

Відділення фізико–хімії горючих копалин
Інституту фізико–органічної хімії і вуглехімії ім. Л. М. Литвиненка
Національної академії наук України

ПОГОДЖЕНО:

Вченою радою

Відділення ФХГК ІнФОВ НАН України

19 серпня 2026 р., протокол № 06, п.1

ЗАТВЕРДЖЕНО:

Директор Відділення

ФХГК ІнФОВ НАН України

Андрій КИЦЯ

Наказ № 40-3/2026

від “19” серпня 2026 р.



**ПОЛОЖЕННЯ ПРО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ
ТА ПЛАН ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ
(GENDER EQUALITY PLAN, GEP)**

У ВІДДІЛЕННІ ФІЗИКО-ХІМІЇ ГОРЮЧИХ КОПАЛИН
ІНСТИТУТУ ФІЗИКО-ОРГАНІЧНОЇ ХІМІЇ І ВУГЛЕХІМІЇ
ІМ. Л. М. ЛИТВИНЕНКА НАЦІОНАЛЬНОЇ АКАДЕМІЇ НАУК УКРАЇНИ
(2026–2028 р. р.)

Львів – 2026

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Це Положення визначає мету, принципи, основні напрями, механізми та організаційні засади забезпечення гендерної рівності у Відділенні фізико-хімії горючих копалин Інституту фізико-органічної хімії і вуглехімії ім. Л. М. Литвиненка Національної академії наук України (далі – Відділення ФХГК ІнФОВ НАН України), а також спрямоване на створення безпечного, інклюзивного, недискримінаційного та сприятливого робочого середовища для всіх працівників незалежно від статі, гендерної ідентичності, віку, інвалідності, сімейного стану, етнічного походження, релігійних переконань чи інших ознак, визначених законодавством України.

1.2. Положення розроблено відповідно до Конституції України, Закону України “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків”, Закону України “Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні”, Кодексу законів про працю України, Закону України “Про наукову і науково-технічну діяльність”, Закону України “Про запобігання та протидію домашньому насильству, Європейської хартії дослідників (**European Charter for Researchers**), Кодексу поведінки при працевлаштуванні дослідників (**Code of Conduct for the Recruitment of Researchers**), рекомендацій Європейської Комісії щодо розроблення та впровадження **Gender Equality Plans (GEP)** у межах програми **Horizon Europe**, інших нормативно-правових актів України та міжнародних документів у сфері забезпечення рівних прав і можливостей.

1.3. Положення є складовою системи внутрішнього забезпечення якості наукової діяльності, кадрової політики та корпоративної культури Відділення ФХГК ІнФОВ НАН України застосовується до всіх працівників незалежно від виду трудових відносин, займаної посади, стажу роботи, форми зайнятості чи джерела фінансування. Дія Положення також поширюється на осіб, які проходять стажування, виконують наукові дослідження, беруть участь у виконанні грантових проектів, а також на запрошених науковців та інших осіб під час їхньої діяльності у Відділенні ФХГК ІнФОВ НАН України.

1.4. Метою цього Положення є забезпечення рівних прав, можливостей і справедливого ставлення до всіх працівників, інтеграція принципів гендерної рівності у кадрову політику, управління, наукову діяльність і міжнародне співробітництво, а також створення умов, що унеможливають будь-які прояви дискримінації, гендерно зумовленого насильства, мобінгу та інших форм неприйнятної поведінки.

1.5. Основними завданнями Положення є:

- забезпечення рівних можливостей під час набору персоналу, працевлаштування, професійного розвитку, атестації та кар'єрного зростання;
- формування гендерно чутливої організаційної культури;
- забезпечення гендерного балансу під час прийняття управлінських рішень та формування колегіальних органів;
- інтеграція гендерного виміру в організацію та виконання наукових досліджень;
- створення безпечного робочого середовища, вільного від дискримінації, мобінгу, боулінгу, тощо;
- забезпечення прозорих процедур розгляду звернень щодо порушення принципу рівності;
- підвищення рівня обізнаності працівників щодо принципів рівності, різномуніття та інклюзії;

– виконання вимог міжнародних програм, зокрема **Horizon Europe**, щодо впровадження інституційної політики гендерної рівності.

1.6. Діяльність Відділення ФХГК ІнФОВ НАН України у сфері забезпечення гендерної рівності ґрунтується на таких принципах:

- рівності прав і можливостей;
- недискримінації;
- поваги до людської гідності;
- рівного доступу до ресурсів і професійного розвитку;
- прозорості та об'єктивності управлінських рішень;
- доброчесності й академічної етики;
- конфіденційності під час розгляду звернень;
- нульової толерантності до дискримінації, гендерно зумовленого насильства, мобінгу;
- відповідальності керівництва за формування безпечного та інклюзивного робочого середовища.

1.7. Керівництво Відділення ФХГК ІнФОВ НАН України визнає забезпечення гендерної рівності одним із пріоритетних напрямів розвитку Установи та зобов'язується забезпечувати необхідні організаційні, кадрові, інформаційні та, у межах наявних можливостей, фінансові ресурси для реалізації цієї політики.

1.8. Практична реалізація цього Положення здійснюється відповідно до Плану забезпечення гендерної рівності (**Gender Equality Plan**) Відділення ФХГК ІнФОВ НАН України, який затверджується директором Установи, визначає конкретні заходи, строки їх виконання, відповідальних осіб, індикатори досягнення результатів та порядок моніторингу виконання.

1.9. Положення підлягає перегляду не рідше одного разу на три роки або в разі внесення змін до законодавства України, вимог міжнародних програм, зокрема **Horizon Europe**, чи організаційної структури Відділення ФХГК ІнФОВ НАН України.

2. НОРМАТИВНО-ПРАВОВА БАЗА

2.1. Положення про забезпечення гендерної рівності у Відділенні ФХГК ІнФОВ НАН України розроблено відповідно до Конституції України, законодавства України, міжнародних договорів, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, нормативно-правових актів Кабінету Міністрів України, нормативних документів Національної академії наук України, а також рекомендацій і стратегічних документів Європейського Союзу щодо забезпечення гендерної рівності в науковій діяльності.

2.2. Правовою основою цього Положення є:

Законодавство України:

- Конституція України;
- Кодекс законів про працю України;
- Закон України “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків”;
- Закон України “Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні”;
- Закон України “Про наукову і науково-технічну діяльність”;
- Закон України “Про охорону праці”;

- Закон України “Про запобігання та протидію домашньому насильству” (у частині визначення понять гендерно зумовленого насильства);
- Закон України “Про звернення громадян”;
- Закон України “Про захист персональних даних”;
- Закон України “Про колективні договори і угоди”.

