

ПЛАН ДІЙ
з імплементації принципів гендерної рівності в практику діяльності
Інституту магнетизму імені В.Г. Бар'яхтара
Національної академії наук України

Інститут магнетизму імені В. Г. Бар'яхтара Національної академії наук України (далі Інститут) є державною бюджетною неприбутковою науковою установою, що заснована на державній власності, перебуває у віданні Національної академії наук України (далі – ІМаг НАН України) у своїй діяльності керується Конституцією України, законами України, актами Верховної Ради України, Президента України, Кабінету Міністрів України, іншими актами законодавства та Статутом НАН України, затвердженим та зареєстрованим в установленому законом порядку. План утвердження гендерної рівності та запобігання дискримінації в Інституті (далі – План) розроблено з метою утвердження гендерної рівності; запобігання дискримінації; 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 формуючи наукові групи та колективи; виховання та пропаганди серед співробітників, аспірантів і докторантів гендерної рівності, поширення просвітницької діяльності в цій сфері.

План складається з таких розділів:

1. Аналіз поточного стану гендерного балансу кадрів ІМаг НАН України (аналіз поточного стану гендерного балансу кадрів ІМаг НАН України, забезпечення рівних умов та можливостей жінок і чоловіків та визначення проблемних питань, пов'язаних з гендерною дискримінацією);
2. Цілі Плану (цілі, які ставить ІМаг НАН України щодо створення дружнього недискримінаційного робочого середовища для всіх працівників);
3. Дії Плану (дії, спрямовані на впровадження політики гендерної рівності).

Аналіз поточного стану гендерного балансу кадрів ІМаг НАН України:

виконана оцінка розподілу працівників ІМаг України за посадами залежно від гендеру. Даний розподіл отримано за результатами гендерного аналізу (станом на квітень 2025 р.) і наведено у таблиці 1.

	чоловіки	жінки	% чоловіків	% жінок
Загальна кількість працівників	36	29	55	45

Керівництво	3	1	75	25
Керівники підрозділів	6	3	67	33

За отриманими результатами кількісного розподілу працівників ІМаг НАН України встановлено кількісний дисбаланс з переважаючою кількістю чоловіків. Разом з тим, ІМаг НАН України приділяє увагу питанням рівності прав і можливостей для працівників незалежно від статі, віку, національності, релігійних та політичних поглядів, сексуальної орієнтації тощо.

Ці показники відображають типові труднощі кар'єрного зростання, притаманні всім інституціям наукової сфери України. Певні зміни в гендерному розподілі всіх показників протягом останніх двох років викликані російською агресією та вимушеною міграцією переважно жінок з дітьми. Зважаючи на наведені показники, питання поліпшення гендерної збалансованості залишається предметом уваги керівництва ІМаг НАН України.

Розроблення та реалізація Плану утвердження гендерної рівності та запобігання дискримінації в ІМаг НАН України та періодичний моніторинг гендерного складу вважається ефективним інструментом дотримання прав людини, покращення умов праці та кар'єрного зростання незалежно від статі. План спрямовано на утвердження гендерної рівності; запобігання дискримінації; створення умов для своєчасного виявлення фактів дискримінації та забезпечення ефективного захисту осіб та/або груп осіб, які постраждали від дискримінації; своєчасне реагування на випадки порушення рівних прав чоловіків та жінок.

План спирається, зокрема, на такі міжнародні нормативно-правові акти з питань гендерної рівності:

1. Закон України Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15/print> Рамковий закон.
2. Закон України Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні. (Відомості Верховної Ради (ВВР), 2013, № 32, ст.412) <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17/print>
3. Національна стратегія подолання гендерного розриву в оплаті праці на період до 2030 року та Операційний план заходів з реалізації у 2023-2025 роках Національної стратегії подолання гендерного розриву в оплаті праці на період до 2030 року.
4. Національна стратегія із створення безбар'єрного простору в Україні на період до 2030 року <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/366-2021-%D1%80#n10>
5. Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами (Стамбульська

конвенція).

