

**НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ НАУК УКРАЇНИ
ІНСТИТУТ ЕКОЛОГІЇ КАРПАТ**

ЗАТВЕРДЖУЮ

директор Інституту
екології Карпат НАН України
член-кореспондент НАН України

Іван ДАНИЛИК

«16» квітня 2026 року



**ПЛАН ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ
GENDER EQUALITY PLAN
на 2026–2028 роки**

ЛЬВІВ-2026

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. План забезпечення гендерної рівності / Gender Equality Plan Інституту екології Карпат НАН України на 2026–2028 роки (далі – План) є стратегічним документом Інституту, спрямованим на забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків та здійснення інституційних і організаційних змін у науковому середовищі.

1.2. План розроблено з урахуванням принципів гендерної рівності Європейського дослідницького простору.

1.3. План поширюється на працівників Інституту, аспірантів, здобувачів освіти та інших осіб, залучених до наукової, освітньої, адміністративної та проєктної діяльності Інституту.

1.4. План є публічним документом та підлягає оприлюдненню на офіційному вебсайті Інституту.

1.5. Реалізація Плану ґрунтується на принципах рівності, недискримінації, прозорості, об'єктивності, поваги до людської гідності, рівного доступу до професійного розвитку та безпечного робочого середовища.

2. МЕТА ТА ЦІЛІ

2.1. Загальна мета

Метою Плану є створення в Інституті екології Карпат НАН України середовища, у якому жінки і чоловіки мають рівні можливості для професійної, наукової, освітньої та управлінської діяльності, кар'єрного розвитку, участі у прийнятті рішень та реалізації наукового потенціалу.

2.2. Основні цілі

План спрямований на:

1. забезпечення рівних можливостей для жінок і чоловіків у працевлаштуванні та професійному розвитку;
2. підтримку гендерного балансу у керівництві та процесах прийняття рішень;
3. створення умов для поєднання професійної діяльності та особистого/сімейного життя;
4. запобігання дискримінації, сексуальним домаганням та гендерно зумовленому насильству;
5. підвищення гендерної компетентності працівників і керівників;
6. інтеграцію гендерного виміру у релевантні наукові дослідження та освітню діяльність;
7. запровадження системного збору та аналізу гендерно дезагregованих даних;
8. забезпечення щорічного моніторингу та оцінювання результативності Плану.

3. УПРАВЛІННЯ ПЛАНОМ ТА ВИДІЛЕНІ РЕСУРСИ

3.1. Загальну відповідальність за реалізацію Плану несе директор Інституту.

3.2. Наказом директора визначається координатор з питань гендерної рівності або створюється відповідна робоча група.

3.3. Координатор:

- координує реалізацію Плану;
- організовує збір та аналіз гендерно дезагregованих даних;
- готує щорічний звіт;
- координує навчальні та інформаційні заходи;
- готує пропозиції щодо вдосконалення Плану;
- забезпечує взаємодію з адміністрацією, кадровою службою та науковими

підрозділами;

- за потреби ініціює залучення зовнішніх експертів з гендерної рівності.

3.4. Інститут забезпечує необхідний робочий час відповідальних працівників для виконання завдань Плану.

3.5. За необхідності до реалізації Плану залучаються зовнішні експерти з питань гендерної рівності, права, психології, управління персоналом та інших відповідних сфер.

3.6. Фінансування заходів Плану здійснюється в межах наявних ресурсів Інституту, коштів наукових і міжнародних проєктів, грантів та інших джерел, не заборонених законодавством України.

4. БАЗОВИЙ ГЕНДЕРНИЙ АНАЛІЗ

4.1. На першому етапі реалізації Плану Інститут здійснює базовий аналіз гендерного складу персоналу та аспірантів.

4.2. Аналіз включає, зокрема:

- загальну чисельність жінок і чоловіків;
- розподіл за науковими посадами;
- розподіл за адміністративними та керівними посадами;
- гендерний склад аспірантів;
- участь у керівництві науковими темами та проєктами;
- участь у міжнародних проєктах;
- участь у конференціях, стажуваннях та програмах академічної мобільності;
- професійне та кар'єрне просування;
- участь у роботі комісій, робочих та експертних груп.

4.3. Результати базового аналізу використовуються для встановлення цільових показників Плану.

4.4. Збір та оброблення даних здійснюються відповідно до законодавства України про захист персональних даних.