Підзаконні нормативно–правові акти:

- постанови Кабінету Міністрів України щодо реалізації державної політики забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- державні стратегії та плани заходів у сфері забезпечення гендерної рівності, затверджені Кабінетом Міністрів України;
- інші нормативно-правові акти центральних органів виконавчої влади, що регулюють питання недискримінації, рівних можливостей та охорони праці.

Нормативні документи Національної академії наук України:

- Правила внутрішнього трудового розпорядку;
- Кодекс академічної доброчесності;
- інші локальні нормативні акти, що регулюють кадрову політику, організацію праці та етичні стандарти діяльності.

Міжнародні нормативні документи:

- Загальна декларація прав людини (1948);
- Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW);
- Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод;
- Конвенції Міжнародної організації праці щодо недискримінації, рівної виснаго-
роди та рівних можливостей у сфері праці;
- Цілі сталого розвитку ООН до 2030 року, зокрема Ціль 5 “Досягнення гендерної рівності та розширення прав і можливостей усіх жінок і дівчат”.

Документи Європейського Союзу:

- рамкова програма Європейського Союзу **Horizon Europe**;
- **Guidance on Gender Equality Plans (European Commission)**;
- Європейська хартія дослідників (**European Charter for Researchers**);
- Кодекс поведінки при працевлаштуванні дослідників (**Code of Conduct for the Recruitment of Researchers**);
- Європейська рамка для дослідницьких кар'єр (**European Framework for Research Careers**);
- рекомендації Європейського інституту з питань гендерної рівності (**European Institute for Gender Equality, EIGE**) щодо впровадження політики гендерної рівності у наукових організаціях.

2.3. Під час реалізації цього Положення Відділення ФХГК ІнФОВ НАН України керується принципами верховенства права, поваги до прав і свобод людини, недискримінації, рівності можливостей, інклюзивності, прозорості, академічної доброчесності, взаємної поваги та нульової толерантності до будь-яких проявів дискримінації, гендерно зумовленого насильства, мобінгу та інших форм неприйнятної поведінки.

2.4. У разі внесення змін до законодавства України або оновлення нормативних документів Європейського Союзу щодо забезпечення гендерної рівності Положення підлягає перегляду та актуалізації в установленому порядку.

2.5. Вимоги цього Положення є обов'язковими для всіх працівників Відділення ФХГК ІнФОВ НАН України незалежно від займаної посади, виду трудових відносин, джерела фінансування їхньої діяльності або участі у виконанні національних чи міжнародних наукових проєктів.

3. ПРИНЦИПИ ЗАПЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

3.1. Загальні принципи

Політика забезпечення гендерної рівності у Відділенні ФХГК ІнФОВ НАН України ґрунтується на принципах законності, рівності прав і можливостей, поваги до прав людини, академічної доброчесності, відкритості, прозорості, інклюзивності та недискримінації. Усі управлінські рішення, кадрові процедури, організація наукової діяльності та міжнародне співробітництво здійснюються з дотриманням принципів гендерної рівності та забезпечення рівного ставлення до всіх працівників.

3.2. Основні принципи

3.2.1. Принцип рівних прав і можливостей

Відділення забезпечує рівні права, можливості та умови професійної діяльності для всіх працівників незалежно від статі, гендерної ідентичності, сімейного стану, віку, інвалідності, етнічного походження, громадянства, релігійних чи інших переконань, інших ознак, що охороняються законодавством.

3.2.2. Принцип недискримінації

Будь-які форми прямої чи непрямої дискримінації, обмеження прав або надання необґрунтованих переваг за ознакою статі чи іншими захищеними ознаками є неприпустимими. Рішення щодо прийняття на роботу, призначення на посаду, оплати праці, професійного розвитку, участі у проєктах, стажуваннях, відрядженнях, конкурсах та атестації приймаються виключно на основі професійних компетентностей, досвіду та результатів діяльності.

3.2.3. Принцип рівного доступу

Відділення ФХГК ІнФОВ НАН України забезпечує рівний доступ працівників до:

- працевлаштування;
- підвищення кваліфікації;
- наукових досліджень;
- грантової діяльності;
- міжнародної мобільності;
- професійного розвитку;
- матеріально-технічних ресурсів;
- інформаційних ресурсів;
- участі у прийнятті управлінських рішень.

3.2.4. Принцип гендерно збалансованого управління

Відділення ФХГК ІнФОВ НАН України сприяє забезпеченню гендерного балансу під час формування керівних органів, конкурсних, атестаційних, експертних, дорадчих та інших колегіальних органів, враховуючи професійні компетентності кандидатів.

3.2.5. Принцип інклюзивності та поваги до різноманіття

Відділення ФХГК ІнФОВ НАН України визнає різноманіття людського потенціалу важливою складовою розвитку науки та створює умови, що забезпечують рівну участь

усіх працівників у науковій, організаційній та міжнародній діяльності. Організаційна культура Відділення ФХГК ІнФОВ НАН України ґрунтується на взаємній повазі, толерантності, недопущенні упередженого ставлення та врахуванні потреб різних категорій працівників.

3.2.6. Принцип поєднання професійної діяльності та особистого життя

Відділення ФХГК ІнФОВ НАН України сприяє створенню умов, які дають можливість працівникам поєднувати професійну діяльність із сімейними обов'язками відповідно до законодавства України. Під час організації роботи, проведення наукових заходів, навчання, міжнародної мобільності та інших видів діяльності враховуються принципи рівності можливостей і поваги до сімейних обов'язків працівників.

3.2.7. Принцип безпечного та гідного робочого середовища

У Відділенні ФХГК ІнФОВ НАН України забезпечується робоче середовище, вільне від:

- дискримінації;
- мобінгу;
- булінгу;
- гендерно зумовленого насильства;
- психологічного тиску;
- будь-яких інших форм неприйнятної поведінки.

До будь-яких проявів зазначених порушень застосовується принцип нульової толерантності.

3.2.8. Принцип конфіденційності

Розгляд повідомлень щодо можливих випадків дискримінації, мобінгу здійснюється з дотриманням принципів конфіденційності, неупередженості, захисту персональних даних та недопущення негативних наслідків для особи, яка повідомила про можливе порушення.

3.2.9. Принцип прозорості та підзвітності

Політика забезпечення гендерної рівності є відкритою та доступною для всіх працівників. Інформація про План забезпечення гендерної рівності (**Gender Equality Plan**), результати його виконання та основні показники моніторингу оприлюднюються відповідно до вимог законодавства України, внутрішніх нормативних документів та політики відкритості Установи.

3.2.10. Принцип доказовості та моніторингу

Оцінювання ефективності політики забезпечення гендерної рівності здійснюється на основі об'єктивних показників, регулярного моніторингу, аналізу результатів і періодичного перегляду Плану забезпечення гендерної рівності.