6. Закон України Про запобігання та протидію домашньому насильству.
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2229-19#Text>
7. CEDAW Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок.
http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207/print та її Факультативний Протокол.
8. Пекінська декларація, прийнята на четвертий Всесвітній конференції зі становища жінок. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_507/print
9. Державна стратегія забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року. Затверджена розпорядженням КМУ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/752-2022-%D1%80#Text>
10. Резолюція Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» та суміжні резолюції http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_669 та Національний план дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 “Жінки, мир, безпека” на період до 2025 року.
11. Цілі сталого розвитку. Досягнення Глобальних цілей сталого розвитку, проголошених ООН (резолюція Генеральної Асамблеї ООН від 25 вересня 2015 р. № 70/1) і підтриманих Україною відповідно до Указу Президента України від 30 вересня 2019 р. № 722 “Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року”.
12. Порядок залучення, використання та моніторингу міжнародної технічної допомоги <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/153-2002-%D0%BF/print> (згідно з Постановою КМУ від 09.10.2020 № 942 пункт 7 доповнено абзацом «Проектна пропозиція повинна містити: аналіз впливу проекту (програми) на досягнення гендерної рівності та принципів інклюзії»).
13. План заходів з реалізації Концепції комунікації у сфері гендерної рівності (Розпорядження КМУ від 27 січня 2023 р. № 79-р. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/79-2023-%D1%80#Text>)
14. Постанова КМУ від 9 жовтня 2020 р. № 930 "Деякі питання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків".
15. Угода між Україною та Європейським Союзом про участь України у Програмі ЄС «Громадяни, рівність, права та цінності», ратифікована Законом України № 3714-IX від 09.05.2024.
16. Протокол III про Рамкову угоду між Україною та Європейським Союзом про загальні засади участі України у програмах Союзу. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_a11#n42
17. Розпорядження КМУ від 02.12.2020 року №1517-Р "Питання збору даних для моніторингу гендерної рівності".
18. Стратегія Європейської Комісії щодо гендерної рівності на 2020-2025 роки.
19. Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans (GEPs).

20. European Commission, Directorate-General for Research and Innovation, Directorate D – People, Unit D4-Democracy and European Values, 2021 рік. ISBN 978-92-76-3918/4-5; doi: 10.2777/876509; KI-02-21-806-EN-N.

При формуванні Плану дій було взято до уваги документи Європейської Комісії щодо планів гендерної рівності, зокрема, – в дослідженнях та інноваціях – як критеріїв прийнятності участі проектних пропозицій в конкурсах програми "Горизонт Європа".

Наявність Плану гендерної рівності (GER) стає критерієм відповідності для всіх державних органів, ЗВО і дослідницьких організацій держав-членів ЄС та асоційованих країн, які бажають брати участь у конкурсах "Horizon Europe".

Як нагадується в Загальних додатках до Робочої програми "Горизонт Європа" (2021-2022 рр.), за цими критеріями GER має відповідати 4 обов'язковим вимогам:

- 1) Бути публічним документом: GER має бути офіційним документом, підписаним вищим керівництвом і розповсюдженим у закладі; GER повинен продемонструвати відданість гендерній рівності, встановити цілі та детальні дії та заходи для їх досягнення;
- 2) Мати спеціальні ресурси, які для розробки, впровадження та моніторингу GER можуть включати фінансування конкретних посад, таких як спеціалісти з питань рівності або групи з питань гендерної рівності, а також виділений робочий час для академічного, управлінського та адміністративного персоналу;
- 3) Включати механізми збору даних і моніторингу: GER повинні базуватися на фактичних даних і базуватися на вихідних даних, дезаггегованих за статтю або статтю, зібраних для всіх категорій персоналу; ці дані повинні інформувати про цілі та задачі GER, індикатори та поточну оцінку прогресу, а також звітувати про них щорічно;
- 4) GER має підтримуватися навчанням і розбудовою спроможності: дії мають стосуватися гендерної рівності та несвідомих гендерних упереджень і можуть включати розвиток гендерної компетентності, створення робочих груп, присвячених конкретним темам, і підвищення обізнаності через семінари та комунікаційні заходи.

На додаток до зазначених чотирьох обов'язкових вимог до змісту GER рекомендовано включати наступні 5 тематичних областей:

- баланс роботи і особистого життя та організаційна культура;
- гендерний баланс у керівництві та прийнятті рішень;
- гендерна рівність при прийомі на роботу та просуванні по службі;
- інтеграція гендерного виміру до наукового і викладацького змісту діяльності;

– заходи проти насильства за статтю, включаючи сексуальні домагання.

Європейська Комісія також надає роз'яснення коли буде потрібен GEP: і в процесі подання проектної пропозиції до конкурсів, і в ході їх експертизи. На першому етапі подання пропозицій необхідно подати самодекларацію за допомогою спеціальної анкети.

