



ЗАТВЕРДЖЕНО

В. о. директора ІПМ НАН України
Г. А. Баглюк

План гендерної рівності Інституту проблем матеріалознавства ім. І.М. Францевича НАН України на 2024-2027 роки

Концепція прав людини передбачає, що будь-яка людина має рівну цінність з іншими, незалежно від статі, віку, етнічного походження, релігії або вірувань, фізичних можливостей тощо. Ідея рівності прав, можливостей, цінності будь-якої особи незалежно від статі означена водночас як гендерна рівність. Отже, гендерна рівність є складовою концепції прав людини. Гендерна рівність стосується як жінок, так і чоловіків. Але серед жінок і чоловіків можна виділити різні групи людей, які мають відмінні особливості, а тому й способи та підходи до врахування їхніх потреб мають бути різними. Тобто, біологічні, соціальні, культурні відмінності між чоловіками та жінками не мають бути підставою для встановлення нерівності. Сучасний світ утверджує ідею, що «чоловіки та жінки різні, але рівні», а нерівність частіше за все є наслідком несправедливого й упередженого ставлення. В той же час просте проголошення рівних прав жінок і чоловіків не забезпечує досягнення фактичної рівності. Важливість та обов'язковість 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 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 України 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.

Вітчизняний ринок праці є гендерно сегрегованим з істотною відмінністю в оплаті праці. Сьогодні в країні існує дисбаланс у розподілі чоловіків та жінок за галузями та сферами діяльності, бар'єри у кар'єрному просуванні жінок та відмінності в оплаті праці за статтю. Не стала винятком і галузь матеріалознавства, у структурі якої сьогодні переважають чоловіки.

Керівництво Інституту проблем матеріалознавства ім. І. М. Францевича НАН України

(далі – Інститут) дотримується цілей Європейського Союзу щодо гендерної рівності на 2020-2025 роки (Союз Рівності: Стратегія гендерної рівності 2020-2025) та Дорожньої карти інтеграції України в Європейський дослідницький простір (ERA-UA). Інститут впроваджуватиме низку заходів для сприяння гендерній рівності в рамках стратегічного зобов'язання інституту щодо принципів прозорості, рівності та підзвітності, водночас поєднуючи роботу та особисте життя всіх своїх співробітників і аспірантів. Інститут виконуватиме це зобов'язання через діяльність на рівні установи та на рівні структурного підрозділу. План забезпечує основу для розробки та впровадження ефективних заходів для досягнення цілей у пріоритетних сферах гендерної рівності в Інституті.

Інститут визнає, що його найціннішим активом є його люди, і що досягнення його місії залежить від продуктивності, відданості, професіоналізму та здібностей його науковців і аспірантів. Інститут пропагує принципи справедливого, гнучкого та гендерно збалансованого робочого середовища, і продовжуватиме культивувати організаційну культуру, в якій досвідчені та молоді вчені мають рівні можливості в усіх сферах.

План гендерної рівності Інституту (далі ПГР) створено з метою забезпечення рівних можливостей реалізації правового статусу жінок і чоловіків у трудових відносинах, реалізації трудового потенціалу всіх працівників Інституту, підвищення поінформованості працівників Інституту щодо їх прав і свобод, що можуть бути порушені гендерними упередженнями, боротьби із гендерними упередженнями та створення максимально комфортних умов праці для працівників Інституту незалежно від статі.

Гендерний план Інституту повною мірою враховує положення плану дій з реалізації Національної стратегії у сфері прав людини на 2021–2023 роки, затвердженого розпорядженням Кабінету Міністрів України від 23 червня 2021 року № 756-р, наказ Міністерства соціальної політики України від 9 серпня 2021 року № 448 «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо проведення гендерного аудиту підприємствами, установами та організаціями».

Даний ПГР складено на основі результатів проведення гендерного аналізу. Ключовими розглянутими питаннями були:

- 1) оцінка статистичного розподілу за статтю серед усіх працівників Інституту, серед керівників структурних підрозділів Інституту, та розподіл працівників за науковими ступеннями;
- 2) оцінка заходів щодо забезпечення гендерної рівності в Інституті;
- 3) визначення ключових проблем Інституту, пов'язаних із гендерною нерівністю та встановлення фактів гендерної дискримінації;

План гендерної рівності розроблено для трудового колективу Інституту та дає можливість враховувати інтереси кожного працівника особисто.

При розробці ПГР першочерговою була виконана оцінка розподілу працівників Інституту за посадами та наявністю наукового ступеня залежно від гендеру. Даний розподіл отримано за результатами гендерного аналізу (станом на 1 січня 2024 р.) і наведено у таблиці 1.

