

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ НАУК УКРАЇНИ

Державна установа «Інститут регіональних досліджень імені М. І. Долішнього
Національної академії наук України»

ЗАТВЕРДЖЕНО:

Вченою радою ДУ «Інститут регіональних досліджень імені М. І. Долішнього НАН України»

Протокол №03 від 30 березня 2026 р.

Голова Вченої ради ДУ «Інститут регіональних досліджень імені М. І. Долішнього НАН України»

Т. Г. Васильців



Введено в дію наказом директора Інституту
№ 52 від 30 березня 2026 р.

ПЛАН ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

на 2026-2030 роки

I. Загальні положення

Забезпечення рівності прав і можливостей є основоположним принципом, що гарантує кожній особистості, незалежно від статі, віку, етнічної приналежності чи переконань, рівні стартові умови для професійного зростання та самореалізацію в освітньому, професійному та культурному просторі. Впровадження цих засад є критично важливим для розбудови справедливого інклюзивного суспільства та прогресивного розвитку науки.

План гендерної рівності Державної установи «Інститут регіональних досліджень імені М. І. Долишнього НАН України» (далі - Інститут) спрямований на розбудову сучасного академічного середовища, вільного від дискримінації та упередженості. Документ покликаний створити безпечний дослідницький простір, де кожен працівник, аспірант чи докторант отримує необхідну підтримку та відчуває професійну захищеність незалежно від статі, віку чи форми трудових відносин.

План гендерної рівності (далі - План) Інституту розроблено з метою:

- утвердження гендерної рівності та недопущення дискримінації за ознакою статі;
- запобігання та протидії насильству за ознакою статі;
- забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у прийнятті стратегічних рішень;
- створення умов для поєднання професійних та сімейних обов'язків;
- виховання культури гендерної рівності серед працівників.

Системне впровадження принципів рівності створює сприятливі умови для професійного зростання та повного розкриття інтелектуального потенціалу кожного члена колективу. Положення документа визначають етичні стандарти та правовий вектор внутрішньої діяльності, поширюючись на всіх без винятку співробітників.

Інститут гарантує рівність прав і можливостей, підтримуючи атмосферу толерантності та нульової терпимості до упередженого ставлення.

Виконання завдань Плану базується на принципах прозорості та системності. Це передбачає не лише послідовну реалізацію визначених заходів, а й активну міжінституційну співпрацю. Публічність процесів впровадження Плану та його

регулярне обговорення в колективі є запорукою дотримання високих стандартів академічної доброчесності й соціальної відповідальності Інституту.

Даний План розроблено на основі норм міжнародного та національного права щодо забезпечення гендерної рівності, зокрема:

- Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок від 18 грудня 1979 р. та Факультативний протокол до неї від 10 грудня 1999 р.
- Пекінська декларація та Платформа дій, IV Всесвітня конференція зі становища жінок від 15 вересня 1995 р.
- Цілі сталого розвитку ООН до 2030 року, Резолюція Генеральної Асамблеї ООН 70/1 від 25 вересня 2015 р.
- Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони від 27 червня 2014 р.
- Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами (Стамбульська конвенція) від 11 травня 2011 р.
- Стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2024–2029 роки від 30 січня 2024 р.
- Європейська хартія дослідників та Кодекс поведінки під час найму дослідників, Рекомендація Комісії ЄС № 2005/251/ЄС від 11 березня 2005 р.
- Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 8 вересня 2005 р. № 2866-IV.
- Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 6 вересня 2012 р. № 5207-VI.
- Закон України «Про запобігання та протидію домашньому насильству» від 7 грудня 2017 р. № 2229-VIII.
- Державна стратегія забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року, схвалена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 12 серпня 2022 р. № 752-р.
- Національна стратегія у сфері прав людини, затверджена Указом Президента України від 24 березня 2021 р. № 119/2021.
- Національний план дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року, затверджений розпорядженням Кабінету Міністрів України від 28 жовтня 2020 р. № 1544-р.

- Постанова Кабінету Міністрів України «Питання збору даних для моніторингу гендерної рівності» від 2 грудня 2020 р. № 1517-р.