3.2.11. Принцип інтеграції гендерного виміру у наукову діяльність

Під час планування та виконання наукових досліджень Відділення ФХГК ІнФОВ НАН України, за наявності науково обґрунтованої доцільності, враховує гендерний вимір у дослідницькому процесі, методології, аналізі результатів та поширенні наукових знань відповідно до рекомендацій Європейської Комісії.

3.2.12. Принцип безперервного вдосконалення

Політика забезпечення гендерної рівності реалізується на засадах постійного вдосконалення, регулярного оцінювання її ефективності, урахування кращих європейських практик, рекомендацій міжнародних організацій та змін законодавства України.

3.3. Реалізація принципів

Реалізація зазначених принципів забезпечується шляхом виконання Плану забезпечення гендерної рівності (**Gender Equality Plan**), проведення навчальних заходів, здійснення моніторингу гендерних показників, удосконалення кадрової політики, розвитку міжнародної співпраці, функціонування механізмів запобігання дискримінації та регулярного оцінювання результативності заходів із забезпечення гендерної рівності.

4. ПРАВА ТА ОБОВ'ЯЗКИ УЧАСНИКІВ РЕАЛІЗАЦІЇ ПОЛІТИКИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

4.1. Права працівників

Кожний працівник Відділення ФХГК ІнФОВ НАН України має право на:

- рівне ставлення та рівні можливості під час прийняття на роботу, професійного розвитку, участі в конкурсах, атестації, міжнародній мобільності, виконанні наукових проєктів, кар'єрне зростання та припинення трудових відносин;
- робоче середовище, вільне від дискримінації, мобінгу, гендерно зумовленого насильства, психологічного тиску та інших форм неприйнятної поведінки;
- об'єктивне та неупереджене оцінювання результатів професійної діяльності виключно на підставі професійної компетентності, наукових досягнень, досвіду та ділових якостей;
- рівний доступ до програм підвищення кваліфікації, стажувань, міжнародного співробітництва, академічної мобільності, грантової діяльності, матеріально-технічних та інформаційних ресурсів;
- поєднання професійної діяльності з сімейними обов'язками відповідно до законодавства України та внутрішніх нормативних документів Установи;
- подання звернень, заяв або повідомлень щодо випадків дискримінації, мобінгу, інших порушень принципів гендерної рівності із забезпеченням конфіденційності та захисту від будь-яких форм переслідування;
- отримання інформації про політику забезпечення гендерної рівності, План забезпечення гендерної рівності (**Gender Equality Plan**) та результати його виконання;
- участь у формуванні та вдосконаленні політики забезпечення гендерної рівності шляхом подання пропозицій щодо її реалізації.

4.2. Обов'язки працівників

Працівники Відділення ФХГК ІнФОВ НАН України зобов'язані:

- дотримуватися вимог цього Положення, Плану забезпечення гендерної рівності (**GER**), правил академічної доброчесності та норм професійної етики;
- поважати гідність, права та законні інтереси інших працівників незалежно від статі чи інших ознак, що охороняються законодавством;
- не допускати проявів дискримінації, мобінгу, булінгу, гендерно зумовленого насильства, мови ворожнечі чи інших форм неприйнятної поведінки;

- сприяти формуванню безпечного, інклюзивного та доброзичливого робочого середовища;
- дотримуватися принципів рівного ставлення під час професійної взаємодії, участі в конкурсах, проектах, наукових заходах та роботі колегіальних органів;
- у разі виявлення фактів порушення принципів гендерної рівності повідомляти про них у порядку, визначеному цим Положенням, із дотриманням принципів добросовісності та конфіденційності;
- брати участь у заходах з підвищення обізнаності щодо забезпечення гендерної рівності, якщо такі заходи організовуються Установою.

4.3. Права та обов'язки керівництва

Керівництво Відділення ФХГК ІнФОВ НАН України:

- забезпечує реалізацію політики гендерної рівності та виконання Плану забезпечення гендерної рівності (GEP);
- створює умови для рівного доступу до працевлаштування, професійного розвитку, участі у наукових дослідженнях, міжнародній співпраці та прийнятті управлінських рішень;
- забезпечує прозорість кадрових процедур, конкурсного відбору та оцінювання результатів діяльності;
- вживає заходів щодо запобігання дискримінації, мобінгу та іншим формам неприйнятної поведінки;
- забезпечує функціонування конфіденційного механізму подання та розгляду звернень;
- сприяє підвищенню обізнаності працівників шляхом організації навчальних, інформаційних та консультативних заходів;
- забезпечує проведення моніторингу виконання Плану забезпечення гендерної рівності та щорічне оцінювання його результативності;
- сприяє формуванню гендерно збалансованого представництва у складі дорадчих, експертних, конкурсних та інших колегіальних органів з урахуванням професійної компетентності кандидатів.

4.4. Права та обов'язки відповідальної особи (або Координатора з питань гендерної рівності)

Відповідальна особа:

- координує реалізацію політики забезпечення гендерної рівності та Плану забезпечення гендерної рівності;
- здійснює моніторинг виконання заходів GEP та готує щорічний звіт;
- готує пропозиції щодо вдосконалення внутрішньої політики та нормативних документів.
- організовує інформаційні та навчальні заходи;
- надає консультаційну допомогу працівникам з питань реалізації принципів гендерної рівності.
- взаємодіє з керівництвом Установи, структурними підрозділами, партнерами та міжнародними організаціями у сфері забезпечення гендерної рівності.

4.5. Права та обов'язки керівників структурних підрозділів

Керівники структурних підрозділів:

- забезпечують виконання вимог цього Положення у підпорядкованих підрозділах;

- сприяють створенню безпечного, інклюзивного та недискримінаційного робочого середовища;
- забезпечують рівні можливості працівників щодо участі у проектах, навчанні, стажуваннях і міжнародній діяльності;
- невідкладно реагують на повідомлення про можливі порушення принципів гендерної рівності та інформують керівництво відповідно до встановленого порядку;
- сприяють проведенню моніторингу та виконанню заходів GEP.

4.6. Відповідальність

Особи, винні у порушенні вимог цього Положення, несуть відповідальність відповідно до законодавства України, внутрішніх нормативних документів Відділення ФХГК ІнФОВ НАН України та умов трудового договору.

Подання повідомлення про можливе порушення принципів гендерної рівності не може бути підставою для будь-яких форм переслідування, дискримінації чи негативного ставлення до заявника.

Особи, які беруть участь у розгляді звернень, зобов'язані забезпечувати неупередженість, об'єктивність, конфіденційність і захист персональних даних усіх учасників процедури.

5. ВІДПОВІДАЛЬНІ ОСОБИ ТА ОРГАНІЗАЦІЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ПОЛІТИКИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

5.1. Загальні положення

Реалізація політики забезпечення гендерної рівності у Відділенні ФХГК ІнФОВ НАН України здійснюється на засадах прозорості, підзвітності та постійного вдосконалення.

