




**ПЛАН ДІЙ З ІМПЛЕМЕНТАЦІЇ ПРИНЦИПІВ
ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В ПРАКТИКУ
ДІЯЛЬНОСТІ**

*Інституту загальної та неорганічної хімії
ім. В.І. Вернадського НАН України
(2023-2026)*



Зміст

Презентація.....	3
Вступ.....	4
Цілі.....	6
Дії які необхідно вжити.....	7
Алгоритм проведення гендерного аудиту.....	10
Календарний план.....	11
Регламентация.....	12

Інститут загальної та неорганічної хімії ім. В.І. Вернадського Національної академії наук України (ІЗХН НАНУ) визнає, що європейські дослідження хімії, незважаючи на національні стратегії та стратегії ЄС щодо гендерної рівності, все ще страждають від значних втрат і неефективного використання висококваліфікованих жінок. Як роботодавець, ІЗХН НАНУ дотримується принципів Європейської хартії дослідників (<https://mon.gov.ua/ua/nauka/nauka/reforma-nauki/yevropejska-hartiya-doslidnikiv-ta-kodeks-pracevlashtuvannya-naukovih-pracivnikiv>). Сприяння гендерній рівності має важливе значення для нас. Це інтегровано в наш стратегічний план і цілі.

У рамках Плану гендерної рівності, який буде реалізовано протягом наступних чотирьох років, ми підтримуватимемо заплановані дії щодо гендерної рівності, визначені Планом дій ІЗХН НАНУ. Основна мета Плану гендерної рівності полягає в сприянні гендерній рівності в ІЗХН НАНУ та адаптації нашої політики та практики, щоб усунути будь-які перешкоди для рівності, виправити будь-які упередження, вирішити гендерні дисбаланси та посилити гендерний вимір у дослідницьких програмах. Ми також працювали над тим, щоб усі співробітники отримували підтримку в розвитку своєї кар'єри та збереженні здорового балансу між роботою та особистим життям.

Для досягнення наших цілей ми спрямували наші ресурси на підтримку розробки та реалізації Плану гендерної рівності. Реалізація Плану гендерної рівності здійснюватиметься робочою групою з питань рівності та контролюватиметься дирекцією Інституту. Інформація про плани та результати, пов'язані з гендерною рівністю, буде доведена до всіх співробітників і представлена на веб-сайті ІЗХН НАНУ.

ІЗХН НАНУ розуміє запропонований план і підтримує його, і буде повністю залучений до діяльності та планів щодо гендерної рівності. Ми дотримуватимемося цих зобов'язань незалежно від змін у керівництві, змін бюджету чи інших передбачуваних подій.

Це стратегія на чотири роки - 2023-2026 роки, а внутрішнє оцінювання відбудеться у 2023 році.

Директор Інституту
Академік НАН України



В.І.Пехньо

Вступ

Необхідність дотримання рівності прав чоловіків і жінок закріплюється законом України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», який наголошує на необхідності досягнення паритетного становища жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства шляхом правового забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, ліквідації дискримінації за ознакою статі та застосування спеціальних тимчасових заходів, спрямованих на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією (ст.24) та чинним законодавством України.

Рівні права жінок і чоловіків визначаються як відсутність обмежень чи привілеїв за ознакою статі, а рівні можливості жінок і чоловіків - як рівні умови для реалізації рівних прав жінок і чоловіків. План гендерної рівності (далі – ПГР) створено з метою забезпечення рівних можливостей реалізації наукового та професійного потенціалу всіх співробітників ІЗХН ім. В.І. Вернадського НАН України, підвищення поінформованості співробітників щодо їх прав і свобод, що можуть бути порушені гендерними упередженнями, боротьби із гендерними упередженнями та створення максимально комфортних умов праці для співробітників незалежно від статі. Даний План гендерної рівності (ПГР) створено робочою групою ІЗХН на основі результатів проведення гендерного аудиту установи. Ключовими питаннями, які були розглянуті в ході аудиту, були: 1) дослідження проблем гендерної рівності у науковій галузі України; 2) оцінка статистичного розподілу за статтю серед усіх співробітників, серед керівників наукових підрозділів, та розподіл співробітників на наукових та інженерних посадах; 3) оцінка заходів щодо забезпечення гендерної рівності у ІЗХН; 4) визначення ключових проблем ІЗХН, пов'язаних із гендерною нерівністю та встановлення фактів гендерної дискримінації. За результатами роботи розроблено формалізовану стратегію гендерної рівності ІЗХН, яка включає в себе план дій щодо забезпечення рівних можливостей реалізації професійного потенціалу співробітників незалежно від статі.