План базується на принципах Європейського дослідницького простору (ERA) з урахуванням Керівництва програми «Горизонт Європа» щодо планів гендерної рівності. Установа визнає рівність статей фундаментальною умовою для підвищення якості наукових результатів та конкурентоспроможності Інституту на міжнародній арені. Реалізація Плану забезпечує гармонізацію внутрішніх процедур установи із загальноєвропейськими стандартами управління науковою кар'єрою та етики досліджень.

Цей План розроблений як комплексний документ, що об'єднує аналітичну, цільову та ресурсну складові для забезпечення системних змін в установі. Структура документа розпочинається з ґрунтового аналізу, який містить ключові висновки щодо поточного стану гендерного балансу у сфері підбору персоналу, умов працевлаштування та можливостей для професійного розвитку працівників Інституту. На основі отриманих результатів визначено конкретні цілі, спрямовані на розбудову безпечного та інклюзивного робочого середовища, сприятливого для кожного члена колективу.

Практична реалізація Плану забезпечується через систему заходів, орієнтованих на підвищення якості наукової та адміністративної діяльності шляхом активного впровадження політики рівності. Для гарантування ефективності цих процесів у документі чітко визначено необхідні ресурси, які Інститут виділяє для досягнення запланованих результатів та сталої підтримки інклюзивної корпоративної культури.

II. Аналіз поточного гендерного стану в Інституті

За результатами внутрішнього моніторингу станом на 01 січня 2026 року визначено такий розподіл посад і наукових ступенів за статевою ознакою: (Таблиця 1).

Результати внутрішнього моніторингу персоналу Інституту свідчать про переважання жінок у загальній структурі колективу, де їхня частка становить 59% (67 осіб). Такий гендерний профіль підтверджує загальну тенденцію фемінізації кадрового складу наукової установи, проте поглиблений аналіз за категоріями посад демонструє виразну вертикальну сегрегацію. Зокрема, на рівні стратегічного управління (дирекція) зберігається суттєвий гендерний розрив: 86% посад обіймають чоловіки, тоді як частка жінок становить лише 14%.

Водночас на рівні середньої управлінської ланки ситуація є протилежною: жінки очолюють 88% науково-дослідних і науково-допоміжних підрозділів та 86% допоміжних служб, що свідчить про концентрацію жіночого лідерства саме в операційному менеджменті. Науковий потенціал установи також характеризується високою активністю жінок, які становлять 63% серед докторів наук та 71% серед кандидатів наук. Важливою ознакою є збереження цієї тенденції серед молодих вчених (до 40 років), де частка жінок сягає 70%, що вказує на потужний інтелектуальний резерв та перспективу подальшого посилення їхньої ролі в академічному середовищі Інституту.

Таблиця 1

Розподіл працівників Інституту за посадами та навністю наукового ступеня залежно від гендеру

Категорія працівників	Всього	Жінки	Чоловіки	Частка жінок, %	Частка чоловіків, %
Працівники Інституту, всього	113	67	46	59	41
Керівний склад Інституту					
<i>з них:</i>					
дирекція	7	1	6	14	86
завідувачі науково-дослідних та науково-допоміжних підрозділів	8	7	1	88	12
керівники допоміжних підрозділів та служб	7	6	1	86	14
Наукові працівники (у т.ч. з числа керівного складу), всього	80	53	27	66	34
<i>з них:</i>					
доктори наук	30	19	11	63	37
кандидати наук	38	27	11	71	29
молоді вчені (до 40 років)	10	7	3	70	30
Працівники допоміжних підрозділів та служб (у т.ч. з числа керівного складу), всього	33	16	17	48	52

Найбільш наближеним до паритетного значення є розподіл у допоміжних підрозділах, де частка чоловіків становить 52%, а жінок - 48%. Отримані статистичні дані актуалізують необхідність впровадження заходів Плану, спрямованих на подолання бар'єрів для просування жінок до вищої керівної ланки (дирекції), враховуючи їхній значний досвід управління науковими підрозділами, а також на збереження наукового капіталу молодих дослідниць.