Координація виконання Положення про забезпечення гендерної рівності та Плану забезпечення гендерної рівності (**Gender Equality Plan, GEP**) покладається на визначених відповідальних осіб та робочу групу з питань гендерної рівності.

Склад, повноваження та порядок діяльності відповідальних осіб визначаються наказом дирекції Установи.

5.2. Директор Відділення ФХГК ІнФОВ НАН України:

- забезпечує загальне керівництво реалізацією політики гендерної рівності;
- затверджує Положення про забезпечення гендерної рівності та План забезпечення гендерної рівності (**GEP**);
- визначає відповідальних осіб за координацію та моніторинг виконання заходів **GEP**;
- забезпечує інтеграцію принципів гендерної рівності у кадрову політику, організацію наукової діяльності, міжнародне співробітництво та внутрішні управлінські процеси;
- створює умови для реалізації заходів **GEP** у межах організаційних, кадрових та фінансових можливостей Установи;
- забезпечує розгляд пропозицій щодо вдосконалення політики гендерної рівності.
- сприяє дотриманню принципів гендерного балансу під час формування робочих груп, розподілу завдань та залучення працівників до наукових проєктів;
- забезпечує взаємодію з відповідальною особою з питань гендерної рівності щодо виконання заходів **GEP**.

5.3. Координатор (відповідальна особа) з питань гендерної рівності

Для організації реалізації політики гендерної рівності визначається координатор (відповідальна особа) з питань гендерної рівності.

Координатор з питань гендерної рівності:

- організовує виконання заходів, передбачених Планом забезпечення гендерної рівності (**ГЕР**);
- здійснює координацію діяльності структурних підрозділів щодо реалізації положень **ГЕР**.
- проводить моніторинг виконання запланованих заходів та досягнення встановлених показників;
- організовує збір, аналіз і узагальнення статистичних даних щодо кадрового складу, участі у наукових проектах, професійного розвитку та інших напрямів діяльності;
- готує щорічний звіт про стан виконання **ГЕР** та подає його дирекції;
- розробляє пропозиції щодо актуалізації **ГЕР**, удосконалення внутрішніх процедур і запровадження нових заходів;
- організовує інформаційно-роз'яснювальні та навчальні заходи з питань гендерної рівності, недискримінації та інклюзивної організаційної культури;
- забезпечує поширення інформації про політику гендерної рівності серед працівників;
- взаємодіє з відповідними підрозділами Установи, НАН України, міжнародними партнерами та експертними організаціями з питань реалізації **ГЕР**.

5.5. Робоча група з питань гендерної рівності

До складу робочої групи можуть входити представники адміністрації, наукових підрозділів, кадрової служби, профспілкової організації (за згодою), молодих учених та інших працівників.

Основними завданнями робочої групи є:

- розроблення, реалізація та перегляд **ГЕР**;
- аналіз стану гендерної рівності в Установі;
- підготовка пропозицій щодо вдосконалення кадрової та організаційної політики;
- участь у розробленні заходів щодо запобігання дискримінації та інших форм неприйнятної поведінки;
- оцінювання ефективності реалізації **ГЕР**.

5.6. Керівники структурних підрозділів

Керівники структурних підрозділів:

- забезпечують виконання заходів **ГЕР** у межах відповідного підрозділу;
- сприяють рівному доступу працівників до професійного розвитку, навчання, наукових проектів та міжнародної діяльності;
- не допускають дискримінаційних практик під час розподілу завдань, оцінювання результатів роботи та прийняття управлінських рішень;
- негайно інформують визначених відповідальних осіб про можливі порушення принципів гендерної рівності.

5.7. Участь працівників у реалізації **ГЕР**

Працівники Відділення ФХГК ІнФОВ НАН України беруть участь у реалізації політики гендерної рівності шляхом:

- дотримання вимог цього Положення;
- участі у навчальних та інформаційних заходах;
- надання пропозицій щодо вдосконалення політики гендерної рівності;
- сприяння формуванню культури взаємної поваги та недискримінації.

5.8. Моніторинг та звітування

Моніторинг реалізації політики гендерної рівності здійснюється щорічно шляхом:

- аналізу виконання заходів **ГЕР**;
- оцінювання визначених індикаторів;
- підготовки звіту про результати виконання ГЕР.

За результатами моніторингу можуть вноситися пропозиції щодо коригування заходів, строків виконання та показників ефективності Плану забезпечення гендерної рівності.

6. ЗАПОБІГАННЯ ДИСКРИМІНАЦІЇ, МОБІНГУ ТА ІНШИМ ФОРМАМ НЕПРИЙНЯТНОЇ ПОВЕДІНКИ

6.1. Загальні положення

Відділення ФХГК ІнФОВ НАН України забезпечує створення безпечного, професійного, інклюзивного та сприятливого робочого середовища, вільного від будь-яких форм дискримінації, мобінгу, гендерно зумовленого насильства та інших проявів неприйнятної поведінки.

Політика Відділення ФХГК ІнФОВ НАН України ґрунтується на принципі нульової толерантності до дискримінації та переслідування, а також передбачає своєчасне реагування, неупереджений розгляд звернень і вжиття відповідних заходів для запобігання повторенню порушень.

6.2. Недопущення дискримінації

У Відділенні ФХГК ІнФОВ НАН України забороняються будь-які форми прямої чи непрямой дискримінації за ознаками:

- статі;
- гендерної ідентичності;
- сімейного стану;
- віку;
- інвалідності;
- стану здоров'я;
- раси, кольору шкіри, етнічного чи соціального походження;
- громадянства;
- релігійних або інших переконань;
- політичних поглядів;
- інших ознак, визначених законодавством України.

Не допускається обмеження прав працівників або створення переваг на підставі ознак, які не пов'язані з професійними якостями, компетентністю, результатами роботи чи науковими досягненнями.

6.3. Запобігання мобінгу

Відділення ФХГК ІнФОВ НАН України визнає мобінгом систематичні або повторювані дії чи бездіяльність працівників або керівництва, спрямовані на приниження про-

фесійної гідності, створення ворожого робочого середовища, психологічний тиск або ізоляцію працівника.

До проявів мобінгу можуть належати, зокрема:

- безпідставне позбавлення можливості виконувати професійні завдання;
- нерівномірний або упереджений розподіл робочого навантаження;
- поширення принизливої чи неправдивої інформації;
- публічне приниження професійних якостей працівника;
- створення перешкод для професійного розвитку або участі у науковій діяльності.

Керівники структурних підрозділів несуть відповідальність за недопущення практик управління, які можуть призвести до виникнення ситуацій мобінгу.

6.4. Запобігання гендерно зумовленому насильству

У Відділенні ФХГК ІнФОВ НАН України забороняються будь-які форми гендерно зумовленого насильства, зокрема небажана поведінка, що має на меті або наслідком порушення гідності особи, створення залякувального, ворожого, принизливого чи образливого середовища.

