

ПРОТОКОЛ № 1

засідання робочої групи з впровадження
Принципів розширення прав і можливостей жінок (WEPs)

19.11.2024

м. Київ, вул. Хрещатик, 26

14 год 30 хв

Присутні члени Робочої групи:

1. Фрей Марія В'ячеславівна – член правління АТ «НСТУ», голова Робочої групи;
2. Козлов Дмитро Федорович – член правління АТ «НСТУ»;
3. Поливач Катерина Петрівна – корпоративний секретар АТ «НСТУ»;
4. Стиренко Лілія Миколаївна – директор фінансовий;
5. Бондарук Олена Вікторівна – директор дирекції маркетингу та комунікацій;
6. Галамасюк Іван Васильович – директор департаменту сервісу;
7. Гудима Анастасія Валеріївна – директор департаменту з питань розмаїття, інклюзії та рівних можливостей;
8. Даніш Ірина Олександрівна – директор юридичного департаменту;
9. Копопляник Андрій Олександрович – директор департаменту управління людськими ресурсами;
10. Новікова Тетяна Олексіївна – директор департаменту адміністрування аудіовізуальних проєктів;
11. Тичина Григорій Геннадійович – головний продюсер дирекції телебачення;
12. Федорів Тетяна Володимирівна – директор департаменту стратегічного аналізу та розвитку соціально впливового контенту;
13. Сірук Тетяна Вікторівна – заступник директора департаменту закордонного співробітництва;
14. Соколюк Вадим Олександрович – директор департаменту адміністрування дирекції інформаційного мовлення;
15. Яковленко Катерина Юріївна – шеф-редактор редакції діджитал культури департаменту цифрового контенту та соцмереж дирекції цифрових платформ.

Відсутні члени Робочої групи:

1. Федів Юлія Олександрівна – член правління АТ «НСТУ»;
2. Сидоренко Вікторія Вікторівна – директор з управління персоналом;
3. Давидюк Юрій Михайлович – завідувач відділу охорони праці;
4. Чиж Євгеній Геннадійович – головний продюсер дирекції «Українське радіо»;
5. Мельник Ольга Володимирівна – директор департаменту комунікацій з медіа та громадськістю дирекції маркетингу та комунікацій.

Запрошені:

1. Бубнова Ірина Германівна – продюсер виконавчий творчо-виробничого об'єднання «Лінійні проекти» дирекції телебачення.

Порядок денний засідання

1. Про розгляд та схвалення Плану дій для покращення показників WEPs на 2025–2027 роки.

За результатами обговорення поставлено на голосування питання про затвердження порядку денного.

Голосували: за – 15, проти – 0, утрималися – 0.

Рішення прийнято.

Обговорення питань порядку денного

1. Обговорено питання про розгляд та схвалення Плану дій для покращення показників WEPs на 2025–2027 роки.

За результатами обговорення **вирішили:**

1) схвалити План дій для покращення показників WEPs на 2025–2027 роки, що додається (далі – План);

2) уповноважити голову Робочої групи члена правління АТ «НСТУ» Марію Фрей затвердити План;

3) погодити врахування в річних планах діяльності самостійних структурних підрозділів АТ «НСТУ» активностей, які сприятимуть гендерній рівності в компанії;

4) провести наступне засідання Робочої групи наприкінці грудня 2024 року – на початку січня 2025 року з метою розгляду питання, як в річних

планах самостійних структурних підрозділів АТ «НСТУ» враховані активності, що сприятимуть гендерній рівності в компанії;

5) погодити, що подальші засідання Робочої групи відбуватимуться орієнтовно один раз на квартал.

Голосували: за – 15, проти – 0, утрималися – 0.

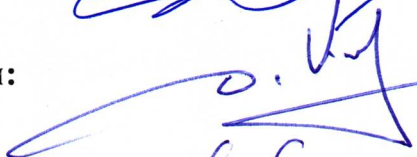
Рішення прийнято.

