

ПЛАН УТВЕРДЖЕННЯ ПРИНЦИПІВ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ в Інституті фізичної хімії ім. Л. В. Писаржевського Національної академії наук України

1. Загальні положення

1.1. План утвердження принципів гендерної рівності (далі – План) в Інституті фізичної хімії ім. Л. В. Писаржевського Національної академії наук України (далі – Інститут) розроблено з метою реалізації державної політики у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, а саме утвердження гендерної рівності, запобігання дискримінації за статтю, запобігання та протидії гендерному насильству, забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у прийнятті важливих рішень, надання жінкам і чоловікам рівних можливостей поєднання професійних і сімейних обов'язків, сприяння професійному та кар'єрному зростанню жінок, уникнення гендерної асиметрії у наукових групах та колективах, виховання та пропаганди гендерної рівності серед працівників, аспірантів і докторантів, поширення просвітницької діяльності в цій сфері. Розроблення і імплементація Плану та моніторинг гендерного складу організації вважається ефективним інструментом дотримання прав людини, покращення умов праці та кар'єрного зростання незалежно від статі. Нормативно-правовою базою Плану є:

- [Конституція України](#);
- [Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок](#) (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, CEDAW) та [Факультативний протокол до неї](#) від 06.10.1999 (ратифікований Законом України від 05.06.2003 № 946-IV).;
- [Закони України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»](#) від 08.09.2005 № 2866-IV та [«Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»](#) від 06.09.2012 № 5207-VI;
- [Постанова Кабінету Міністрів України «Деякі питання забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків»](#) від 09.10.2020 №930;
- [Національний план дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року, схвалений розпорядженням Кабінету Міністрів України](#) від 28.10.2020 № 1544-р;
- [Державна стратегія забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року, схвалена розпорядженням Кабінету Міністрів України](#) від 12.08.2022 № 752-р;
- [Стратегія впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року, схвалена розпорядженням Кабінету Міністрів України](#) від 20.12.2022 № 1163-р;
- [Рекомендації Ради ЄС щодо Європейської хартії дослідників та Кодексу працевлаштування наукових працівників](#) від 11.03.2005 № 2005/251/ЄС та [Європейської структури для залучення та утримання дослідницьких, інноваційних та підприємницьких талантів у Європі](#) від 18.12.2023 № C/2023/1640;
- [положення рамкової програми ЄС «Горизонт Європа» щодо планів гендерної рівності \(gender equality plans, GEP\)](#);
- [План утвердження гендерної рівності та запобігання дискримінації за статтю в Національній академії наук України](#), затверджений розпорядженням Президії НАН України від 26.09.2024 № 530.

1.2. План регламентує стратегічну мету, завдання та комплекс практичних заходів для утвердження гендерної рівності, запобігання будь-яким формам дискримінації, створення інклюзивного робочого середовища та умов для своєчасного виявлення фактів дискримінації, забезпечення ефективного захисту осіб та/або груп осіб, які постраждали від дискримінації, своєчасне реагування на випадки порушення рівних прав чоловіків та жінок.

1.3. План є обов'язковим для виконання всіма працівниками, аспірантами і докторантами Інституту, незалежно від їхнього посадового статусу чи наукових досягнень.

2. Аналіз поточного стану гендерного балансу кадрів

2.1. За даними Інституту статистики ЮНЕСКО, в Україні 46,4 % науковців – жінки, у той самий час як у світі цей показник сягає лише 31,1 %. Українські жінки успішно працюють у різних галузях науки. Найбільше жінок-вчених у галузі суспільних (65,8 %), медичних (65,2 %) та гуманітарних (60,3 %) наук. У сфері технічних наук 34,1 % науковців – жінки. Відносно високий відсоток жінок серед науковців в Україні порівняно з розвиненими країнами світу зумовлений недостатнім суспільним інтересом до науки в Україні в цілому та невеликими доходами працівників середньої ланки наукової сфери. Водночас, незважаючи на високий відсоток жінок в науці, вони стикаються з типовими труднощами, пов'язаними із гендерною дискримінацією.

2.2. На 31.12.2025 жінки склали 46 % працівників Інституту, серед них 46,6 % – наукові співробітниці. У складі дирекції Інституту – 25 % жінок; жінки складають 25% серед членів вченої ради, 27% – спеціалізованої вченої ради, та 40 % – ради молодих вчених і спеціалістів Інституту; структурні підрозділи Інституту наразі жінки не очолюють; у профспілковій організації Інституту – 45,3 % жінок (див. табл. 1 та 2 Додатку № 1 даного Плану). Ці показники відображають типові труднощі кар'єрного зростання, притаманні всім установам наукової сфери України. Зважаючи на наведені показники, питання поліпшення гендерної збалансованості залишається предметом уваги дирекції Інституту.