До неприйнятної поведінки можуть належати небажані висловлювання або коментарі неприйняттого характеру, образливі жарти або повідомлення.

Відділення ФХГК ІнФОВ НАН України забезпечує конфіденційний механізм повідомлення про можливі випадки гендерно зумовленого насильства та гарантує захист особи, яка добросовісно повідомила про порушення.

6.5. Запобігання упередженості та нерівності в кадрових процедурах

Для забезпечення справедливості кадрових процесів Відділення ФХГК ІнФОВ НАН України:

- застосовує прозорі процедури добору персоналу;
- забезпечує рівний доступ кандидатів до конкурсів і професійного розвитку;
- використовує чіткі та об'єктивні критерії оцінювання;
- сприяє формуванню гендерно збалансованого складу конкурсних та експертних комісій;
- запобігає впливу неусвідомлених гендерних упереджень під час прийняття кадрових рішень.

6.6. Механізм повідомлення та розгляду звернень

Працівники мають право повідомляти про випадки або підозри щодо:

- дискримінації;
- мобінгу;
- гендерно зумовленого насильства;
- інших порушень принципів гендерної рівності.

Повідомлення можуть подаватися визначеній відповідальній особі з питань гендерної рівності або іншому уповноваженому органу у формі, визначеній внутрішніми нормативними документами Установи.

Під час розгляду звернень забезпечуються:

- конфіденційність інформації;
- неупередженість і об'єктивність оцінювання ситуації;
- захист персональних даних;
- недопущення переслідування заявника;
- право всіх сторін бути почутими.

6.7. Захист осіб, які повідомляють про порушення

Особи, які добросовісно повідомляють про можливі випадки дискримінації, мобінгу чи інших форм неприйнятної поведінки, не можуть зазнавати негативних наслідків у зв'язку з таким повідомленням.

Забороняються будь-які форми помсти, тиску, погіршення умов праці, обмеження участі у науковій діяльності або професійному розвитку через подання звернення.

6.8. Навчання та підвищення обізнаності

Для формування культури взаємоповаги та запобігання порушенням Відділення ФХГК ІнФОВ НАН України організовує:

- інформаційні заходи з питань гендерної рівності;
- ознайомлення працівників із положеннями **GER**;
- поширення інформаційних матеріалів щодо механізмів звернення та отримання допомоги.

6.9. Моніторинг та оцінювання

Моніторинг ефективності заходів із запобігання дискримінації, мобінгу та іншим формам неприйнятної поведінки здійснюється в межах реалізації **GER** шляхом:

- аналізу звернень та результатів їх розгляду;
- оцінювання обізнаності працівників щодо політики рівності;
- проведення опитувань щодо стану робочого середовища;
- аналізу ефективності запроваджених заходів.

Результати моніторингу враховуються під час оновлення Плану забезпечення гендерної рівності.

6.10. Відповідальність

Порушення вимог цього розділу тягне за собою відповідальність відповідно до законодавства України, внутрішніх нормативних документів Установи та умов трудових відносин.

Відділення ФХГК ІнФОВ НАН України забезпечує системний підхід до запобігання дискримінації, мобінгу та іншим формам неприйнятної поведінки як невід'ємної складової політики гендерної рівності та розвитку безпечного наукового середовища.

7. МЕХАНІЗМ ПОДАННЯ ТА РОЗГЛЯДУ ЗВЕРНЕНЬ ЩОДО ПОРУШЕННЯ ПРИНЦИПІВ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

7.1. Загальні положення

Відділення ФХГК ІнФОВ НАН України забезпечує функціонування доступного, безпечного та конфіденційного механізму подання і розгляду звернень щодо можливих порушень принципів гендерної рівності, зокрема випадків дискримінації, мобінгу, гендерно зумовленого насильства та інших форм неприйнятної поведінки.

Метою механізму є своєчасне виявлення, об'єктивний розгляд та належне реагування на повідомлення про можливі порушення, а також запобігання повторному виникненню таких ситуацій.

7.2. Право на звернення

Право на подання звернення мають:

- працівники Відділення ФХГК ІнФОВ НАН України;
- особи, залучені до виконання наукових проектів;

– запрошені науковці, експерти та інші особи, які взаємодіють із працівниками Відділення ФХГК ІнФОВ НАН України.

Звернення може подаватися особою, яка вважає, що її права порушено, або особою, якій стало відомо про можливе порушення прав іншої особи.

7.3. Принципи розгляду звернень

Розгляд звернень здійснюється на основі таких принципів:

- конфіденційності – нерозголошення інформації про заявника, учасників процедури та обставини справи без законних підстав;
- неупередженості – об'єктивного та всебічного розгляду обставин;
- поваги до гідності учасників – недопущення повторної травматизації чи звинувачення заявника;
- своєчасності – розгляду звернень у розумні строки;
- захисту від переслідування – недопущення негативних наслідків для особи, яка подала звернення добросовісно;
- презумпції добросовісності – відповідального ставлення до всіх учасників процедури.

7.4. Способи подання звернення

Звернення щодо можливого порушення принципів гендерної рівності може бути подано:

- у письмовій формі на ім'я директора Установи або визначеної відповідальної особи;
 - в електронній формі через офіційні канали зв'язку Установи;
 - під час особистого звернення до відповідальної особи з питань гендерної рівності.
- У зверненні, за можливості, зазначаються:
- прізвище, ім'я, контактні дані заявника (крім випадків анонімного повідомлення);
 - опис ситуації;
 - дата, місце та обставини можливого порушення;
 - інформація про осіб, які можуть бути причетними або свідками;
 - наявні документи чи інші матеріали, що підтверджують обставини.

7.5. Приймання та реєстрація звернень

Відповідальна особа з питань гендерної рівності:

- приймає та реєструє звернення.
- перевіряє наявність необхідної інформації для проведення розгляду;
- забезпечує конфіденційне зберігання матеріалів;
- інформує заявника про отримання звернення та порядок подальшого розгляду.

У разі необхідності відповідальна особа може звернутися до заявника для уточнення інформації.

7.6. Попередній розгляд звернення

Після отримання звернення проводиться його попередній аналіз щодо:

- наявності ознак порушення принципів гендерної рівності;
- необхідності залучення додаткових фахівців;
- можливого конфлікту інтересів осіб, які беруть участь у розгляді.

У разі встановлення конфлікту інтересів відповідна особа не бере участі у процедурі розгляду.

7.7. Розгляд звернення

Для розгляду звернення можуть залучатися:

- відповідальна особа з питань гендерної рівності;

- робоча група з питань гендерної рівності;
- представники адміністрації;
- фахівці з кадрових, правових або етичних питань (за потреби).