5. СИСТЕМА ПОКАЗНИКІВ ПЛАНУ

Інститут запроваджує систему показників для щорічного моніторингу.

Показник	Базове значення	Ціль/орієнтир до 2028 р.
Жінки серед усіх працівників	встановити	щорічний моніторинг
Жінки серед наукових працівників	встановити	моніторинг та рівні можливості
Жінки серед керівників	встановити	позитивна динаміка за можливості
Жінки серед керівників наукових тем/проєктів	встановити	позитивна динаміка
Жінки серед аспірантів	встановити	рівний доступ
Жінки серед учасників міжнародних проєктів	встановити	рівні можливості
Працівники, які пройшли навчання з гендерної рівності	встановити	не менше 80%
Керівники/особи, які приймають рішення, що	встановити	100%

Показник	Базове значення	Ціль/орієнтир до 2028 р.
пройшли навчання		
Навчальні заходи з гендерної рівності	встановити	не менше 1 щороку
Навчальні заходи щодо неспівідомих гендерних упереджень	встановити	не менше 1 у 2026–2028 рр.
Щорічний звіт про гендерну рівність	встановити	1 щороку
Моніторинг гендерного складу керівних органів	встановити	щороку
Опитування щодо організаційної культури	встановити	не менше 1 у 2027–2028 рр.
Повідомлення про дискримінацію/домагання, розглянуті відповідно до процедури	встановити	100%

6. ПРІОРИТЕТ 1. БАЛАНС МІЖ РОБОТОЮ ТА ОСОБИСТИМ ЖИТТЯМ І ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА

Мета: Створити організаційне середовище, яке забезпечує рівне ставлення та сприяє поєднанню професійної діяльності з особистими і сімейними обов'язками.

Заходи

1. Забезпечувати рівне ставлення до працівників незалежно від статі, сімейного стану чи наявності сімейних обов'язків.
2. У межах законодавства та організаційних можливостей враховувати потреби працівників із сімейними обов'язками.
3. За можливості застосовувати гнучкі організаційні рішення для працівників, які поєднують професійну діяльність із доглядом за дітьми чи іншими членами сім'ї.
4. Проводити опитування працівників щодо організаційної культури та балансу між роботою і особистим життям.
5. За результатами опитувань розробляти рекомендації щодо покращення організаційної культури.

Показники: кількість опитувань; участь працівників; кількість рекомендацій; результати опитувань.

Строк: 2026–2028 роки.

Відповідальні: директор, координатор Плану, керівники структурних підрозділів.

7. ПРІОРИТЕТ 2. ГЕНДЕРНИЙ БАЛАНС У КЕРІВНИЦТВІ ТА ПРИЙНЯТТІ РІШЕНЬ

Мета: забезпечити рівні можливості жінок і чоловіків для участі в управлінні Інститутом та прийнятті рішень.

Заходи

Щорічно аналізувати гендерний склад керівництва Інституту.

1. Моніторити гендерний склад Вченої ради, комісій, робочих та експертних груп.
2. Під час формування нових комісій та робочих груп, за можливості, враховувати принцип гендерного балансу.

3. Забезпечувати рівний доступ жінок і чоловіків до участі у прийнятті управлінських рішень.
4. У разі виявлення суттєвого гендерного дисбалансу аналізувати його причини та визначати можливі заходи реагування.

Показники: частка жінок і чоловіків у керівних органах; кількість комісій/робочих груп із проаналізованим гендерним складом.

Строк: щорічно.

Відповідальні: директор, кадрова служба, координатор Плану.

8. ПРІОРИТЕТ 3. ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ У ПІДБОРІ ПЕРСОНАЛУ ТА КАР'ЄРНОМУ ПРОСУВАННІ

Мета: Забезпечити прозорі, об'єктивні та недискримінаційні кадрові процедури.

Заходи

1. Забезпечувати відбір працівників на основі професійної компетентності, кваліфікації, досвіду та результатів діяльності.
2. Не допускати гендерних стереотипів у текстах вакансій та кадрових документах.
3. Забезпечувати рівний доступ жінок і чоловіків до професійного розвитку, підвищення кваліфікації, стажувань та академічної мобільності.
4. Щорічно аналізувати гендерний розподіл працівників, прийнятих на роботу та тих, хто отримав професійне/кар'єрне просування.
5. Аналізувати можливі гендерні відмінності в доступі до міжнародних наукових проєктів та програм.

