

**План дій з імплементації принципів гендерної рівності в практику діяльності  
Інституту електродинаміки наук Національної академії наук України»  
(ІЕД НАН України)**

## **Вступ**

В Концепції прав людини говориться, що кожна людина має рівну цінність з іншими, незалежно від статі, віку, етнічного походження, релігії, верувань, фізичних можливостей, тощо. 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 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 потенціалу всіх співробітників ІЕД НАН України, підвищення поінформованості співробітників щодо їх прав і свобод, що можуть бути порушені гендерними упередженнями та створення максимально комфортних умов праці для співробітників незалежно від статі.

Даний ПГР створено робочою групою ІЕД НАН України 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 ІЕД НАН України;
- 4) визначення ключових проблем ІЕД НАН України, пов'язаних із гендерною нерівністю та встановлення фактів гендерної дискримінації.

За результатами роботи розроблено формалізовану стратегію гендерної рівності ІЕД НАН України, яка включає в себе план дій щодо забезпечення рівних можливостей реалізації професійного потенціалу співробітників незалежно від статі.

Даний ПГР розроблено для колективу ІЕД НАН України, який налічує більше 300 співробітників, але дає можливість враховувати інтереси кожного співробітника особисто. Розробка ПГР розпочалась після її односторонньої підтримки трудовим колективом ІЕД НАН України та оголошення складу робочої групи, завданням якої було проведення гендерного аудиту установи. У процес проведення внутрішнього гендерного аудиту та розробки ПГР було залучено науковців, аспірантів, а також неакадемічний персонал ІЕД НАН України.

Після проведення внутрішнього гендерного аудиту створено групу співробітників та співробітниць, на яких покладено зобов'язання щодо розробки ПГР.

На основі виявлених проблем із гендерною рівністю та супутніми умовами праці було розроблено План дій, який пройшов обговорення і погодження з усіма зацікавленими сторонами. Також План дій було представлено на засіданні Вченої Ради інституту. Після обговорень, План дій було прийнято до виконання та затверджено директором. План дій передбачає також реалізацію принципів Європейської хартії дослідників.

## **1. Ключові засади гендерного балансу**

### **1.1. Дослідження проблем гендерної рівності у науковій галузі України.**

За даними Інституту статистики ЮНЕСКО, лише 28% науковців у світі – жінки, в Україні серед науковців – 45% жінок. Україна займає 12 місце за кількістю жінок-вчених в рейтингу серед 41 країни світу. Українки успішно працюють у різних галузях

наук. Найбільше жінок-науковців у галузі суспільних (65,8%), медичних (65,2%), гуманітарних (60,3%) наук. У галузі технічних наук 34,1% жінок. Однак, високий відсоток жінок серед науковців в Україні порівняно із розвиненими країнами світу (38% у Великобританії, 34% у Швеції, 32% у Фінляндії, 28% у Німеччині, 28% у Франції, 36% у Польщі – дані 2019 р.) обумовлений низьким суспільним інтересом до науки в Україні та порівняно низькими доходами працівників наукової галузі. (<https://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/fs55-women-in-science-2019-en.pdf>)

При цьому, не дивлячись на високий відсоток жінок у українській науці, вони стикаються з рядом типових труднощів, пов'язаних із гендерною дискримінацією:

- дисбаланс між роботою, навчанням та особистим життям та відсутність принципів і механізмів підтримки даного балансу;

- відсутність механізмів підтримки матерів малолітніх дітей, як у реалізації кар'єрного зростання, так і відсутності умов утримання малолітніх дітей в межах установи, де працює батько/матір при необхідності перебування дитини поряд із одним із батьків.

- дискримінація, пов'язана із упередженнями щодо «традиційних ролей» чоловіків і жінок у суспільстві, що нерідко тягне за собою упереджене ставлення до жінок при прийнятті ключових рішень у колективі;

- відсутність механізмів інформування колективу та суспільства загалом щодо проблем гендерної рівності, що укорінює сформовані гендерні стереотипи та упередження.

Розробка планів гендерної рівності та їх реалізація, вдосконалення та періодичний аудит установ продемонстрували себе як ефективний інструмент дотримання прав людини та поліпшення умов праці та кар'єрного зростання незалежно від гендеру.

## 2.2. Поточне забезпечення гендерної рівності в ІЕД НАН України.

При реалізації плану гендерної рівності першочерговою задачею було виконання оцінки розподілу співробітників ІЕД НАН України за посадами та наявністю наукового ступеня залежно від гендеру. Даний розподіл отримано за результатами гендерного аудиту (станом на 1\_\_травня 2023 р.) і наведено у таблиці 1.