III. Стратегічні цілі та завдання

Для досягнення місії Інституту та забезпечення фактичної рівності прав і можливостей, План структурується за п'ятьма пріоритетними напрямками. Кожен із них включає стратегічну мету та перелік конкретних завдань, спрямованих на подолання виявлених дисбалансів і розбудову сучасної академічної спільноти.

ЦІЛЬ 1. Розбудова інклюзивної організаційної культури та підвищення гендерної обізнаності

Ця ціль спрямована на утвердження етики рівності, подолання стереотипів та формування поваги до різноманітності в академічному середовищі. Реалізація напрямку передбачає трансформацію внутрішніх і зовнішніх комунікацій Інституту для мінімізації гендерних упереджень та усунення комунікативних бар'єрів. Особлива увага приділяється навчанню керівного складу, оскільки розуміння принципів рівності є критичним фактором наукового прогресу.

1.1. Інституціоналізація гендерної політики через офіційне призначення Уповноваженої особи з питань гендерної рівності та оприлюднення її функціональних обов'язків і повноважень на вебсайті Інституту.

1.2. Розвиток управлінської компетентності шляхом проведення регулярних інформаційних семінарів для керівників підрозділів щодо принципів недискримінації та подолання несвідомих упереджень.

1.3. Впровадження єдиних підходів до внутрішніх комунікацій через застосування принципів гендерно чутливої мови в офіційних документах, публічних виступах та на цифрових платформах Інституту.

ЦІЛЬ 2. Забезпечення паритетного представництва та рівних можливостей у професійному розвитку

Метою цього напрямку є підтримка академічної кар'єри на всіх етапах та подолання вертикальної сегрегації. Діяльність орієнтована на забезпечення рівної участі представників обох статей у прийнятті стратегічних рішень у складі Вченої ради, дирекції та конкурсних комісій.

2.1. Забезпечення рівного доступу до дослідницької інфраструктури та фінансування через моніторинг гендерного складу дослідницьких колективів при формуванні грантових заявок.

2.2. Підтримка професійної наступності через впровадження програм наукового менторства для молодих вчених із забезпеченням рівного доступу незалежно від статі.

2.3. Забезпечення гендерного балансу в прийнятті стратегічних рішень шляхом впровадження принципів паритетного представництва у складі Вченої ради та конкурсних комісій Інституту.

ЦІЛЬ 3. Гарантування безпечного робочого середовища та протидія гендерно зумовленому насильству

Цей напрям забезпечує створення дієвих механізмів захисту від дискримінації, мобінгу та будь-яких форм насильства. Інститут впроваджує політику нульової толерантності до етичних порушень для гарантування безпеки кожного члена колективу.

3.1. Створення регуляторних механізмів захисту через розробку та затвердження внутрішнього регламенту реагування на скарги щодо дискримінації чи порушення професійної етики..

3.2. Організація конфіденційного консультування через роботу Уповноваженої особи з питань професійної етики та захисту прав особистості.

3.3. Превентивна просвіта шляхом проведення інформаційних кампаній щодо алгоритмів протидії насильству та використання правових інструментів захисту особистості.

ЦІЛЬ 4. Створення умов для гармонійного поєднання професійної діяльності та особистого життя

Мета діяльності полягає в організаційному сприянні гармонійному поєднанню наукової роботи із сімейними обов'язками. План передбачає створення умов для ефективної реінтеграції науковців після перерв у кар'єрі, пов'язаних із доглядом за дитиною чи іншими обставинами.

4.1. Упорядкування робочого графіку шляхом проведення колективних заходів (нарад, семінарів, засідань) виключно у межах основного робочого часу з 10:00 до 16:00 для забезпечення балансу між професійними та сімейними обов'язками працівників.

4.2. Розширення цифрової взаємодії шляхом забезпечення технічної можливості дистанційної участі в наукових заходах для працівників із сімейними обов'язками.

4.3. Реінтеграція наукових кадрів через надання консультативної підтримки вченим для відновлення активності після тривалих перерв у кар'єрі.

ЦІЛЬ 5. Системний моніторинг та інтеграція гендерної перспективи в наукові дослідження

Ця ціль створює методичний фундамент для збору даних з розподілом за ознакою статі та інтеграції гендерного аналізу в зміст наукових досліджень. Реалізація напряду забезпечує публічну підзвітність і модернізацію наукової методології відповідно до європейських стандартів.