3. Мета та основні завдання

3.1. Мета Плану полягає у розвитку сприятливого робочого/дослідницького середовища для всіх працівників, аспірантів, докторантів, незалежно від статі, наданні можливостей для індивідуального розвитку всіх членів трудового колективу, поширенні принципів рівноправності й поваги до людської гідності, а також обізнаності щодо гендерної рівності.

3.2. Основні завдання Плану полягають у забезпеченні гендерної рівності, а саме вирішення проблем:

- дискримінації, пов'язаної з упередженнями щодо «традиційних ролей» чоловіків і жінок у суспільстві, під час прийняття ключових рішень у колективі;
- вертикальної сегрегації, що впливає з попереднього пункту, пов'язаної з ускладненням можливостей жінок щодо кар'єрного зростання;
- дисбалансу між роботою, навчанням, життям, відсутністю принципів і механізмів підтримки цього балансу (work-life balance);
- відсутності заходів інформування колективу щодо гендерної рівності, що закріплює сформовані гендерні стереотипи та упередження.

3.3. Принципи імплементації: верховенство права, нетерпимість до дискримінації, прозорість прийняття рішень, моніторинг ефективності запроваджених заходів та залучених кадрових ресурсів.

4. Основні напрямки дії

4.1. Гендерний баланс у керівництві та прийнятті рішень

4.1.1. Забезпечення збалансованого представництва жінок та чоловіків у складі дирекції, вченої ради, (разових) спеціалізованих вчених рад, керівництва структурних підрозділів та ради молодих учених і спеціалістів Інституту.

4.1.2. Проведення аналізу гендерного складу керівних та колегіальних органів Інституту та вжиття заходів для подолання дисбалансу.

4.2. Гендерна рівність під час прийняття на роботу та кар'єрного зростання

4.2.1. Забезпечення в Інституті рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, зокрема:

- в отриманні освіти та професійній підготовці;
- в рівній оплаті праці жінок і чоловіків з однаковою кваліфікацією та однаковими умовами праці;
- у створенні умов, що дають змогу жінкам і чоловікам на рівних засадах здійснювати трудову діяльність, підвищення кваліфікації та перепідготовку для кар'єрного зростання;
- в участі у конкурсах на гранти, проекти та програми фінансування.

4.2.2. Забезпечення прозорих та чітко визначених критеріїв відбору кандидатів на заміщення вакантних посад Інституту. Під час оголошення конкурсу забороняється пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, висувати різні вимоги, надаючи перевагу одній зі статей.

4.2.3. Формування кадрового резерву з урахуванням принципу гендерного балансу.

4.2.4. Підтримка дослідників-ВПО та ветеранів, спрямована на реінтеграцію науковців, які повернулися з фронту або виїхали з окупованих територій.

4.2.5. Забезпечення доступності інфраструктури Інституту для людей з інвалідністю та гнучких умов роботи для працівників старшого віку.

4.3. Інтеграція гендерного підходу в наукову та освітню діяльність

4.3.1. Урахування гендерного аспекту під час планування і реалізації освітніх програм підготовки здобувачів освітньо-наукового ступеня доктора філософії та наукових досліджень.

4.3.2. Сприяння поглибленню співпраці з громадянським суспільством для досягнення прогресу в забезпеченні гендерної рівності.

4.4. Запобігання гендерному насильству та дискримінації

4.4.1. Формування в колективі Інституту атмосфери нульової толерантності до будь-яких форм дискримінації та насильства, засудження проявів дискримінаційного характеру й порушень гендерної рівноправності та протидія їм.

4.4.2. Створення простору рівних можливостей без дискримінації за будь-якою національною, расовою чи етнічною ознакою, статтю, віком, інвалідністю, віросповіданням, сексуальною орієнтацією, гендерною приналежністю чи сімейним станом. Усі права, пільги, можливості та види діяльності, що надаються працівникам Інституту, поширюються на них без винятку за умови належної кваліфікації.

4.4.3. В Інституті заборонено:

- дискримінаційні висловлювання (які містять образливі, принизливі висловлювання щодо осіб за статтю, зовнішністю, одягом, тощо);
- гноблення (небажана поведінка по відношенню до особи та/або групи осіб, метою чи наслідком якої є приниження їхньої людської гідності з певних підстав або створення напруженої, ворожої, образливої чи неповажної атмосфери щодо такої особи або групи осіб);
- мову ворожнечі (висловлювання, що містять образи, погрози або заклики до насильства щодо певної особи чи груп за ознакою статі).

4.4.4. Визнання важливості конфіденційності. Конфіденційність є обов'язковою для осіб, які повідомляють або яких звинувачують у гендерній дискримінації чи сексуальних домаганнях (за винятками ситуацій, коли законодавство вимагає розкриття інформації та/або коли обставини розкриття необхідні для захисту і безпеки інших осіб). Повідомлення про випадки домагань або сексизму направляються довіреним особам – головам профспілкової організації та/або ради молодих вчених і спеціалістів Інституту.