*Таблиця 1. Розподіл співробітників ІЕД НАН України за посадами та наявністю наукового ступеня залежно від гендеру*

	Чоловіки	Жінки	Відсоток чоловіків	Відсоток жінок
Загальна кількість працівників	191	110	63	37
Керівництво	6	1	85	15
Загальна кількість науковців	136	30	82	18
Співробітники на наукових посадах	136	30	82	18
Керівники структурних підрозділів	21	17	56	44
Співробітники із науковим ступенем	97	14	87	13
Співробітники без наукового ступеня	39	16	71	29

За отриманими результатами кількісного розподілу співробітників встановлено розподіл співробітників за загальною кількістю та у вищому керівництві.

Також виконано аналіз поточного забезпечення гендерної рівності в ІЕД НАН України. 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.

### **3. Поточні проблеми.**

На сьогодні проблема гендерної рівності не сприймається в достатній мірі у навчальній та науковій сферах та у суспільстві загалом, а також є досить новою для України. Це спричиняє ряд проблем, серед яких – відсутність зацікавленості науковців та дослідників, низька мотивація співробітників брати участь у тематичних семінарах, деструктивні та дискримінаційні коментарі під час публічних дискусій на тему гендерної рівності, а також навіть під час наукових семінарів та обговорень кадрових рішень. Це спричинено власними переживаннями і недостатньо глибоко проаналізованим професійним та особистим досвідом, відсутністю можливості виділення робочого часу на відповідні тематичні заходи по обговоренню проблем гендерної рівності.

Серед основних поточних проблем, виявлених як у взаємовідносинах в робочому колективі, які стосуються гендерної дискримінації так і у забезпеченні прав наукового колективу ІЕД НАН України відзначено наступні:

1) Елементи розділення гендерних ролей стосовно обіймання керівних посад виражені у стереотипному та упередженому ставленні до можливостей чоловіків і жінок працювати на керівних посадах; хоч фактично у ІЕД НАН України повністю забезпечені рівні права та можливості чоловіків і жінок брати участь у керівництві підрозділами та науковими роботами;

2) Забезпечення необхідних умов для дистанційної роботи для співробітників в період форс-мажорних обставин:

- збереження можливості участі в активній науковій роботі під час вагітності жінок або паралельно із вихованням малолітніх дітей;
- наукові відрядження та паралельне виконання науково-освітньої роботи в інших установах;
- ризик виникнення гострих епідеміологічних ситуацій із впровадженням загальнодержавного карантину (наприклад, пандемія COVID-19);
- впровадження військового стану або настання екстремальних погодних умов та стихійних лих;
- виникнення аварійних ситуацій в будівлі, де знаходяться робочі приміщення.

3) Низький рівень поінформованості наукової спільноти у питаннях

забезпечення гендерної рівності та відсутність ресурсів по її підвищенню та, відповідно, відсутність відповідних знань для забезпечення захисту відповідних прав;

4) Суворість дотримання часових меж перебування на робочому місці, які не узгоджується із заходами, пов'язаними із батьківськими обов'язками (відведенням або забиранням дітей із дитячих садків/шкіл, тощо).

#### **4. Стратегія розвитку гендерної рівності ІЕД НАН України.**

Стратегія гендерної рівності, що представлена в цьому документі, охоплює дві сфери реалізації:

- процеси менеджменту та управління персоналом;
- комунікації.

Розробка плану гендерної рівності ініційована з метою підтримки можливості повноцінної реалізації наукового потенціалу кожного співробітника, збалансування робочого часу.

Для формування максимально сприятливої та комфортної робочої атмосфери співробітники та співробітниця не мають залишатись байдужими до наявних проблем і повинні закликати керівництво до дотримання принципів гендерної рівності. Для цього необхідно спланувати проведення та організувати серію інформаційно-просвітницьких заходів з метою роз'яснення, що гендерна рівність, яка закріплена у правах людини, є важливим чинником розвитку як особистості, так і суспільства в цілому. Заходами в межах інформаційно-просвітницької роботи можуть бути тренінги, круглі столи, семінари щодо питань гендерної рівності на наукових конференціях. Чіткий цикл гендерної інтеграції допоможе персоналу зрозуміти кроки до розвитку гендерної культури в університеті. Така інформаційно-просвітницька діяльність сприятиме досягненню рівності в науковій кар'єрі та зміцненню гендерного аспекту в наукових програмах. Головною метою цих заходів є підвищення обізнаності співробітників та співробітниць у питаннях гендерної рівності та можливостях захисту своїх прав.

Основними питаннями, що підлягають обговоренню, є реалізація стратегії гендерної рівності яка потребує розширення прав працівників, оскільки Галузева угода передбачає лише умову загрози поширення епідемій.

