

# **ПЛАН ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ**

## **Інституту біології тварин НААН (ІБТ НААН)**

на 2025-2028рр

Концепція прав людини визначає, що всі люди мають рівну цінність незалежно від статі, віку, етнічного походження, релігії або вірувань, фізичних можливостей тощо. Рівність прав, можливостей і цінності кожної особи незалежно від статі розглядається як гендерна рівність, яка є невід'ємною частиною концепції прав людини. Гендерна рівність стосується як жінок, так і чоловіків, враховуючи різні групи людей з відмінними потребами, які повинні враховуватись різними способами та підходами. Біологічні, соціальні та культурні відмінності між чоловіками та жінками не повинні бути підставою для нерівності. Сучасний світ стверджує, що «чоловіки та жінки різні, але рівні», а нерівність частіше є наслідком несправедливого й упередженого ставлення. Однак проголошення рівних прав жінок і чоловіків саме по собі не забезпечує фактичної рівності.

Згідно зі статтею 24 Конституції України, громадяни мають рівні конституційні права та свободи і є рівними перед законом. Не може бути привілеїв чи обмежень, зокрема за ознаками статі. Рівність прав жінок і чоловіків забезпечується наданням рівних можливостей у громадсько-політичній та культурній діяльності, у здобутті освіти та професійній підготовці, у праці та винагороді за неї тощо.

Останнім часом гендерна політика та питання гендерної рівності набули особливого значення. Дотримання рівності прав жінок та чоловіків є запорукою демократичної держави та невіддільною частиною розвитку сучасного суспільства. Необхідність дотримання рівності прав чоловіків і жінок закріплюється Законом України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», який наголошує на досягненні паритетного

становища жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства. Це досягається через правове забезпечення рівних прав та можливостей, ліквідацію дискримінації за ознакою статі та застосування спеціальних тимчасових заходів для усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права.

Рівні права жінок і чоловіків визначаються як відсутність обмежень чи привілеїв за ознакою статі, а рівні можливості жінок і чоловіків забезпечують умови для реалізації рівних прав. Таким чином, забезпечення гендерної рівності є ключовим аспектом демократичного розвитку та стабільності суспільства.

План гендерної рівності Інституту біології тварин НААН України (далі — ПГР ІБТ) створено з метою забезпечення рівних можливостей реалізації правового статусу жінок і чоловіків у трудових відносинах, підвищення поінформованості працівників ІБТ НААН щодо їх прав і свобод, що можуть бути порушені гендерними упередженнями та створення максимально комфортних умов праці незалежно від статі.

Даний ПГР складено на основі результатів проведення гендерного аналізу.

Були розглянуті такі ключові питання:

- аналіз поточного гендерного складу персоналу на всіх рівнях.
- оцінка гендерного розподілу в різних відділах, лабораторіях та на різних посадах.
- виявлення можливих гендерних розривів у заробітній платі, можливостях кар'єрного зростання, доступі до навчання та розвитку.

При розробці ПГР першочергово була проведена оцінка розподілу працівників ІБТ НААН за посадами залежно від статі. Даний розподіл

отримано за результатами гендерного аналізу (станом на вересень 2025 р.) і наведено у таблиці 1.

Таблиця 1

*Розподіл працівників ІБТ НААН за посадами та наявністю наукового ступеня залежно від гендеру (станом на 1 вересня 2025 року)*

| Назва                                                      | Всього | Чоловіки | Жінки | Відсоток Ч | Відсоток Ж |
|------------------------------------------------------------|--------|----------|-------|------------|------------|
| Загальна кількість працівників                             | 91     | 47       | 44    | 51,6       | 48,4       |
| Керівництво                                                | 5      | 4        | 1     | 80         | 20         |
| Керівники структурних підрозділів, їх заступники           | 9      | 5        | 4     | 55,6       | 44,4       |
| Співробітники на посадах провідних наукових співробітників | 16     | 11       | 5     | 68,8       | 31,2       |
| Співробітники із науковими ступенями                       | 64     | 37       | 27    | 57,8       | 42,2       |
| Співробітники без наукового ступеня                        | 27     | 12       | 15    | 44,4       | 55,6       |

За отриманими результатами кількісного розподілу працівників ІБТ встановлено кількісний дисбаланс з переважаючою кількістю чоловіків за всіма відділами, крім співробітників без наукового ступеня, де жінки переважають за кількістю. У зв'язку з цим, ІБТ НААН планує приділяти більшу увагу питанням рівності прав і можливостей для працівників незалежно від статі, віку, національності, релігійних та політичних поглядів, сексуальної орієнтації тощо.