4.4.5. Забезпечення в Інституті рівних прав та можливостей жінок і чоловіків з метою запобігання та захисту від випадків сексуальних домагань та інших проявів гендерно зумовленого насильства. У разі виникнення конфліктних ситуацій, пов'язаних з дискримінацією працівника (працівниці) за статтю, вони вирішуються за участю представників профспілкової організації Інституту.

4.5. Баланс між професійною діяльністю та життям (work-life balance)

4.5.1. Забезпечення в Інституті рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у поєднанні роботи та сімейних обов'язків, а саме:

- використання права на роботу на умовах неповного робочого часу;
- надання щорічних основних відпусток;
- надання додаткових оплачуваних відпусток працівникам, які мають дітей;
- надання декретних відпусток (для працівниць) та відпусток для догляду за дитиною одному з батьків.

4.5.2. Відповідне планування засідань, конференцій та інших заходів в Інституті.

5. Моніторинг та звітність

5.1. Відділ кадрів здійснює щорічно до 01 лютого збір статистичних даних щодо гендерного складу персоналу Інституту як доповнення до інформації Додатка № 1.

5.2. Відповідальна особа відділу кадрів здійснює аналіз отриманих даних та інформує дирекцію Інституту.

5.3. Результати моніторингу (нова редакція Додатка № 1), а також додаткові заходи розглядаються вченою радою, затверджуються директором та розміщуються на офіційному веб-сайті Інституту.

6. Заключні положення

6.1. Даний План затверджується рішенням вченої ради, вводиться в дію наказом директора та розміщується на офіційному веб-сайті Інституту.

6.2. Контроль за виконанням Плану покладається на заступника директора Інституту та відповідальну особу відділу кадрів.

6.3. У разі змін у законодавстві України або документах НАН України до Плану можуть вноситися відповідні зміни та доповнення в установленому порядку.

Додаток № 1
до Плану утвердження
принципів гендерної рівності
в Інституті фізичної хімії
ім. Л. В. Писаржевського
Національної академії наук України

Таблиця 1. Динаміка чисельності працівників Інституту за гендерною ознакою (за основним місцем роботи, станом на кінець календарного року).

№	Показник	2020	2021	2022	2023	2024	2025
1	Загальна кількість працівників, у тому числі:	140	137	142	142	128	126
	чоловіків	66 (47,1%)	68 (49,6%)	76 (53,5%)	75 (52,8%)	65 (50,8%)	68 (54,0%)
	жінок	74 (52,9%)	69 (50,4%)	66 (46,5%)	67 (47,2%)	63 (49,2%)	58 (46,0%)
2	Кількість наукових працівників, у тому числі:	72	64	65	62	61	58
	чоловіків	39 (54,2%)	35 (54,7%)	35 (53,8%)	34 (54,8%)	32 (52,5%)	31 (53,4%)
	жінок	33 (45,8%)	29 (45,3%)	30 (46,2%)	28 (45,2%)	29 (47,5%)	27 (46,6%)

Аналітична довідка:

Протягом 2020–2025 рр. частка жінок у загальній чисельності працівників стабільно перевищувала 46%, що свідчить про збереження гендерного балансу в Інституті. У категорії наукових працівників частка жінок коливалася в межах 45–48 %.

Таблиця 2. Гендерний склад керівних та колегіальних органів Інституту (станом на кінець календарного року).

№	Кількість осіб у керівних/ колегіальних органах	2025	2026	2027	2028	2029	2030
1	Дирекція, у тому числі:	4					
	чоловіків	3 (75%)					
	жінок	1 (25%)					
2	Керівники структурних підрозділів, у тому числі:	6					
	чоловіків	6 (100%)					
	жінок	–					
3	Вчена рада, у тому числі:	16					
	чоловіків	12 (75%)					
	жінок	4 (25%)					
4	Спеціалізована вчена рада, у тому числі:	15					
	чоловіків	11 (73,3%)					
	жінок	4 (26,7%)					
5	Рада молодих вчених і спеціалістів, у тому числі:	5					
	чоловіків	3 (60%)					
	жінок	2 (40%)					
6	Кадровий резерв на керівні посади, у тому числі:	5					
	чоловіків	3 (60%)					
	жінок	2 (40%)					
7	Профспілкова організація, у тому числі:	117					
	чоловіків	64 (54,7%)					
	жінок	53 (45,3%)					

Аналітична довідка:

На 31.12.2025 у складі дирекції Інституту – 25 % жінок; жінки складають 25% серед членів вченої ради, 27% – спеціалізованої вченої ради, та 40 % – ради молодих вчених і спеціалістів Інституту; структурні підрозділи Інституту наразі жінки не очолюють; у профспілковій організації Інституту – 45,3% жінок.