Під час розгляду:

- вивчаються надані матеріали;
- за необхідності проводяться зустрічі з учасниками ситуації;
- забезпечується право всіх сторін надати пояснення;
- формується висновок щодо обставин справи;
- визначаються рекомендації або заходи реагування.

7.8. Рішення та заходи реагування

За результатами розгляду можуть бути прийняті такі рішення:

- підтвердження відсутності порушення;
- надання рекомендацій щодо врегулювання ситуації;
- проведення додаткового навчання або інформаційних заходів;
- застосування заходів організаційного чи дисциплінарного реагування відповідно до законодавства;

- внесення пропозицій щодо вдосконалення внутрішніх процедур.

У разі виявлення ознак правопорушення матеріали можуть бути передані до відповідних органів згідно із законодавством України.

7.9. Інформування заявника

Заявник отримує інформацію про результати розгляду звернення у межах, дозволених законодавством, із дотриманням вимог щодо захисту персональних даних та конфіденційності інформації.

7.10. Захист заявників та учасників процедури

Відділення ФХГК ІнФОВ НАН України гарантує, що особа, яка добросовісно повідомила про можливе порушення принципів гендерної рівності, не може зазнавати:

- переслідування;
- погіршення умов праці;
- необґрунтованого обмеження професійних можливостей;
- негативного ставлення через факт звернення.

Забороняється розголошення інформації про заявника та обставини звернення без його згоди, крім випадків, передбачених законодавством.

7.11. Документування та моніторинг

Інформація про звернення та результати їх розгляду зберігається відповідно до вимог законодавства про захист персональних даних.

У межах реалізації **GER** здійснюється узагальнений аналіз:

- кількості звернень;
- категорій питань;
- результатів розгляду;
- ефективності заходів реагування.

Узагальнені результати можуть використовуватися для вдосконалення політики гендерної рівності без розкриття персональних даних.

7.12. Інтеграція механізму звернень у **Gender Equality Plan**

У межах реалізації **GER 2026–2028** Відділення ФХГК ІнФОВ НАН України забезпечує:

- визначення відповідальної особи за приймання та координацію розгляду звернень;
- інформування працівників про доступні канали звернення;
- періодичне оцінювання ефективності механізму;
- навчання працівників щодо запобігання дискримінації та мобінгу;
- удосконалення процедур відповідно до результатів моніторингу.

Функціонування механізму подання та розгляду звернень є невід'ємною складовою забезпечення безпечного, інклюзивного та гендерно рівного наукового середовища.

8. МОНІТОРИНГ ТА ОЦІНЮВАННЯ ВИКОНАННЯ ПОЛІТИКИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

8.1. Загальні положення

Моніторинг виконання Положення про забезпечення гендерної рівності та Плану забезпечення гендерної рівності (**Gender Equality Plan, GEP**) у Відділенні ФХГК ІнФОВ НАН України здійснюється з метою оцінювання ефективності впроваджених заходів, визначення досягнутих результатів, виявлення проблемних питань та удосконалення політики гендерної рівності.

Моніторинг є складовою системи внутрішнього управління якістю наукової діяльності та забезпечує відповідність діяльності Відділення ФХГК ІнФОВ НАН України принципам рівності, недискримінації, інклюзивності та вимогам міжнародних програм, зокрема **Horizon Europe**.

8.2. Основні завдання моніторингу

Основними завданнями моніторингу є:

- оцінювання стану забезпечення гендерної рівності у Відділенні ФХГК ІнФОВ НАН України;
- контроль виконання заходів, визначених **GEP** на 2026–2028 роки;
- аналіз ефективності реалізованих заходів;
- виявлення можливих проявів нерівності або дискримінаційних практик;
- визначення потреб у коригуванні політики та процедур;
- забезпечення прозорості та підзвітності щодо реалізації **GEP**.

8.3. Відповідальні за здійснення моніторингу

Моніторинг виконання Положення та **GEP** здійснюється:

- директором Відділення ФХГК ІнФОВ НАН України – у частині забезпечення організаційної підтримки та виконання стратегічних завдань;
- координатором (відповідальною особою) з питань гендерної рівності – у частині збору даних, аналізу показників, підготовки звітності та координації заходів;
- робочою групою з питань гендерної рівності (у разі її створення) – у частині аналізу результатів та підготовки рекомендацій;
- керівниками структурних підрозділів – у частині реалізації заходів у межах відповідних підрозділів.

8.4. Принципи моніторингу

Моніторинг здійснюється на основі таких принципів:

- об'єктивності – використання достовірних та перевірених даних;
- системності – регулярного збору та аналізу інформації;
- конфіденційності – захисту персональних даних;
- прозорості – доступності узагальнених результатів;
- доказовості – прийняття управлінських рішень на основі фактичних показників;

– безперервного вдосконалення – використання результатів моніторингу для покращення політики.

8.5. Джерела інформації для моніторингу

Для здійснення моніторингу використовуються:

- кадрова статистика з розподілом за статтю та іншими релевантними показниками;
- інформація щодо участі працівників у наукових проектах, грантах, стажуваннях та міжнародній мобільності;
- дані щодо професійного розвитку, підвищення кваліфікації та кар'єрного зростання;
- інформація про склад керівних, експертних, конкурсних та дорадчих органів;
- результати опитувань працівників щодо стану робочого середовища;
- інформація щодо звернень про можливі випадки дискримінації, мобінгу або інших порушень принципів гендерної рівності;
- результати виконання заходів, передбачених **GER**.

8.6. Гендерно дезагреговані дані

Відділення ФХГК ІнФОВ НАН України забезпечує систематичний збір та аналіз статистичних даних із розподілом за статтю у тих сферах, де це є доцільним для оцінювання стану гендерної рівності.

До основних показників належать:

- співвідношення жінок і чоловіків серед працівників;
- гендерний склад керівних посад;
- участь жінок і чоловіків у наукових проектах;
- участь у міжнародних програмах, конференціях, стажуваннях;
- доступ до навчання та професійного розвитку;
- представництво у робочих та експертних групах;
- результати внутрішніх опитувань щодо організаційної культури.

Збір даних здійснюється з дотриманням вимог законодавства України щодо захисту персональних даних.

8.7. Основні індикатори виконання **GER** (KPI)

Для оцінювання ефективності реалізації **GER** можуть використовуватися такі показники:

Напрямок моніторингу	Показник
Організаційна культура	Наявність затвердженого GER та актуалізованого Положення
Інформування	Кількість проведених інформаційних заходів
Навчання	Кількість працівників, які пройшли навчання з питань гендерної рівності
Кадрова політика	Співвідношення жінок і чоловіків на різних посадах
Лідерство	Гендерний баланс у складі комісій та робочих груп
Наукова діяльність	Участь жінок і чоловіків у проектах та міжнародній співпраці
Безпечне середовище	Кількість звернень та результати їхнього розгляду
Організаційний клімат	Результати опитувань працівників

8.8. Періодичність моніторингу

Поточний моніторинг виконання заходів **GER** здійснюється впродовж року відповідальними особами. Щорічне оцінювання результатів реалізації **GER** проводиться за підсумками календарного року та включає:

- аналіз виконаних заходів;
- оцінювання досягнення показників;
- визначення проблем і ризиків;
- підготовку пропозицій щодо вдосконалення.