Таблиця 1. Розподіл працівників Інституту за посадами та наявністю наукового ступеня залежно від гендеру (на 01.01.2024)

	Чоловіки	Жінки	Відсоток чоловіків	Відсоток жінок
Загальна кількість працівників	464	374	55	45
Дирекція Інституту	6	0	100	0
Керівники структурних підрозділів	25	16	61	39
Співробітники на посадах головних наукових співробітників	3	3	50	50
Співробітники на посадах провідних наукових співробітників	34	15	69	31
Співробітники на посадах старших наукових співробітників	78	60	57	43
Співробітники на посадах наукових співробітників	61	39	61	39
Співробітники на посадах молодших наукових співробітників	35	40	47	53
Співробітники на посадах провідних інженерів	30	39	43	57
Співробітники на посадах інженерів всіх категорій	26	33	44	56
Співробітники на посадах техніків всіх категорій	4	28	13	88
Співробітники із науковим ступенем доктора наук	43	16	73	27
Співробітники із науковим ступенем кандидата наук (доктора філософії)	119	75	61	39

За отриманими результатами кількісного розподілу працівників Інституту встановлено значне переважання чоловіків на керівних посадах Інституту та співробітників із науковим ступенем доктора наук. Попри те, на інженерних посадах та посадах техніків кількість жінок є значно більшою. В основному Інституту

вдається досягати гендерної рівності.

Інститут приділяє увагу питанням рівності прав і можливостей для працівників незалежно від статі, віку, національності, релігійних та політичних поглядів, сексуальної орієнтації тощо, а діяльність Інституту відповідає наступним принципам:

- належне ставлення працівників до виконання своїх обов'язків, включаючи професійну відповідальність, постійний професійний розвиток, забезпечення безпечних умов праці;

- участь у соціальному житті суспільства, належні стосунки з керівниками, та колегами;

- створення умов праці, які забезпечували б поєднання професійного та сімейного життя;

- визнання професії;

- доступ до фахової підготовки та можливості постійного професійного розвитку;

- дотримання засад відбору, прозорості, оцінки досягнень, недискримінації та гендерного балансу.

Для досягнення та забезпечення гендерної рівності важливим елементом є політика гендерного інтегрування. Керівництво Інституту усвідомлює, що фактичної (реальної) рівності може бути досягнуто в разі, якщо Інститут використовуватиме гендерний підхід у своїй діяльності.

Метою розроблення ППР є використання й оцінка застосування гендерного підходу, забезпечення рівності прав і можливостей для всіх працівників Інституту, а також їх вдосконалення за допомогою чітко встановлених заходів, забезпечення відповідних ресурсів, використання методів моніторингу й оцінки. Розроблення ППР дасть можливість отримання практичної вигоди від використання максимального потенціалу людини незалежно від статі, а працівники Інституту відчують свою цінність, значимість і роль в діяльності Інституту.

Фінансування заходів з реалізації плану гендерної рівності здійснюється за рахунок і в межах коштів Інституту на відповідний рік із врахуванням погодження планово-фінансового відділу, а також за рахунок інших джерел, не заборонених законодавством, зокрема громадських та міжнародних організацій, проектів, міжнародної технічної допомоги тощо.

ПЛАН ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

№ з/п	Назва заходу	Відповідальний за впровадження	Очікуваний результат	2024	2025	2026	2027
1	Визначення уповноваженого з гендерної політики в Інституті	Заступник директора з наукової роботи, голова Профспілки	Призначення уповноваженого з гендерної політики за результатами зборів трудового колективу	+			
2	Аналіз умов Колективного договору Інституту з врахуванням вимог,	Уповноважений з гендерної політики	Отримання більшої вигоди у конкуренції за кваліфікований персонал;	+			

			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	У повноважений з гендерної політики, Завідувач відділу кадрів	Працівники Інституту не вживають у спілкуванні фрази, що містять гендерні упередження чи стереотипи. Керівники всіх рівнів ставлять 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	Уповноважений з гендерної політики, завідувач відділу кадрів	Працівники Інституту 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, боти месенджерів, служби правової та психологічної допомоги тощо) у разі настання випадків гендерного насильства, сексуального домагання, дискримінації за ознакою статі на роботі та поза її межами	У повноважений з гендерної політики	Працівники Інституту обізнані про наявність каналів зв'язку, що дають можливість подання повідомлень у разі настання випадків гендерного насильства, сексуального домагання, дискримінації за ознакою статі на роботі та поза її межами із забезпеченням	+	+	+	+

			повної анонімності				
8	Впровадження процедури подання скарг щодо настання випадків тендерного насильства, сексуального домагання, дискримінації за ознакою статі на роботі та поза її межами	Уповноважений з гендерної політики	Документально встановлена процедура дій у разі настання випадків тендерного насильства, сексуального домагання, дискримінації за ознакою статі на роботі та поза її межами		+		
9	Розміщення на офіційному сайті Інституту ППР	Відповідальний за сайт Інституту	Наявність НІР на офіційному сайті Інституту		+		
10	Звітування про результати діяльності з тендерних питань, питань, протидії дискримінації за ознакою статі, виконання заходів за результатами тендерних аудитів	У повноважений з гендерної політики	Працівники Інституту ознайомлені з результатами діяльності з тендерних питань, питань протидії дискримінації за ознакою статі (раз на рік)		+	+	+

Погоджено:

В. о. заступника директора з наукової роботи,
д-р техн. наук, старш. наук. співр.

 Остап ЗГАЛАТ-ЛОЗИНСЬКИЙ

В. о. ученого секретаря Інституту,
канд. фіз.-мат. наук, старш. досл.

 Денис МИРОНЮК

Завідувач Юридичної служби

 Олена ФРЕЙБЕР

Завідувач відділу кадрів

 Сніжана ЗУБАРЕНКО

Голова Профкому,
канд. хім. наук, старш. наук. співр.

 Дмитро ЩУР