Розроблений План дій щодо реалізації ПГР було представлено на засіданні Вченої Ради Інституту. Після обговорень, План дій було прийнято до виконання та затверджено директором Інституту.

ІЗХН ім. В.І. Вернадського НАН України — державна неприбуткова науково-дослідна установа, що займається фундаментальними та прикладними дослідженнями в галузі неорганічної хімії; хімії твердого тіла; координаційної хімії; електрохімії та фізичної хімії розплавів, водних та неводних розчинів; переробки первинної та вторинної металосировини. Станом на 1 січня 2023 року в Інституті працює 135 співробітників, з яких 53% (72) становлять жінки, а 47% (63) – чоловіки. При цьому кількість жінок-працівниць поступово зростає і Інститут прагне покращити гендерний баланс шляхом збільшення частки жінок у наукових, освітніх, технічних професіях, поліпшити умови для їх кар'єрного росту, створити комфортне середовище для реалізації ними наукового та професійного потенціалу. Забезпечення рівних можливостей для жінок і чоловіків в Інституті є необхідною умовою для забезпечення рівних можливостей реалізації правового статусу жінок і чоловіків у трудових відносинах, реалізації трудового потенціалу всіх працівників ІЗХН, підвищення поінформованості

працівників Інституту щодо їх прав та свобод, що можуть бути порушені гендерними упередженнями, боротьби їх гендерними упередженнями та створення максимально комфортних умов праці для працівників ІЗХН НАНУ незалежно від статі.

У цьому документі викладено План гендерної рівності (ПГР) ІЗХН ім. В.І. Вернадського НАН України, всеосяжну стратегію та активні зусилля для сприяння гендерному балансу та рівних можливостей для жінок і чоловіків в ІЗХН НАНУ. Хоча ширша концепція різноманітності та рівності також важлива для Інституту, ця стратегія зосереджується саме на гендерному вимірі, щоб прийняти ефективний і цілеспрямований підхід у чотирьох основних сферах протягом наступних чотирьох років.

ПГР складається з набору дій, спрямованих на проведення оцінки впливу/аудиту процедур і практик для виявлення гендерних упереджень, окреслення та впровадження інноваційних стратегій для виправлення будь-якої дискримінації, а також встановлення цілей і моніторинг прогресу за допомогою індикаторів. Виконавчі органи та заходи, які необхідні для досягнення цілей, описані нижче. Ця стратегія та план дій стосуються всіх працівників Інституту, жінок і чоловіків, у тому числі аспірантів і працівників на наукових, технічних, адміністративних, чи керівних посадах.

Таблиця 1. Розподіл співробітників ІЗХН НАНУ за посадами та наявністю наукового ступеня залежно від гендеру станом на 1 січня 2023 р.

	Всього осіб	Чоловіки	Жінки	Відсоток чоловіків	Відсоток жінок
Всього працівників	135	63	72	46,7	53,3
Керівництво	6	3	3	50	50
Загальна кількість науковців	94	51	43	54,2	45,7
Співробітники на наукових посадах	94	51	43	54,2	45,7
Співробітники на інженерних посадах	13	42	22	65,6	34,4
Керівники структурних підрозділів	8	5	3	76,2	23,8
Аспіранти	13	11	4	73,3	26,7
Співробітники із науковим ступенем	72	39	33	54,2	45,8
Співробітники без наукового ступеня	22	10	12	45,5	54,5
Працівники допоміжних підрозділів	41	19	22	46,3	53,7

За отриманими результатами кількісного розподілу співробітників встановлено майже рівний розподіл співробітників за загальною кількістю та у вищому керівництві. Найбільший кількісний дисбаланс спостерігається серед співробітників на інженерних посадах та із науковим ступенем.