Голова Робочої групи



Марія ФРЕЙ

Члени Робочої групи:



Дмитро КОЗЛОВ




Катерина ПОЛИВАЧ



Лілія СТИРЕНКО



Олена БОНДАРУК



Іван ГАЛАМАСЮК



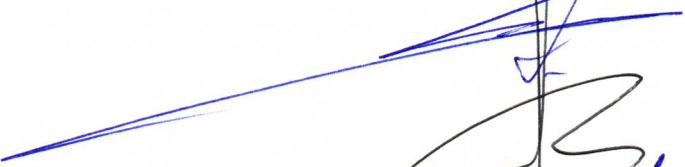
Анастасія ГУДИМА



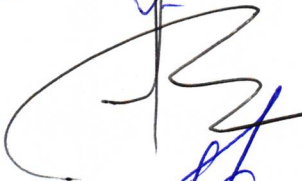
Ірина ДАНИШ



Андрій КОНОПЛЯНИК



Тетяна НОВІКОВА



Григорій ТИЧИНА



Тетяна ФЕДОРІВ



Тетяна СІРУК



Вадим СОКОЛЮК



Катерина ЯКОВЛЕНКО

ЗАТВЕРДЖУЮ

Голова робочої групи з впровадження
Принципів розширення прав і
можливостей жінок (WEPs)
член правління АТ «НСТУ»

 Марія ФРСЙ
_____ 2024 р.

План дій для покращення показників WEPs на 2025–2027 роки

АТ «НСТУ» як учасник ініціативи WEPs від ООН Жінки, що сприяє гендерній рівності та розширенню можливостей жінок на робочому місці, ринку праці та в суспільстві, за результатами самооцінки, здійсненої 25 вересня 2024 року, отримало результат 16% зі 100% і потрапило в групу «Початківці». Опис результату:

«Чудовий початок! Ваша компанія перебуває на початковому етапі усвідомлення важливості гендерної рівності для вашої діяльності. Ви вже впровадили певні політики чи програми, які сприяють просуванню гендерної рівності у вашій діяльності, але побачили, що є й інші можливості досягти більшого. Для початку розгляньте можливість оформлення зобов'язань з боку вищого керівництва та створіть стратегію для забезпечення більш системного підходу до розробки політики гендерної рівності. Можливо, шлях вашої компанії до досягнення гендерної рівності тільки розпочався, але з цими ресурсами ви можете пришвидшити темп змін».

З метою поліпшення результатів робоча група з впровадження Принципів розширення прав і можливостей жінок (WEPs) розробила цей План з метою позитивно вплинути на найбільш критичні процеси в компанії для досягнення гендерної рівності.

Стратегічні цілі на 2025–2027 роки згідно з принципами WEPs:

Принцип 1. Корпоративне лідерство

Стратегічна ціль: сприяти досягненню гендерної рівності та залученню різноманітних голосів через створення стратегічних документів компанії з тематики розмаїття, рівності та інклюзії (DEI).

Ключові завдання:

1. Розробити та схвалити Концепцію мовлення з тематики розмаїття, рівності та інклюзії (DEI).

2. Розробити та схвалити дорожню карту імплементації концепції DEI.
3. Підвищити залученість АТ «НСТУ» у профільних подіях.

Принцип 2. Повага та підтримка прав людини і недискримінація

Стратегічна ціль: забезпечити рівні можливості та відсутність дискримінації в процесах рекрутингу, професійного розвитку й оплати праці для жінок і чоловіків.

Ключові завдання:

1. Оцінити стан забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків (здійснити гендерний аудит).
2. Залучити найкращих фахівчинь до роботи в компанії, зокрема на керівних посадах та в традиційно чоловічих професіях.

Принцип 3. Здоров'я, безпека та добробут усіх працівниць і працівників

Стратегічна ціль: сприяти збереженню та покращенню фізичного й емоційного здоров'я, безпеки та добробуту працівниць і працівників.

Ключові завдання:

1. Покращити корпоративну культуру в частині подолання несвідомих упереджень та дискримінації.
2. Забезпечити середовище, позбавлене насильства, домагань та сексуальної експлуатації.
3. Задовольнити конкретні потреби жінок у сфері охорони здоров'я, безпеки та гігієни на робочому місці.

Принцип 4. Освіта, навчання та професійний розвиток

Стратегічна ціль: створити ефективні програми для підтримки та професійного зростання всередині компанії.

Ключові завдання:

1. Розширити доступ до необхідних знань, ресурсів і контактів, сприяючи формуванню різноманітної та рівноправної команди лідерів у компанії.
2. Покращити відчуття залученості, комфорту та підтримки працівниць і працівників у важливі періоди, що дасть їм змогу легше повернутися до роботи після відпустки та підвищить лояльність до компанії.
3. Підтримати безперервність робочих процесів і підготувати працівниць і працівників до відпусток у зв'язку з вагітністю та пологами, а також повернення після них.