8.9. Звітність за результатами моніторингу

За результатами моніторингу Координатор з питань гендерної рівності готує щорічний звіт про виконання **GER**.

Щорічний Звіт містить:

- інформацію про виконані заходи;
- оцінку досягнутих результатів;
- аналіз визначених індикаторів;
- інформацію про проблемні питання;
- пропозиції щодо подальших дій.

Узагальнені результати можуть оприлюднюватися на офіційному веб-сайті Установи відповідно до принципів відкритості та прозорості.

8.10. Перегляд та оновлення **GER**

За результатами моніторингу можуть вноситися зміни до Плану забезпечення гендерної рівності щодо:

- переліку заходів;
- строків виконання;
- відповідальних осіб;
- цільових показників;
- механізмів реалізації.

Перегляд **GER** здійснюється не рідше одного разу на три роки або у разі зміни законодавчих вимог, міжнародних стандартів чи організаційних умов діяльності Відділення ФХГК ІнФОВ НАН України.

8.11. Використання результатів моніторингу

Результати моніторингу використовуються для:

- удосконалення кадрової політики;
- розвитку інклюзивної організаційної культури;
- підвищення ефективності міжнародної співпраці;
- формування нових заходів **GER**;
- підготовки заявок на участь у міжнародних наукових програмах, зокрема **Horizon Europe**.

9. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

9.1. Це Положення про забезпечення гендерної рівності у Відділенні ФХГК ІнФОВ НАН України набирає чинності з дати його затвердження в установленому порядку.

9.2. Положення є внутрішнім нормативним документом, що визначає основні принципи, механізми та організаційні засади забезпечення гендерної рівності, запобігання

дискримінації, мобінгу та іншим формам неприйнятної поведінки у Відділенні ФХГК ІнФОВ НАН України.

9.3. Вимоги цього Положення є обов'язковими для всіх працівників Відділення ФХГК ІнФОВ НАН України незалежно від посади, виду трудових відносин, наукового статусу, участі у виконанні національних чи міжнародних наукових проєктів.

9.4. Реалізація положень цього документа здійснюється через виконання Плану забезпечення гендерної рівності (**Gender Equality Plan, GEP**) на **2026–2028 роки**, який є невід'ємною складовою політики Відділення ФХГК ІнФОВ НАН України щодо формування рівного, безпечного та інклюзивного наукового середовища.

9.5. Контроль за виконанням цього Положення та реалізацією заходів **GEP** здійснюється директором Відділення ФХГК ІнФОВ НАН України, Координатором (відповідальною особою) з питань гендерної рівності та робочою групою з питань гендерної рівності відповідно до її повноважень.

9.6. Працівники Відділення ФХГК ІнФОВ НАН України ознайомлюються з цим Положенням у порядку, визначеному внутрішніми нормативними документами Установи. Факт ознайомлення може підтверджуватися підписом працівника або іншим способом, визначеним законодавством та внутрішніми процедурами.

9.7. Зміни та доповнення до цього Положення вносяться у разі:

- зміни законодавства України у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- оновлення міжнародних вимог і рекомендацій щодо гендерної рівності у сфері науки та інновацій;
- зміни організаційної структури або напрямів діяльності установи;
- результатів моніторингу виконання **GEP** та виявлення потреби у вдосконаленні політики.

9.8. Оновлення Положення та **GEP** здійснюється із залученням відповідальних осіб, представників наукових підрозділів та інших зацікавлених сторін з урахуванням результатів моніторингу, аналізу гендерних показників та пропозицій працівників.

9.9. У разі виникнення суперечностей між положеннями цього документа та законодавством України застосовуються норми законодавства України.

9.10. Положення зберігається відповідно до вимог внутрішнього документообігу Установи. Актуальна редакція документа має бути доступною для працівників Відділення ФХГК ІнФОВ НАН України і повинна бути розміщена на сайті Установи.

9.11. Реалізація цього Положення спрямована на формування сучасного європейського наукового середовища, забезпечення рівних можливостей для професійного розвитку працівників, підвищення якості наукової діяльності та посилення участі Відділення ФХГК ІнФОВ НАН України у міжнародних дослідницьких програмах, зокрема програмах Європейського Союзу.

ПЛАН ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

(GENDER EQUALITY PLAN, GEP)

ВІДДІЛЕННЯ ФІЗИКО-ХІМІЇ ГОРЮЧИХ КОПАЛИН

ІНСТИТУТУ ФІЗИКО-ОРГАНІЧНОЇ ХІМІЇ І ВУГЛЕХІМІЇ ІМ. Л. М. ЛИТВИНЕНКА

НАЦІОНАЛЬНОЇ АКАДЕМІЇ НАУК УКРАЇНИ на 2026–2028 РОКИ (далі – **GEP**)

1. ВСТУП

План забезпечення гендерної рівності (**Gender Equality Plan, GEP**) Відділення фізико-хімії горючих копалин Інституту фізико-органічної хімії і вуглехімії ім. Л. М. Литвиненка Національної академії наук України на 2026–2028 роки (далі – **GEP**) визначає стратегічні напрями, цілі та комплекс заходів, спрямованих на забезпечення рівних прав і можливостей, розвиток інклюзивного організаційного середовища, запобігання дискримінації та інтеграцію принципів гендерної рівності в усі напрями діяльності Відділення ФХГК ІнФОВ НАН України.

GEP розроблено відповідно до Конституції України, законів України, міжнародних договорів, стороною яких є Україна, нормативно-правових актів Національної академії наук України, а також рекомендацій Європейської Комісії щодо впровадження планів забезпечення гендерної рівності в наукових організаціях. План враховує вимоги **Рамкової програми Європейського Союзу Horizon Europe** та сучасні європейські підходи до формування відкритого, безпечного й недискримінаційного наукового середовища.

Відділення ФХГК ІнФОВ НАН України визнає забезпечення гендерної рівності одним із важливих чинників розвитку наукового потенціалу, підвищення якості досліджень, ефективного використання людських ресурсів та розширення міжнародного наукового співробітництва. Реалізація принципів рівності, різноманіття та інклюзії сприяє створенню умов для професійного розвитку працівників, підвищує конкурентоспроможність Установи та зміцнює її спроможність брати участь у міжнародних дослідницьких програмах і грантових проектах.