Аналіз поточного забезпечення гендерної рівності в ІЗХН показав, що гендерна рівність забезпечується згідно з чинним Законодавством України, а саме: спеціальних Законів України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в

Україні» (2012 р.) та «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків» (2005 р.), а також ряду законодавчих актів України: Кодексу про працю, Законів України «Про зайнятість населення», «Про пенсійне забезпечення», «Про охорону праці» тощо.

В Інституті реалізуються заходи щодо забезпечення сприяння родині, а також гармонійного розподілу часу між роботою та родиною:

- рівність можливостей у сфері зайнятості;
- рівна винагорода за працю рівної цінності;
- рівний доступ до безпечних і здорових умов праці та до соціального забезпечення;
- рівні можливості професійного розвитку та кар'єрного росту;
- рівна участь в процесах ухвалення рішень.

Будь-які гендерні обмеження щодо призначення працівників на посади, у тому числі, керівні, відсутні. Випадків участі в конкурсі на посаду чоловіка і жінки з однаковими кваліфікаційними характеристиками не було, але за таких умов надаватиметься перевага особам тієї статі, щодо якої існує гендерний дисбаланс.

Для здійснення представництва та захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів трудового колективу в ІЗНХ НАНУ діє профспілковий комітет (ПК). ПК здійснює контроль за розподілом обсягів робіт керівникам тем, проєктів, господарчих договорів і за їх своєчасним і якісним виконанням, в результаті чого працівники своєчасно і в повному обсязі отримують основну заробітну плату і оплачувані чергові відпустки. ПК Інституту веде роботу з проведення для працівників та членів їх сімей культурно-масових заходів, святкувань, оздоровлення, відпочинку та лікування. Щороку діти співробітників отримують новорічні подарунки і запрошення на новорічні вистави. Видається матеріальна допомога на оздоровлення, святкування ювілеїв, народження дитини, поховання близьких родичів та ін.

Цілі

Стратегічні цілі з досягнення рівних можливостей жінок та чоловіків та План дій з імплементації принципів гендерної рівності в практику діяльності Інституту загальної та неорганічної хімії ім. В.І. Вернадського НАН України на **2023-2026** роки (далі – План) узгоджуються зі Стратегією розвитку Інституту загальної та неорганічної хімії ім. В.І. Вернадського НАН України на **2023-2026** роки. Стратегічні цілі Плану враховують рекомендації рамкової програми Європейського Союзу з досліджень та інновацій «Горизонт Європа» (<https://mon.gov.ua/ua/tag/gorizont-evropa>), національні плани Міністерства освіти і науки України по реалізації Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (зокрема, Плану заходів МОН України на виконання Національного плану дій з виконання рекомендацій, викладених у заключних зауваженнях Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок (<https://www.kmu.gov.ua/nps/pro-go-planu-dij-z-vikonannya-rekomo-zhinok-dovosmoyi-periodichnoyi-dopovidi-ukrayini-pro-vikonannya-konvenciyi-pro-likvidaciyu-vsikh-form-diskriminaciyi-shchodo-zhinok-na-period-do-2021-roku>) та Резолюції 1325 «Жінки, Мир, Безпека» (<https://nssu.gov.ua/genderna-rivnist/rezolyuciya-radi-bezpeki-oon-1325>) (План дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2026 року).

Відповідно до зазначеного вище Інститутом загальної та неорганічної хімії ім. В.І. Вернадського НАН України було визначено наступні стратегічні цілі Плану:

1. Гендерний баланс у керівництві та прийнятті рішень.
2. Підтримка розвитку академічної кар'єри жінок та чоловіків.
3. Профілактика та недопущення гендерного насильства, зокрема сексуальних домагань.
4. Баланс між роботою/навчанням та особистим життям.
5. Гендерна рівність при заміщенні посад та наборі в аспірантуру.