Показники: гендерний розподіл прийнятих працівників; професійного просування; участі у стажуваннях і міжнародних проєктах.

Строк: 2026–2028 роки.

Відповідальні: кадрова служба, керівники структурних підрозділів, координатор Плану.

9. ПРІОРИТЕТ 4. ГЕНДЕРНИЙ ВИМІР У ДОСЛІДЖЕННЯХ ТА ОСВІТНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

Мета: Забезпечити врахування статі та/або гендеру в наукових дослідженнях у тих випадках, коли це є релевантним до предмета дослідження.

Заходи

1. Під час планування наукових проєктів оцінювати доцільність врахування гендерного виміру.
2. У релевантних дослідженнях враховувати стать/гендер під час формування дизайну дослідження, збору та аналізу даних і трактування результатів.
3. Проводити інформаційні заходи для науковців щодо інтеграції гендерного виміру в дослідницький контент.
4. Сприяти участі жінок і чоловіків у наукових проєктах, міжнародному співробітництві, конференціях та публікаційній діяльності.
5. За необхідності включати питання гендерної рівності до освітніх та просвітницьких заходів Інституту.

Показники: кількість релевантних проєктів, у яких враховано гендерний вимір; кількість навчальних заходів; участь жінок і чоловіків у проєктах.

Строк: 2026–2028 роки.

Відповідальні: заступник директора з наукової роботи, керівники наукових підрозділів, координатор Плану.

10. ПРІОРИТЕТ 5. ЗАПОБІГАННЯ ГЕНДЕРНО ЗУМОВЛЕНОМУ НАСИЛЬСТВУ

ТА СЕКСУАЛЬНИМ ДОМАГАННЯМ

Мета: Забезпечити безпечне робоче середовище з нульовою толерантністю до сексуальних домагань, гендерно зумовленого насильства та дискримінації.

Заходи

1. Оприлюднити правила запобігання та протидії сексуальним домаганням і дискримінації.
2. Визначити доступний і конфіденційний механізм повідомлення про можливі порушення.
3. Інформувати працівників та аспірантів про порядок подання та розгляду повідомлень.
4. Забезпечувати конфіденційність та захист осіб, які добросовісно повідомляють про можливі порушення.
5. Забезпечувати розгляд повідомлень відповідно до законодавства України.
6. Проводити навчання щодо запобігання сексуальним домаганням і гендерно зумовленому насильству.

Показники: наявність і доступність процедури; кількість інформаційних заходів; кількість розглянутих повідомлень.

Строк: 2026–2028 роки.

Відповідальні: директор, координатор Плану, уповноважені особи.

11. НАВЧАННЯ ТА РОЗВИТОК ГЕНДЕРНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ

11.1. Інститут забезпечує проведення навчальних та інформаційних заходів для персоналу.

11.2. Навчання охоплює:

- основи гендерної рівності;
- недискримінацію;
- гендерні стереотипи;
- несвідомі гендерні упередження (unconscious gender bias);
- гендерно чутливу комунікацію;
- гендерний вимір у наукових дослідженнях;
- запобігання сексуальним домаганням;
- механізми повідомлення про порушення.

11.3. Окремі навчальні заходи проводяться для керівників та осіб, які беруть участь у кадровому та управлінському прийнятті рішень.

Цільові показники

- не менше одного загальноінституційного заходу з гендерної рівності щороку;
- не менше одного спеціалізованого заходу щодо несвідомих гендерних упереджень протягом 2026–2028 років;
- охоплення навчанням не менше 80% персоналу протягом періоду дії Плану;
- охоплення відповідним навчанням 100% керівників/осіб, які приймають кадрові рішення.

12. ЗБІР ДАНИХ І ЩОРІЧНИЙ МОНІТОРИНГ

12.1. Інститут щороку збирає та аналізує дані, дезагреговані за статтю/гендером, щодо персоналу та аспірантів.

12.2. Дані використовуються для оцінювання:

- гендерного балансу персоналу;
- гендерного балансу керівництва;

- кадрового набору;
- професійного та кар'єрного розвитку;
- участі у наукових проєктах;
- міжнародної мобільності;
- участі у навчанні;
- участі у прийнятті рішень.

12.3. Щорічно до 31 грудня координатор Плану готує звіт про реалізацію Плану.