Орієнтуючись на євроінтеграційні прагнення України та підтримуючи ідеї рівності в середовищі реалізації людського потенціалу в розробці Плану гендерної рівності ІБТ НААН, враховані принципи визначені стратегічними документами Європейського Союзу, в тому числі характерні для наукової та академічної сфер діяльності, такі як:

- Стратегія гендерної рівності на 2020-2025 роки, прийнята Європейською комісією;
- Директива 2006/54/ЕС Європейського Парламенту та Ради про реалізацію принципу рівних можливостей і рівного ставлення до чоловіків і жінок в питаннях зайнятості та професії;
- Європейська хартія дослідників та Кодекс працевлаштування наукових працівників.

Для досягнення запланованих цілей будуть спрямовані матеріальні і людські 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 ІБТ НААН України.

Правові засади, визначені у наведених документах, враховані робочою групою з підготовки Плану гендерної рівності ІБТ НААН. Реалізація ПГР сприятиме отриманню практичної вигоди від максимального використання потенціалу співробітників незалежно від статі, а співробітники ІБТ відчують свою важливість, цінність та роль у діяльності інституту.

*Нехай цей План гендерної рівності слугуватиме не лише стратегічним керівництвом, а й нагадуванням про цінність, потенціал та внесок кожної людини, незалежно від статі, у побудову справедливої та процвітаючої наукової спільноти.*

## ПЛАН ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

| №<br>з/п | Найменування<br>заходу                                                                                                                              | Строк<br>виконання | Очікуваний результат                                                                           | Відповідальні виконавці                                                                          |
|----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1        | Імплементація окремих положень Стратегії гендерної рівності Інституту біології тварин НААН до Стратегії розвитку інституту на період 2025-2028 роки | 2025/2026          | Деякі положення Стратегії гендерної рівності закріплені в нормативних документах інституту     | Заступник Директора з наукової роботи,<br>Вчена Рада ІБТ НААН                                    |
| 2        | Призначення уповноваженого з гендерних питань                                                                                                       | 2025               | Призначено відповідальну особу за реалізацію гендерної політики в ІБТ                          | Директор,<br>заступники директора                                                                |
| 3        | Створення розділу на сайті ІБТ з інформаційними матеріалами щодо реалізації принципу гендерної рівності                                             | 2025/2026          | Довести до відома всім співробітникам ІБТ інформацію про їхні права                            | Уповноважена особа з гендерних питань                                                            |
| 4        | Розробка проекту політики рівних можливостей                                                                                                        | 2025/2027          | Проведення консультацій із співробітниками для збору зворотного зв'язку                        | Уповноважена особа з гендерних питань,<br>керівник Ради молодих вчених,<br>профспілковий комітет |
| 5        | Створення рівних умов при прийомі на роботу та кар'єрному росту жінок                                                                               | 2025/2028          | Підтримка ініціативи співробітниць до участі в конкурсах на заміщення вакантних керівних посад | Відділ кадрів,<br>завідувачі лабораторій,<br>профспілковий комітет                               |
| 6        | Створення рівних можливостей участі в управлінні та прийнятті                                                                                       | 2025/2028          | Досягнення пропорційності                                                                      | Керівники структурних                                                                            |

|    |                                                                                                                                                                                                                                              |                  |                                                                                                                                                      |                                                                              |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|
|    |                                                                                                                                                                                                                                              |                  | прийняття рішень в інституті                                                                                                                         | кадрів, профспілковий комітет                                                |
| 7  | Проведення навчання для співробітників інституту, спрямованого на боротьбу з упередженнями та стереотипами за ознакою статі                                                                                                                  | Щороку 2025/2028 | Співробітники ознайомлені з нормами спілкування і не вживають фрази, які містять гендерні упередження чи стереотипи                                  | Уповноважений з гендерних питань                                             |
| 8  | Інформування співробітників про канали зв'язку (гаряча лінія, служби правової та психологічної допомоги), у разі настання випадків гендерного насильства, сексуального домагання, дискримінації за ознакою статі на роботі та поза її межами | Щороку 2025/2028 | Співробітники обізнані про наявність каналів зв'язку, що дають можливість подання повідомлень у разі настання гендерного насильства чи дискримінації | Уповноважений з гендерних питань                                             |
| 9  | Збір, аналіз та оприлюднення гендерної статистики інституту                                                                                                                                                                                  | Щороку 2025/2028 | Регулярний збір даних про персонал, розділений за різними факторами, необхідними для розуміння принципу гендерної рівності                           | Уповноважений з гендерних питань, рада молодих вчених, профспілковий комітет |
| 10 | Популяризація передового досвіду, пов'язаного з підтримкою кар'єри жінок-науковиць у різних наукових і допоміжних підрозділах інституту                                                                                                      | Щороку 2025/2028 | Популяризовано історії успіху про кар'єру жінок у науці в Україні та світі                                                                           | Уповноважений з питань гендерної рівності                                    |

Директор Інституту:



Ю. Т. САЛИГА