Дії які необхідно вжити

1. Гендерний баланс у керівництві та прийнятті рішень

І жінки, і чоловіки відіграють важливу роль у керівництві та прийнятті рішень у ІЗНХ НАНУ. Тим не менш, на посадах керівників структурних підрозділів в Інституті домінують чоловіки. Крім того, в органах Інституту, які беруть участь у прийнятті рішень (вчена рада, дирекція) також більшість чоловіків. Тому наступні дії будуть реалізовані в наступні роки для підтримки мотивації жінок, планування кар'єри та розвитку для участі в керівництві та прийнятті рішень і ІЗНХ НАНУ.

Мета Запровадження ефективної системи управління процесами гендерної інтеграції

Завдання:

- 1.1. З'ясувати, чи пропорційно представлені жінки та чоловіки на рівні прийняття рішень в Інституті загальної та неорганічної хімії ім. В.І. Вернадського НАН України.
- 1.2. Інформувати та ознайомити керівництво Інституту, керівників структурних підрозділів та їхніх заступників/заступниць із сучасними недискримінаційними практиками управління за напрямками роботи.
- 1.3. Запровадити використання фемінітивів у документообігу інституту

Дії та заходи:

- 1.1.1. Проести дослідження представленості жінок у керівництві Інституту та на рівні структурних підрозділів. Аналіз даних, розробка рекомендацій, моніторинг змін.
- 1.2.1. Проводити лекції і семінари з підвищення кваліфікації за гендерною тематикою «Комплексний гендерний підхід на державній службі», та «Реалізація гендерної політики».
- 1.3.1. Відкрита лекція фахівців з гендерної лінгвістики

Звітний період: щороку, починаючи з 2023 р.

2. Підтримка розвитку академічної кар'єри жінок та чоловіків.

Гендерний вимір не завжди актуальний для досліджень і розробок, які проводяться в ІЗНХ. Однак ІЗНХ усвідомлює, що дослідження та інновації можуть суттєво вплинути на суспільство та якість життя, і якщо гендерний вимір у дослідженнях не враховуватиметься належним чином, вони не завжди принесуть однакові переваги жінкам і чоловікам. Тому ми підготуємо новий цілеспрямований тренінг у ІЗНХ, який пояснюватиме дослідникам, як ідентифікувати гендерні проблеми в дослідженнях, і допоможе їм зрозуміти важливість інтеграції гендерного виміру в їхні дослідницькі практики, методологію та результати.

Мета: Запровадження ефективної системи гендерної інтеграції в наукові дослідження

Завдання:

2.1. Розробка системи гендерної рівності в наукових дослідженнях і міжнародних проектах

Дії та заходи:

2.1.1. Систематичний моніторинг участі жінок і чоловіків в конкурсах на гранти, проекти та фінансову підтримку.

2.1.2. Проведення детального аналізу потреб молодих жінок-працівниць задля підтримки їх академічного кар'єрного розвитку.

2.1.3. Проведення заходів з метою підвищення обізнаності та інформованості про наукову діяльність жінок та можливості їх кар'єрного зростання.

2.1.4. Включення жінок у навчальний процес керування Європейськими проектами.

Звітний період: щороку, починаючи з 2023 р.

3. Профілактика та недопущення гендерного насильства, зокрема сексуальних домагань.

Інститут загальної та неорганічної хімії ім. В.І. Вернадського НАН України категорично проти будь-яких порушень прав людини, включаючи гендерне насильство, сексуальні домагання та дискримінацію. ІЗНХ НАНУ має Положення про академічну доброчесність та етику академічних взаємовідносин, якого зобов'язані дотримуватися всі працівники. Існує також Положення про врегулювання конфліктних ситуацій, як усунути та діяти у випадку невідповідної поведінки, включаючи сексуальні домагання (наприклад, небажані коментарі та використання невідповідних стереотипів), конфлікти, дискримінацію, суперечки між відділами, чи робочими командами, босинг, моббінг, кадрове чи маніпулювання, а також маніпулювання з боку начальства чи колег. Комісія з врегулювання конфліктних ситуацій відповідає за вирішення етичних питань і вирішення конкретних сфер гендерного насильства, сексуальних домагань і дискримінації в організації.

