кар'єрного зростання</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ залучення працівників до внутрішніх робочих груп, міжнародних проєктів, професійних дискусій, технічних обговорень та процесів ухвалення рішень відповідно до рівня експертизи та функціоналу;</li> <li>■ забезпечення рівного доступу до представництва компанії на міжнародних конференціях, галузевих заходах, професійних асоціаціях, робочих групах та експертних платформах;</li> <li>■ забезпечення рівного доступу працівників до професійного розвитку, розширення функціоналу, лідерських програм (до прикладу, WISE Ukraine – Strengthening women's leadership in the energy sector) та можливостей кар'єрного зростання незалежно від гендеру</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Гендерно збалансоване представлення працівників:</li> <li>■ - у проєктних, експертних та управлінських ролях (відхилення не більше 15%);</li> <li>■ - на професійних заходах (відхилення не більше 15%, за наявності відповідної експертизи);</li> <li>■ - у leadership programmes (відхилення не більше 15%)</li> </ul>	Top-management, Heads of groups	Щорічно
<b>4.3. Gender equality in recruitment and career progression (Гендерна рівність у наймі та кар'єрному просуванні)</b>					
Забезпечення рівного доступу до працевлаштування	Підтримка гендерно нейтрального підходу до найму	Розміщення вакансій із використанням гендерно нейтральних формулювань та недопущення дискримінаційних вимог щодо кандидатів за ознакою гендеру, віку чи національності	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 100% вакансій компанії є гендерно нейтральними;</li> <li>■ відсутність підтверджених випадків дискримінації під час найму;</li> <li>■ забезпечення гендерно збалансованого short-list кандидатів (за наявності відповідних кандидатів на ринку)</li> </ul>	HR Group	Постійно

Мета	Ключові завдання	Заходи	KPI	Відповідальні	Терміни
Підвищення участі жінок у професійних та галузевих leadership initiatives	Сприяння професійному розвитку працівниць компанії через галузеві спільноти	Сприяння участі працівниць компанії у професійних жіночих мережах та ініціативах (WiN Ukraine, WiN Global, жіноча секція УкрЯТ, BSWN та інші)	<ul style="list-style-type: none"> <li>не менше 20% працівниць компанії щорічно залучені до професійних жіночих ком'юніті або leadership initiatives;</li> <li>участь компанії щонайменше у 2 профільних жіночих/галузевих ініціативах на рік</li> </ul>	Heads of groups, HR Group, PR&marketing Group	Постійно
Підтримка професійного визнання ролі жінок у галузі	Розширення професійної видимості та визнання жінок у STEM та енергетичній сфері	Підтримка участі працівниць компанії у конкурсах, професійних відзнаках (WiN Awards), галузевих рейтингах та ініціативах, спрямованих на професійне визнання ролі жінок у галузі	<ul style="list-style-type: none"> <li>участь працівниць компанії щонайменше у 1 професійному конкурсі, відзнаці або ініціативі щорічно;</li> <li>забезпечення представництва жінок у професійних галузевих активностях компанії</li> </ul>	Top-management, HR Group, PR&marketing Group	Щорічно

#### 4.4. Integration of the gender dimension into research and teaching content (Інтеграція гендерного виміру в дослідницький та навчальний зміст)

Забезпечення рівного доступу до фахових знань та спеціалізованої експертизи	Підтримка рівного доступу працівників до спеціалізованих знань у сфері розрахунково-аналітичної діяльності	Забезпечення участі працівників незалежно від гендеру у тренінгах, сертифікаційних програмах, technical training з аналізу безпеки AEC, thermal-hydraulic calculations, severe accident analysis, probabilistic safety assessment (PSA), computational modelling та інших напрямів розрахунково-аналітичної діяльності компанії	<ul style="list-style-type: none"> <li>не менше 80% працівників щорічно залучені до щонайменше одного внутрішнього або зовнішнього technical training;</li> <li>100% доступність навчальних можливостей для працівників незалежно від гендеру;</li> <li>гендерний розрив в участі у професійному навчанні — не більше 10%</li> </ul>	HR Generalist	Постійно
Підтримка передачі знань та експертної взаємодії	Розвиток mentoring та knowledge sharing practices у сфері ядерної й радіаційної безпеки та аналітично-розрахункових досліджень	Залучення працівників до mentoring, knowledge sharing, внутрішніх technical discussions, професійних семінарів та передачі експертизи у сфері аналізу важких аварій на АЕС, safety assessment, computational analysis, використання спеціалізованих кодів і моделей між старшими та молодшими фахівцями незалежно від гендеру	<ul style="list-style-type: none"> <li>проведення не менше 4 внутрішніх technical sessions / knowledge sharing activities на рік;</li> <li>залучення не менше 50% працівників до mentoring або knowledge sharing activities щорічно;</li> <li>щонайменше 1 mentoring interaction для нових або молодших фахівців протягом року</li> </ul>	HR Generalist	Постійно