5.1. Формування аналітичної бази даних через проведення щорічного гендерного аудиту кадрового складу та презентацію аналітичних звітів Вченій раді.

5.2. Методологічна модернізація наукової діяльності через включення гендерного аналізу в дослідження регіональної політики, сталого розвитку територій, транскордонної співпраці та просторових трансформацій соціально-економічних систем.

5.3. Забезпечення публічної звітності через щорічне оприлюднення результатів моніторингу та звіту про виконання Плану на офіційному вебсайті Інституту.

План заходів з реалізації Плану наведено у таблиці 2.

IV. План заходів

Заходи з реалізації Плану наведено у додатку 1.

V. Моніторинг та оцінка реалізації Плану

Оцінка ефективності Плану базується на комплексному поєднанні кількісного та якісного моніторингу ключових індикаторів. Основними показниками успішності є динаміка частки жінок у різних категоріях персоналу, рівень їхнього представництва в органах управління, публічна активність та участь у міжнародних наукових проєктах, зокрема в програмі «Горизонт Європа».

Результати виконання Плану щорічно фіксуються у звіті, який подається директору Інституту, обговорюється на засіданні Вченої ради та оприлюднюється на офіційному вебсайті. Аналітичні дані звіту стають підґрунтям для коригування заходів та вдосконалення кадрової політики установи.

Щорічний моніторинг здійснюється за такими показниками:

- розподіл працівників Інституту за статтю в межах структурних підрозділів та за категоріями наукових посад;
- гендерна структура колективу з урахуванням рівня освіти та наукового ступеня працівників;

- середній вік співробітників установи у розрізі статі;
- рівень середньої заробітної плати за статевою ознакою з деталізацією за науковими та допоміжними підрозділами.

VI. Ресурсне забезпечення реалізації Плану

Для забезпечення ефективного впровадження заходів Плану гендерної рівності Інститут виділяє необхідні ресурси за декількома ключовими напрямками.

Інституційна підтримка здійснюється шляхом призначення Уповноваженої особи з питань гендерної рівності, якій делегуються повноваження щодо координації, консультування та звітування. Адміністративний супровід забезпечується відділом кадрів, юрисконсультом та секретарем Вченої ради Інституту, а керівники наукових підрозділів сприяють залученню співробітників до запланованих заходів та гарантують дотримання етичних стандартів у колективах.

Установа визнає необхідність виділення робочого часу для виконання функцій Уповноваженої особи та участі працівників у тематичних семінарах і тренінгах. Діяльність Уповноваженої особи враховується при розподілі її загального навантаження як важлива складова організаційної роботи, а члени робочих груп та комісій виконують завдання Плану в межах встановленого робочого часу.

Інститут надає технічні засоби для проведення онлайн-заходів та забезпечення дистанційної участі співробітників у науковому житті. Інформаційний супровід включає оприлюднення Плану та звітів на офіційному вебсайті Інституту, а методичне забезпечення базується на рекомендаціях Європейського дослідницького простору (ERA) та стандартах програми «Горизонт Європа».

Фінансування заходів здійснюється в межах загального бюджету установи на адміністративно-господарську та науково-організаційну діяльність. Витрати на тренінги, публікацію матеріалів та оновлення цифрових ресурсів покриваються за рахунок коштів на утримання установи, водночас окремі заходи в межах міжнародної співпраці можуть фінансуватися за рахунок відповідних грантових проєктів. Для проведення конфіденційних консультацій Інститут забезпечує доступ до приміщень, що гарантують приватність, а зали засідань та мультимедійне обладнання надаються пріоритетно для реалізації просвітницьких заходів., передбачених цим Планом.