12.4. Звіт містить:

- виконані заходи;
- значення основних показників;
- порівняння з попереднім роком;
- виявлені проблеми;
- рекомендації;
- пропозиції щодо подальших заходів.

13. ПЛАН ЗАХОДІВ НА 2026–2028 РОКИ

№	Захід	2026	2027	2028	Відпові-дальні
1	Затвердження та оприлюднення Плану	✓			Директор
2	Призначення координатора Плану	✓			Директор
3	Проведення базового гендерного аналізу	✓			Кадрова служба, координатор
4	Формування системи гендерних показників	✓			Координатор
5	Щорічний збір гендерно дезаггегованих даних	✓	✓	✓	Кадрова служба
6	Щорічний звіт про реалізацію Плану	✓	✓	✓	Координатор
7	Навчання з гендерної рівності	✓	✓	✓	Координатор
8	Навчання щодо виявлення та подолання несвідомих гендерних упереджень	✓	✓		Координатор
9	Навчання керівників	✓	✓	✓	Координатор
10	Моніторинг гендерного балансу керівництва	✓	✓	✓	Координатор
11	Моніторинг кадрового набору та кар'єрного просування	✓	✓	✓	Кадрова служба
12	Моніторинг участі у міжнародних проєктах	✓	✓	✓	Наукові підрозділи
13	Аналіз гендерного виміру релевантних наукових проєктів	✓	✓	✓	Наукові керівники

№	Захід	2026	2027	2028	Відпові-дальні
14	Інформаційні заходи щодо запобігання сексуальним домаганням	✓	✓	✓	Координатор
15	Опитування щодо організаційної культури		✓	✓	Координатор
16	Перегляд та актуалізація Плану			✓	Директор, координатор

14. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ВИКОНАННЯ

14.1. Керівники структурних підрозділів несуть відповідальність за виконання заходів Плану у межах своїх повноважень.

14.2. Координатор Плану здійснює загальну координацію та моніторинг виконання Плану.

14.3. Кадрова служба забезпечує формування статистичних даних, необхідних для гендерного моніторингу.

14.4. Керівники наукових підрозділів сприяють інтеграції гендерного виміру у релевантні наукові дослідження та забезпеченню рівних можливостей участі у наукових проєктах.

15. ФІНАНСОВЕ ТА РЕСУРСНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

15.1. Інститут забезпечує виділення необхідного робочого часу персоналу, відповідального за реалізацію Плану.

15.2. Для виконання окремих заходів можуть залучатися зовнішні експерти та спеціалісти.

15.3. Фінансове забезпечення заходів здійснюється в межах затвердженого кошторису та інших законних джерел фінансування.

15.4. У разі реалізації міжнародних проєктів витрати, пов'язані з виконанням відповідних заходів Плану, можуть здійснюватися за рахунок передбачених проєктами коштів відповідно до їхніх умов.

16. ПУБЛІЧНІСТЬ

16.1. Затверджений План оприлюднюється на офіційному вебсайті Інституту.

16.2. Працівники Інституту інформуються про затвердження Плану та його основні положення.

16.3. Інформація про реалізацію Плану та узагальнені результати щорічного моніторингу можуть оприлюднюватися на вебсайті Інституту.

17. ОЦІНЮВАННЯ ТА ПЕРЕГЛЯД ПЛАНУ

17.1. Виконання Плану оцінюється щорічно на основі визначених показників.

17.2. За результатами щорічного моніторингу можуть коригуватися заходи, показники та цілі.

17.3. Повний перегляд Плану здійснюється наприкінці 2028 року або раніше у разі суттєвих змін у законодавстві чи організаційній структурі Інституту.

17.4. Зміни до Плану затверджуються наказом директора Інституту.

18. ОЧІКУВАНІ РЕЗУЛЬТАТИ

Реалізація Плану має забезпечити:

- інституційне закріплення принципів гендерної рівності;

- прозорі та недискримінаційні кадрові процедури;
- рівні можливості професійного та кар'єрного розвитку;
- покращення гендерного балансу в управлінні та прийнятті рішень;
- підвищення гендерної компетентності персоналу;
- створення безпечного та інклюзивного робочого середовища;
- системний збір і аналіз гендерно дезагregованих даних;
- регулярний моніторинг реалізації гендерної політики;
- врахування гендерного виміру у релевантних наукових дослідженнях;
- підвищення інституційної спроможності Інституту брати участь у міжнародних програмах досліджень та інновацій, зокрема Horizon Europe.