Принцип 5. Розвиток підприємництва, ланцюгів постачання та маркетингових практик, які розширюють можливості жінок

Стратегічна ціль: сприяти формуванню багатовимірних образів жінок і чоловіків у сучасному суспільстві для подолання бар'єрів на шляху до гендерної рівності, а також створювати інклюзивні практики для впливу на бізнес-партнерів.

Ключові завдання:

1. Розвивати відповідальний маркетинг, який усвідомлює та враховує зображення гендерних стереотипів.
2. Заохочувати постачальників і партнерів до покращення показників щодо гендерної рівності.

Принцип 6. Підтримка ініціатив громад та адвокація

Стратегічна ціль: бути відповідальною публічною інституцією, що своїм прикладом демонструє досягнення гендерної рівності.

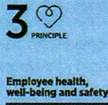
Ключові завдання:

1. Сприяти дотриманню прав жінок і дівчат у місцевих громадах, забезпечуючи рівний доступ до ресурсів, можливостей та підтримки в усіх аспектах суспільного життя.
2. Сприяти усуненню юридичних і формальних перешкод, що обмежують права та можливості жінок у компанії, шляхом забезпечення рівного доступу до кар'єрних можливостей і ресурсів.
3. Підтримувати жінок-підприємниць шляхом надання професійних освітніх послуг, які допоможуть їм розвивати бізнес-навички, збільшувати конкурентоспроможність та досягати успіху.

Принцип 7. Прозорість та підзвітність компанії

Стратегічна ціль: запровадити механізми вимірювання та звітності, що забезпечать можливість моніторити й оцінювати продуктивність і прогрес у досягненні гендерної рівності.

Ключове завдання: систематизувати зусилля у сфері гендерної рівності, підвищити прозорість та відповідальність компанії в цьому напрямі.



Employers play a key role in preserving and promoting the physical and emotional health, safety and wellbeing of their employees. Sexual harassment and violence signify high costs to women in terms of lost earnings, missed promotions and overall wellbeing. Companies are impacted in form of employee absenteeism and productivity losses.

Main Goal: Сприяти збереженню та покращенню фізичного і емоційного здоров'я, безпеки та добробуту працівниць та працівників								
Indicator: Рівень задоволеності працівників умовами праці, фізичної та емоційної безпеки на робочому місці								
Goal	Measures / Activities	Indicator	Baseline	Targets & Timeline				Owner
				2024	2025	2026	2027	
покращити корпоративну культуру в частині подолання несподіваних упереджень та дискримінації	1. тренінги та консультації	відвідуваність, анкетування	відсутні тренінги	розробка таймінгу, пошук партнерів	імплементация та відслідковування результатів	імплементация та відслідковування результатів	імплементация та відслідковування результатів	
забезпечити середовище, позбавлене насильства, домагань та сексуальної експлуатації	1. тренінги щодо нульової толерантності до всіх форм насильства 2. конфіденційна підтримка жертвам домашнього насильства	відвідуваність, анкетування	відсутні тренінги	розробка таймінгу, пошук партнерів	імплементация та відслідковування результатів	імплементация та відслідковування результатів	імплементация та відслідковування результатів	
задовольнити конкретні потреби жінок у сфері охорони здоров'я, безпеки та гігієни на робочому місці	1. провести закупівлі гігієнічних наборів 2. провести інформаційні кампанії щодо жіночого здоров'я	рівень задоволення робочим середовищем	відсутні практики	плот	розробка таймінгу, пошук партнерів	імплементация та відслідковування результатів	імплементация та відслідковування результатів	

4 PRINCIPLE

Education and training for career advancement

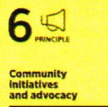
Training for all employees about how the company is advancing gender equality and women's empowerment can align everyone around shared values and help ensure compliance with company policies and practices. Effective programmes to support women's professional advancement include education and training that is complemented by networking and mentoring programmes.