ІЗНХ усвідомлює, що взаємозв'язок між статтю та насильством є

складним, а гендерна нерівність у суспільстві може мати великий і широкомасштабний вплив на поведінку жінок і чоловіків на роботі. Тому ІЗНХ активно сприятиме гендерній рівності для запобігання насильству щодо жінок і чоловіків, кидаючи виклик несвідомим упередженням і стереотипам, які, наприклад, дають чоловікам владу над жінками. Будуть реалізовані нові заходи, тренінги та кампанії, спрямовані на боротьбу з гендерними нормами, несвідомими упередженнями та належною поведінкою та покращення механізму подання скарг в Інституті.

Мета: Нульова толерантність до гендерного насильства в Інституті.

Завдання:

3.1. Організувати канал для повідомлень (в тому числі анонімних) про випадки гендерного насильства, включаючи сексуальні домагання та дискримінації за ознакою статі.

3.2. Недопущення булінгу, харасменту, бодішеймінгу на офіційних інформаційних ресурсах інституту.

Дії та заходи:

3.1.1. Робота відповідної комісії за випадками порушення Положення про врегулювання конфліктних ситуацій Інституту загальної та неорганічної хімії ім. В.І. Вернадського НАН України.

3.1.2. Збір даних та аналіз звернень за кожною категорією.

3.1.3. Налагодження алгоритму співпраці Інституту з відповідними службами згідно з чинним законодавством щодо запобігання і профілактики насильства за ознакою статі.

3.2.1. Ознайомлення з інформаційно-просвітницький проектом «Гендерні окуляри» (<https://youtube.com/playlist?list=PLcGshQD-Fu7ObxBedb6Yw9bzjIe-UMVq>) з метою навчання модераторів офіційних інформаційних ресурсів Інституту розпізнавання проявів сексизму;

3.2.2. Проведення інформаційної кампанії щодо профілактики та недопущення насильства за ознакою статі;

Звітний період: визначається національним законодавством.

4. Баланс між роботою/навчанням та особистим життям.

Поліпшення умов праці та організаційної культури є постійним і довгостроковим процесом. Інститут загальної та неорганічної хімії ім. В.І. Вернадського НАН України прагне поступово покращувати умови праці, середовище та культуру, щоб досягти найвищих стандартів. Підтримка здорового балансу між роботою та особистим життям і гендерної рівності приносить користь як працівникам, так і роботодавцю.

Мета: Створення рівних можливостей для жінок і чоловіків з числа персоналу та здобувачів освіти щодо поєднання кар'єрного розвитку із роботою/навчанням та виконанням сімейних обов'язків.

Завдання:

4.1. Впровадження соціальних проектів для поєднання роботи/навчання та особистого життя.

4.2. Розширення можливостей жінок для міжнародного партнерства та

обміну досвідом.

Дії та заходи:

4.1.1. Реалізація соціальних проектів поєднання батьківства та материнства і навчання та роботи в Інституті.

4.1.2. Проведення аналітичних досліджень та соціологічних опитувань з гендерної тематики.

4.1.3. Включення гендерної тематики до позанавчальної та виховної діяльності.

4.2.1. Залучення організацій-партнерів до створення та реалізації гендерних ініціатив.

Звітний період: на кінець реалізації Плану (2026 рік).

5. Гендерна рівність при заміщенні посад та наборі в аспірантуру

Мета: забезпечення рівності трудових прав усіх громадян незалежно від статі та недопущення будь-яких прямих або непрямих обмежень прав чи встановлення прямих або непрямих переваг під час укладення, зміни, припинення трудового договору залежно від статі.

Завдання:

5.1. Створення рівних можливостей для жінок і чоловіків з числа персоналу та аспірантів при заміщенні посад та наборі в аспірантуру.

Дії та заходи:

5.1.1. Здійснення вибіркової перевірки матеріалів для вступників в аспірантуру 2023 року на відповідність принципам гендерної рівності та недискримінації.

5.1.2. Забезпечити комунікаційну та візуальну підтримку гендерної рівності в медіа-контенті Інституту.