Мета	Ключові завдання	Заходи	KPI	Відповідальні	Терміни
Підтримка участі працівників у професійній та науковій взаємодії	Розширення участі працівників у дослідницьких проєктах та міжнародній професійній співпраці	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ сприяння рівній участі працівників у міжнародних конференціях, професійних форумах, research initiatives, дослідницьких проєктах, пов'язаних із аналізом важких аварій на АЕС, safety assessment, а також у проєктах міжнародних наукових установ і лабораторій, зокрема Argonne National Laboratory;</li> <li>■ активна участь компанії та працівників у діяльності SNETP, European Industrial Alliance on SMRs, міжнародних робочих групах, технічних дискусіях та партнерських ініціативах для розвитку експертизи, професійної взаємодії та рівного представництва незалежно від гендеру</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ участь компанії щонайменше у 2 міжнародних професійних/наукових заходах або ініціативах щорічно;</li> <li>■ не менше 20% працівників залучені до конференцій, research initiatives або міжнародної професійної взаємодії щороку;</li> <li>■ забезпечення гендерно збалансованого представництва (відхилення не більше 15%) серед учасників міжнародних заходів</li> </ul>	HR Generalist	Щорічно
Підтримка розвитку молодих фахівців та STEM-напрямів	Популяризація інженерних професій, computational engineering та підтримка women in STEM	Участь у профорієнтаційних, освітніх та STEM-ініціативах для школярів (кар'єрні заходи), студентів і молодих спеціалістів (Молодіжний ядерний форум), популяризація напрямів ядерної інженерії, safety analysis, computational modelling, підтримка наставництва, стажувань та залучення молодих фахівців до розрахунково-аналітичних проєктів компанії незалежно від гендеру	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ участь компанії щонайменше у 2 STEM / профорієнтаційних заходах на рік;</li> <li>■ залучення не менше 5 студентів або молодих фахівців щорічно до стажувань, mentoring або професійних активностей;</li> <li>■ забезпечення гендерно збалансованої участі у STEM-ініціативах (відхилення не більше 15%)</li> </ul>	HR Generalist, PR&marketing Group	Постійно

#### 4.5. Prevention of Discrimination, Gender Bias, Stereotypes and Harassment (Заходи проти гендерно зумовленого насильства, включаючи сексуальні домагання)

Підтримка професійного середовища, вільного від дискримінації, гендерних упереджень, стереотипів та неприйнятної поведінки	Недопущення дискримінації, harassment та неприйнятної поведінки у професійному середовищі	Комунікація принципів нульової толерантності до дискримінації, гендерних упереджень, стереотипів, психологічного тиску, harassment та сексуальних домагань; забезпечення механізмів повідомлення та реагування на потенційні випадки порушень	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ відсутність підтверджених випадків дискримінації або harassment;</li> <li>■ 100% працівників ознайомлені з принципами недискримінації та професійної етики</li> </ul>	HR Generalist	Постійно
Підвищення рівня обізнаності щодо професійної етики та недискримінації	Формування культури взаємоповаги та недопущення гендерних стереотипів і упереджень	Проведення внутрішніх або зовнішніх тренінгів / awareness sessions з питань недискримінації, гендерних упереджень, професійної етики, harassment prevention та професійної взаємодії	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ проведення не менше 1 training / awareness session на рік;</li> <li>■ не менше 70% працівників залучені до відповідних заходів щорічно</li> </ul>	HR Generalist	Постійно

# ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

План забезпечення гендерної рівності Energy Safety Group є внутрішнім документом компанії, що визначає підходи, цілі та ключові напрями формування професійного середовища, заснованого на рівних можливостях, професійній повазі, недискримінації та merit-based підході до кадрових рішень.

Реалізація Плану здійснюється із залученням керівництва компанії, керівників структурних напрямів, груп та проектів, HR Group, а також працівників компанії відповідно до їх функціональних ролей і відповідальності.

План реалізується з урахуванням специфіки діяльності Energy Safety Group як інжинірингової компанії, що працює у сфері ядерної енергетики, безпеки критичної інфраструктури та складних технічних рішень, де кадрові рішення мають безпосередній вплив на якість інженерних рішень, надійність об'єктів та безпечну їх експлуатацію. Інформаційне та методологічне забезпечення Плану здійснюється через поширення внутрішніх регламентів, інструкцій та політик, які розробляються та затверджуються відповідно до процедур Інтегрованої системи менеджменту Energy Safety Group.

Компанія не застосовує quota-based approach та не розглядає досягнення визначених статистичних показників як самоціль. Підхід до забезпечення гендерної рівності базується на створенні рівних можливостей для професійної реалізації, професійного розвитку, кар'єрного просування та участі у процесах прийняття рішень незалежно від гендеру, віку, національності чи іншого бекграунду.

Моніторинг реалізації Плану здійснюється на щорічній основі. За результатами моніторингу компанія може актуалізувати окремі заходи, KPI або підходи до реалізації Плану з урахуванням кадрової динаміки, організаційних потреб, специфіки діяльності компанії, безпекових факторів та зовнішнього середовища.

План набирає чинності з моменту його затвердження керівництвом компанії та діє до завершення визначеного періоду реалізації з можливістю подальшого перегляду та оновлення.