Main Goal: Створити ефективні програми для підтримки та професійного зростання жінок та чоловіків								
Indicator: Дані участі в програмах професійного розвитку								
Goal	Measures / Activities	Indicator	Baseline	Targets & Timeline				Owner
				2024	2025	2026	2027	
Розширити доступ до необхідних знань, ресурсів і контактів, сприяючи формуванню різноманітної та рівноправної команди лідерів у компанії	Запровадити менторської програми/лідерського коучинга/доступу до професійних мереж (внутрішніх та/або зовнішніх) з окремою підтримкою для жінок і майбутніх лідерок	кількість програм	відсутні програми			розробка програм, пошук партнерів та фінансування	імплементация та відслідковування результатів	
Покращити відчуття залученості, комфорту та підтримки працівників у важливі періоди, дозволяючи їм легше повернутися до роботи після відпустки та підвищуючи лояльність до компанії	Інформувати працівників про масштабні зміни на роботі на період відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, надавати зворотний зв'язок щодо задоволення потреб	наявність системи інформування	відсутнє інформування та зворотний зв'язок			розробка системи інформування та форм зворотного зв'язку	імплементация та відслідковування результатів	
Підтримати безперервність робочих процесів і підготувати працівників до відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, також повернення після неї	розробити систему менторства / планування наступництва до початку відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами	програма менторства та підтримки	відсутня система менторства та підтримки			розробка програми	імплементация та відслідковування результатів	



Negative and diminished conceptions of women and girls are one of the greatest barriers for gender equality. Advertising is a powerful driver to change perceptions and impact social norms – portraying women and men in modern, authentic and multi-dimensional roles. Companies can also influence business partners through inclusive supply chain policies and standards of engagement.

Main Goal: Сприяти формуванню багатомірних образів жінок і чоловіків у сучасному суспільстві для подолання бар'єрів на шляху до гендерної рівності та створити інклюзивні практики для впливу на бізнес-партнерів.								
Indicator: Аналітика, опитування, залучення до змін.								
Goal	Measures / Activities	Indicator	Baseline	Targets & Timeline				Owner
				2024	2025	2026	2027	
Розвивати відповідальний маркетинг, який усвідомлює і враховує зображення гендерних стереотипів	маркетингові стратегії, які враховують жінок як сегмент споживачів	наявність врахування гендерної сегментації в стратегічних документах	часткове врахування			аналіз та оновлення стратегій		
Зв'язувати постачальників та вендорів до покращення показників щодо гендерної рівності	розширювати базу контактів жінок-постачальників, проводити аналіз існуючих постачальників	кількість нових контактів жінок-постачальників	відсутній облік		створення бази контактів	щоквартальне оновлення та взаємодія	щоквартальне оновлення та взаємодія	



Companies are increasingly investing in community development programmes to make valuable, effective and responsible contributions to gender equality and women's empowerment. A key motivation is to respond to consumer preferences to buy from companies with gender-responsive business practices and who are actively supporting community initiatives.

Main Goal: Бути відповідальною публічною інституцією, що своїм прикладом досягає гендерної рівності								
Indicator: Залученість у гендерні ініціативи								
Goal	Measures / Activities	Indicator	Baseline	Targets & Timeline				Owner
				2024	2025	2026	2027	
Сприяти дотриманню прав жінок і дітей у місцевих громадах, забезпечуючи рівний доступ до ресурсів, можливостей та підтримки в усіх аспектах суспільного життя	вирішення гендерного складу запрошених на події, проекти та презентації	відсоткове співвідношення	відсутній облік		впровадження та вимірювання результатів	реалізація, моніторинг	реалізація, моніторинг	
Сприяти усуненню юридичних та формальних перешкод, що обмежують права та можливості жінок у компанії, забезпечуючи рівний доступ до кар'єрних можливостей та ресурсів	комунікація зі стейкхолдерами щодо впровадження фемінітивів, прорахунок потреб у частині виділення з дітьми, об'єктивний дитячий клімат	наявні розрахунки та проактивна комунікація	відсутні розрахунки та комунікація		здійснити аналіз стейкхолдерів	здійснити прорахунки	проактивна комунікація	
Підтримувати жінок-підприємців шляхом надання професійних освітніх послуг, які допоможуть їм розвивати бізнес-навички, збільшувати конкурентоспроможність та досягати успіху	проведення тренінгів від Суспільного щодо взаємодії з медіа для жінок-підприємців	кількість тренінгів, кількість учасниць	відсутні		розробити план та провести пілотний проект	впровадження на рівні річного плану діяльності компанії	впровадження на рівні річного плану діяльності компанії	