Заходи з виконання Плану гендерної рівності

№ з/п	Назва заходу	Відповідальний за впровадження	Очікуваний результат	2026	2027	2028	2029	2030
ЦІЛЬ 1. Розбудова інклюзивної організаційної культури та підвищення гендерної обізнаності								
1.1	Призначення Уповноваженої особи з питань гендерної рівності	Директор, голова профспілки	Наказ про призначення Уповноваженої особи з питань гендерної рівності	+				
1.2	Розміщення на офіційному вебсайті Інституту Плану, контактів Уповноваженої особи та відповідної нормативної бази	Уповноважена особа	Забезпечення публічності та відкритості політики установи	+				
1.3	Впровадження принципів гендерно чутливої комунікації в офіційних документах та на вебсайті Інституту	Вчена рада, дирекція	Відсутність стереотипів у текстах, використання фемінітивів	+	+	+	+	+
1.4	Проведення інформаційних семінарів для керівників підрозділів щодо принципів недискримінації та подолання упереджень	Уповноважена особа	Підвищення рівня обізнаності управлінської ланки	+		+		+
ЦІЛЬ 2. Забезпечення паритетного представництва та рівних можливостей у професійному розвитку								
2.1	Моніторинг гендерного складу наукових колективів, що подають заявки на внутрішні та зовнішні гранти, для запобігання сегрегації.	Уповноважена особа, завідувачі наукових підрозділів	Рівний доступ до міжнародного фінансування та ресурсів	+	+	+	+	+
2.2	Впровадження об'єктивних критеріїв формування кадрового резерву на керівні посади на засадах гендерної рівності та професійної компетентності	Відділ кадрів	Прозорий та об'єктивний відбір на керівні посади	+		+		
2.3	Впровадження програм менторства для молодих вчених із забезпеченням рівного	Вчена рада, Рада молодих вчених	Розвиток наукового потенціалу	+	+	+	+	+

	доступу незалежно від статі								
2.4	Дотримання гендерного паритету при формуванні складу Вченої ради та конкурсних комісій Інституту	Дирекція, Вчена рада	Досягнення збалансованого впливу на прийняття рішень	+	+	+	+	+	
ЦІЛЬ 3. Гарантування безпечного робочого середовища та протидія гендерно зумовленому насильству									
3.1	Розробка та затвердження внутрішнього регламенту (протоколу) реагування на скарги щодо дискримінації.	Юрисконсульт, Уповноважена особа	Наявність чіткого правового алгоритму захисту прав	+					
3.2	Проведення роз'яснювальних кампаній серед аспірантів та працівників щодо їхніх прав, механізмів захисту від дискримінації та проявів неетичної поведінки	Уповноважена особа	Формування атмосфери нульової толерантності до мобінгу	+		+			+
3.3	Встановлення конфіденційного консультування з питань професійної етики та забезпечення гендерної рівності	Уповноважена особа	Створення механізму захисту прав працівників та дотримання стандартів гендерної етики	+	+	+	+	+	+
ЦІЛЬ 4. Створення умов для гармонійного поєднання професійної діяльності та особистого життя									
4.1	Впровадження регламенту проведення нарад та засідань виключно у межах основного робочого часу	Дирекція	Дотримання балансу між робочим часом та особистим життям працівників установи	+	+	+	+	+	+
4.2	Забезпечення технічних умов для дистанційної участі працівників у наукових та організаційних заходах установи	Дирекція	Інклюзивність наукових дискусій для всіх категорій працівників	+	+	+	+	+	+
4.3	Надання консультативної підтримки вченим щодо відновлення наукової активності після тривалих перерв у кар'єрі	Уповноважена особа	Скорочення термінів реінтеграції науковців у роботу	+	+	+	+	+	+
ЦІЛЬ 5. Системний моніторинг та інтеграція гендерної перспективи в наукові дослідження									
5.1	Проведення щорічного гендерного	Відділ кадрів,	Наявність актуальної	+	+	+	+	+	+

	аудиту кадрового складу та підготовка аналітичного звіту для Вченої ради	Уповноважена особа	статистики для прийняття рішень					
5.2	Інтеграція гендерного виміру та аналізу в методологію наукових досліджень Інституту	Завідувачі наукових підрозділів, Вчена рада	Підвищення якості наукових результатів та відповідність методології досліджень європейським стандартам (ERA)	+	+	+	+	+
5.3	Оприлюднення результатів моніторингу та звіту про виконання Плану на офіційному сайті Інституту	Уповноважена особа	Публічна підзвітність та відповідність вимогам програми "Горизонт Європа"	+	+	+	+	+