Для уникнення та протидії дискримінаційним діям (вербальним, письмовим або стосовно прийняття кадрових та управлінських рішень) планується:

- створити Комісію з гендерних питань в ІЕД НАН України;
- визначити функції та розробити механізми функціонування Комісії з гендерних питань;
- розробити форму для звернень до Комісії з гендерних питань для співробітників і співробітниць (буде враховано можливість анонімного звернення).

Розроблення Плану гендерної рівності дасть можливість отримання практичної вигоди від використання максимального потенціалу людини незалежно від статі.

*Таблиця 2 Проект реалізації плану гендерної рівності ІЕД НАН України*

№ з/п	Назва заходу	Відповідальний за впровадження	Очікуваний результат	2023	2024	2025	2026
1	Визначення уповноваженого з гендерних питань в ІЕД НАН України	Директор, голова Вченої Ради інституту	Обрання уповноваженого з гендерних питань за результатами Вченої Ради інституту				

2	<p>Аналіз умов Колективного договору ІЕД НАН України з врахуванням вимог, встановлених Методичними рекомендаціями щодо внесення до колективних договорів та угод положень, спрямованих на забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків у трудових відносинах, затвердженими наказом Мінсоцполітики від 29.01.2020 № 56</p>	Робоча група з гендерних питань	<p>Отримання більшої вигоди у конкуренції за кваліфікований персонал; більш ефективне використання наявних ресурсів; чіткість та прозорість принципів управління персоналом</p>				
3	<p>Впровадження заборони щодо отримання інформації від особи, яка приймається на роботу, про її плани на материнство/ батьківство</p>	Начальник відділу кадрів	<p>Документально встановлена вимога щодо заборони отримання інформації від особи, яка приймається на роботу, про її плани на материнство/ батьківство</p>				
4	<p>Ознайомлення працівників, які приймаються на роботу, із законодавством у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та запобігання насильству, а також документів</p>	Робоча група з гендерних питань	<p>Працівники, які приймаються на роботу, ознайомлені із законодавством у сфері забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків і запобігання насильству, а</p>				

	ІЕД НАН України з цих питань		також документами інституту з цих питань під особистий Працівники, які приймаються на роботу, розуміють свої права щодо гендерних питань і рівності можливостей для чоловіків та жінок				
5	Проведення навчання для працівників, спрямованого на боротьбу з упередженнями та стереотипами за ознакою статі	Робоча група з гендерних питань, начальник відділу кадрів	Працівники ІЕД не вживають у спілкуванні фрази, що містять гендерні упередження чи стереотипи. Керівники всіх рівнів ставлять виробничі завдання працівникам без врахування їхньої статі				
6	Проведення навчання щодо порядку дій у разі настання випадків гендерного насильства, сексуального домагання, дискримінації за ознакою статі на роботі та поза її межами	Робоча група з гендерних питань, начальник відділу кадрів	Працівники ІЕД НАН України розуміють свої права та порядок дій у разі настання випадків гендерного насильства, сексуального домагання, дискримінації за ознакою статі на роботі та поза її межами				
7	Інформування працівників про канали зв'язку (гарячі лінія, телеграм-боти, служби правової та психологічної	Робоча група з гендерних питань	Працівники інституту обізнані про наявність каналів зв'язку, що дають можливість				

	допомоги тощо) у разі настання випадків гендерного насильства, сексуального домагання, дискримінації за ознакою статі на роботі та поза її межами		подання повідомлень у разі настання випадків гендерного насильства, сексуального домагання, дискримінації за ознакою статі на роботі та поза її межами із забезпечення повної анонімності				
8	Впровадження процедури подання скарг щодо настання випадків гендерного насильства, сексуального домагання дискримінації за ознакою статі на роботі та поза її межами	Робоча група з гендерних питань	Документально встановлена процедура дій у разі настання випадків гендерного насильства, сексуального домагання, дискримінації за ознакою статі на роботі та поза її межами				
9	Розміщення на офіційному сайті ІЕД НАН України	Начальник науково- організаційного відділу	Наявність НПР на офіційному сайті інституту				
10	Звітування про результати діяльності гендерних питань, питань протидії дискримінації за ознакою статі, виконання заходів за результатами гендерних аудитів	Робоча група з гендерних питань	Працівники ІЕД на засіданні Вченої ради або зборах трудового колективу ознайомлені з результатами діяльності з гендерних питань, питань протидії дискримінації за ознакою статі (раз на рік)				

Директор Інституту  
електродинаміки НАН України  
академік НАН України

Олександр КИРИЛЕНКО