5.1.3. Поширення новин гендерної політики, тематичних фото- та відеоматеріалів з гендерної рівності на інформаційних ресурсах Інституту.

Звітний період: щороку, починаючи з 2023 р.

Алгоритм проведення гендерного аудиту в Інституті загальної та неорганічної хімії ім. В.І.Вернадського НАН України.

Етапи проведення гендерного аудиту складаються з 5 кроків:

1. Підготовчий етап - вирішення низки формальних питань і виконання декількох обов'язкових робіт:

- створення робочої групи з питань рівності.
- подати заявку (рекомендацію, пропозицію) керівництву Інституту загальної та неорганічної хімії ім. В.І. Вернадського НАН України, щодо бажання (готовності) провести аудит та отримати дозвіл-згоду;
- підготувати (за поданням робочої групи з питань рівності) проект наказу з метою визначення рівня проведення аудиту (повний чи частковий), складу робочої групи, термінів проведення, залучення ресурсів, матеріального та технічного забезпечення, форми звітності, відповідальності тощо;

- скласти графік аудиту та підготувати необхідний пакет документації;
- провести семінар, тренінг чи нараду для попереднього обговорення питань, пов'язаних з проведенням аудиту, і виконання досягнутих домовленостей.

2. Організаційний етап:

- проводиться засідання робочої групи з питань рівності;
- робоча група з питань рівності зустрічається з керівником підрозділу;
- робоча група з питань рівності аудиту зустрічається з усіма співробітниками підрозділу і знайомить з завданнями та принципами роботи.

3. Проведення аудиту:

- проводиться семінар для технічного складу;
- проводиться семінар для керівного складу;
- аналізується документація та обговорюються результати аналізу;
- проводяться індивідуальні співбесіди з керівником підрозділу, старшим керівним складом, відповідальними працівниками, технічними фахівцями, технічним персоналом;
- проводяться опитування та додаткові інформаційні заходи, тренінги, зустрічі (за потреби);
- проводяться консультації з партнерськими організаціями, профспілками, жіночими організаціями тощо.

4. Обробка даних:

- формулюються загальні положення та висновки доповіді;
- проводиться зустріч за підсумками аудиту з керівником підрозділу;
- проводиться зустріч із співробітниками підрозділу для отримання «зворотного зв'язку»;
- за потреби проводиться опитування з метою визначення впливу проведеної роботи на оцінку стану справ.

5. Оприлюднення результатів та рекомендацій:

- складається проект підсумкового звіту з аудиту;
- адміністрація, підрозділ та інші зацікавлені структури послідовно виконують рекомендації аудиту;
- визначаються інші сфери проведення аудиту та складаються плани подальшої роботи.

Календарний план

Заплановані дії	Відповідальні особи	Терміни виконання	Результати
Створення робочої групи з питань рівності	Омельчук А.О.	Червень 2023	
Підготовка до проведення аудиту у підрозділах (складання графіку аудиту, підготовка необхідних документів)	Робоча група з питань рівності	Вересень 2023	

Проведення аудиту у підрозділах відповідно до встановленого графіку	Робоча група з питань рівності	Жовтень-Грудень 2023	
Опрацювання отриманих результатів	Робоча група з питань рівності	Січень-Лютий 2024	
Проведення семінару «Гендерна рівність»		2024	
Розробка рекомендацій щодо запобігання гендерних упереджень	Робоча група з питань рівності	2024	
Контроль за виконанням наданих рекомендацій	Робоча група з питань рівності	2024-2026	
Визначення інших сфер проведення аудиту та складання планів подальшої роботи.	Робоча група з питань рівності	2025-2026	

Регламентация

Нормативні акти, які були враховані при розробці та реєстрації Плану гендерної рівності, перераховані нижче і є чинними на момент складання плану:

1. Конституція України
2. Закон України «Про наукову і науково-технічну діяльність»
3. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»,
4. Європейська хартія дослідників
5. Резолюція Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека»

Директор Інституту загальної та неорганічної хімії ім. В.І. Вернадського НАН України
академік НАН України



Василь ПЕХНЬО