(Організація може ще не мати GEP на етапі подання пропозиції, але вона повинна мати GEP на момент підписання Грантової угоди).

Типова угода про грант зобов'язує бенефіціарів вживати всіх заходів для сприяння рівним можливостям між чоловіками та жінками під час реалізації проекту та, де це можливо, відповідно до їх GEP.

Згідно з Постановою КМУ від 09.10.2020 № 942 пункт 7 "Порядок залучення, використання та моніторингу міжнародної технічної допомоги (<https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/153-2002-%D0%BF/print>) доповнено абзацом: «Проектна пропозиція повинна містити: аналіз впливу проекту (програми) на досягнення гендерної рівності та принципів інклюзії».

Цілі Плану

Цілі, визначені в Плані, полягають у підтримці та 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 у підвищенні обізнаності щодо гендерної рівності.

Основні завдання Плану полягають у розв'язанні типових проблем із забезпечення гендерної рівності, а саме:

- дискримінації, пов'язаної з упередженнями щодо «традиційних ролей» чоловіків і жінок у суспільстві, що часто спричинює упереджене ставлення до жінок під час прийняття ключових рішень у колективі;
- проблеми вертикальної сегрегації, що впливає з попереднього пункту, пов'язаної з ускладненням можливостей жінок щодо кар'єрного зростання;
- відсутності механізмів підтримки матерів малолітніх та неповнолітніх дітей у здійсненні кар'єрного зростання;
- дисбалансі між роботою, навчанням, особистим життям, відсутності принципів і механізмів підтримки цього балансу;
- відсутності механізмів інформування колективу про проблеми гендерної рівності, що закріплює сформовані гендерні стереотипи та упередження.

Дії Плану

1. ІМаг НАН України засуджує прояви дискримінаційного характеру й порушення гендерної рівноправності та зобов'язується протидіяти їм.
2. ІМаг НАН України створює простір 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, поширюються на них без винятку за умови належної кваліфікації.

3. В ІМаг НАН України заборонено:

- дискримінаційні висловлювання (які містять образливі, принизливі висловлювання щодо осіб за статтю, зовнішністю, одягом, сексуальною орієнтацією 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. ІМаг НАН України визнає важливість 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).

5. ІМаг НАН України забезпечує рівні права та можливості жінок і чоловіків, зокрема:

- у праці та одержанні за неї винагороди;
- у створенні умов, що дають змогу жінкам і чоловікам на рівних засадах здійснювати трудову діяльність як під час прийняття на роботу, так і під час кар'єрного зростання, підвищенні кваліфікації та перепідготовці;
- в отриманні освіти та професійній підготовці;
- в рівній оплаті праці жінок і чоловіків з однаковою кваліфікацією та однаковими умовами праці;
- 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 відпусток у зв'язку з вагітністю та пологами (для працівниць) чи відпустки для догляду за дитиною одному з батьків;

- у створенні безпечних для життя і здоров'я умов праці;
- у запобіганні та захисту від випадків сексуальних домагань та інших проявів гендерно зумовленого насильства.

6. Під час оголошення в ІМаг НАН України конкурсу на заміщення вакантних посад забороняється пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, висувати різні вимоги, надаючи перевагу одній зі статей.

Забороняється вимагати інформацію про особисте життя, плани щодо народження дітей від людей, які влаштовуються на роботу.

7. ІМаг НАН України сприятиме поглибленню співпраці з громадянським суспільством, залучаючи жіночі рухи та організації для досягнення прогресу в забезпеченні гендерної рівності.

8. У разі виникнення конфліктних ситуацій, пов'язаних з дискримінацією працівника (працівниці) за статтю, вони будуть вирішуватися за участю представників місцевої профспілкової організації.

9. ІМаг НАН України буде здійснювати регулярний моніторинг стану гендерної рівності, беручи до уваги дослідження з гендерної проблематики.

10. Дотримання цього Плану уможливилює вжиття інших заходів, передбачених нормами чинного законодавства щодо захисту прав та законних інтересів особи.

**Склад
робочої групи з питань гендерної рівності
ІМаг НАН України**

Голова – Салюк Ольга Юріївна, голова науково-методичної ради

Заступник голови – Масловська Валерія Валеріївна, начальник відділу кадрів

Члени робочої групи:

1. Верба Роман Володимирович – т.в.о. заступника директора з наукової роботи;
2. Остапенко Олександра Сергіївна – молодший науковий співробітник;
3. Кузьмак Орест Миронович – голова профспілки.