План ґрунтується на принципах законності, рівності прав і можливостей, недискримінації, прозорості, інклюзивності, академічної доброчесності, поваги до людської гідності, відповідальності та безперервного вдосконалення. Реалізація **GEP** передбачає системний підхід до інтеграції гендерного виміру в кадрову політику, управління, організацію наукових досліджень, міжнародну діяльність, професійний розвиток працівників і внутрішню організаційну культуру.

План охоплює п'ять ключових напрямів, визначених рекомендаціями **Європейської Комісії** для наукових організацій:

- забезпечення балансу між професійною діяльністю та особистим життям, розвиток інклюзивної організаційної культури;
- досягнення гендерного балансу у процесах управління та прийняття рішень;
- забезпечення рівних можливостей під час добору кадрів, професійного розвитку та кар'єрного зростання;
- інтеграція гендерного виміру в наукові дослідження та інноваційну діяльність, де це є науково обґрунтованим;
- запобігання дискримінації, гендерно зумовленому насильству, мобінгу та іншим формам неприйнятної поведінки.

Реалізація **GER** здійснюватиметься шляхом виконання комплексу організаційних, кадрових, інформаційних, освітніх і моніторингових заходів із визначенням відповідальних осіб, строків виконання, показників результативності та механізмів оцінювання ефективності.

Моніторинг виконання **GER** проводитиметься на регулярній основі із застосуванням гендерно дезагregованих статистичних даних, аналізу ключових показників, оцінювання досягнутих результатів та підготовки щорічних звітів. За результатами моніторингу **GER** може актуалізуватися з урахуванням змін законодавства, рекомендацій **Європейської Комісії**, потреб Відділення ФХГК ІнФОВ НАН України та результатів його практичної реалізації.

Запровадження цього Плану є складовою стратегічного розвитку Відділення ФХГК ІнФОВ НАН України та підтверджує його прагнення до впровадження європейських стандартів управління людськими ресурсами, забезпечення рівних можливостей, розвитку академічної культури, заснованої на взаємній повазі, та підвищення ефективності наукової діяльності в національному та міжнародному науковому просторі.

2. АНАЛІЗ ПОТОЧНОГО СТАНУ

2.1. Загальна характеристика

Відділення фізико-хімії горючих копалин Інституту фізико-органічної хімії і вуглехімії ім. Л. М. Литвиненка НАН України здійснює фундаментальні та прикладні наукові дослідження у сфері фізико-хімії, хімії та біотехнології горючих копалин, екологічної безпеки та суміжних напрямів. Наукова діяльність Відділення ФХГК ІнФОВ НАН України реалізується шляхом виконання науково-дослідних робіт, участі у національних і міжнародних проектах, розвитку міжнародного наукового співробітництва, підготовки наукових кадрів та поширення результатів досліджень.

Відділення підтримує принципи рівності, недискримінації та академічної доброчесності, які є складовою організаційної культури та професійної етики. Водночас формалізація політики забезпечення гендерної рівності є важливим кроком для систематизації існуючих практик, їхнього подальшого розвитку та приведення у відповідність до європейських стандартів.

2.2. Передумови розроблення **GER**

Необхідність розроблення Плану забезпечення гендерної рівності (**Gender Equality Plan, GER**) обумовлена:

- імплементацією принципів гендерної рівності у діяльність наукових установ;
- розвитком міжнародного наукового співробітництва;
- участю у конкурсах міжнародних грантових програм, зокрема **Horizon Europe**;
- необхідністю формування безпечного, інклюзивного та недискримінаційного робочого середовища;
- впровадженням сучасних підходів до управління людськими ресурсами.

Розроблення **GER** також спрямоване на забезпечення відповідності діяльності Відділення ФХГК ІнФОВ НАН України рекомендаціям **Європейської Комісії** щодо відкритості, відповідальності та інклюзивної науки.

2.3. Оцінка існуючої практики

Станом на початок реалізації **GER** у Відділенні ФХГК ІнФОВ НАН України забезпечується дотримання вимог законодавства України щодо рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, недискримінації та охорони праці.

Кадрові рішення приймаються відповідно до принципів професійної компетентності, відкритості та об'єктивності. Працівники мають рівний доступ до виконання наукових досліджень, участі у конкурсах, міжнародних проєктах, конференціях, стажуваннях і заходах з підвищення кваліфікації.

Водночас, внутрішні процедури щодо системного моніторингу гендерних показників, оцінювання ефективності заходів, збору гендерно дезагрегованих статистичних даних та реалізації спеціалізованих заходів із забезпечення гендерної рівності потребують подальшого розвитку та нормативного врегулювання.

2.4. Основні виклики

Під час аналізу поточного стану визначено такі напрями, що потребують подальшого розвитку:

- удосконалення внутрішньої нормативної бази щодо забезпечення гендерної рівності;
- запровадження системного моніторингу гендерних показників;
- підвищення обізнаності працівників із питань рівних можливостей, недискримінації та інклюзивності;
- розвиток механізмів запобігання дискримінації, мобінгу та іншим формам неприйнятної поведінки;
- інтеграція гендерного виміру у дослідницьку діяльність у тих випадках, коли це є науково обґрунтованим;
- забезпечення системного аналізу участі жінок і чоловіків у прийнятті управлінських рішень, міжнародній співпраці та професійному розвитку.

2.5. Сильні сторони

До сильних сторін Відділення ФХГК ІнФОВ НАН України, що створюють передумови для успішної реалізації **GER**, належать:

- високий рівень професійної кваліфікації наукових працівників;
- активна участь у міжнародному науковому співробітництві;
- досвід виконання спільних дослідницьких проєктів із закордонними партнерами;
- дотримання принципів академічної доброчесності та професійної етики;
- відкритість до впровадження сучасних управлінських практик і європейських стандартів.

2.6. Очікувані результати впровадження **GER**

Реалізація Плану забезпечення гендерної рівності дасть змогу:

- сформулювати цілісну інституційну політику у сфері гендерної рівності;
- удосконалити кадрові та управлінські процедури відповідно до принципів рівності та недискримінації;
- створити ефективну систему моніторингу гендерних показників;
- підвищити рівень обізнаності працівників щодо принципів гендерної рівності;
- зміцнити безпечне, інклюзивне та сприятливе робоче середовище;
- посилити спроможність Відділення ФХГК ІнФОВ НАН України до участі в міжнародних наукових програмах і проєктах, зокрема в межах програми **Horizon Europe**.

2.7. Базові показники (Baseline)

Перший рік реалізації **GEP (2026)** є базовим для формування системи моніторингу. У цей період планується:

- зібрати та узагальнити гендерно дезагреговані статистичні дані щодо кадрового складу;
- проаналізувати представництво жінок і чоловіків у керівних органах, конкурсних комісіях та робочих групах;
- оцінити участь працівників у міжнародній діяльності, професійному розвитку та грантових проєктах;
- визначити вихідні значення індикаторів ефективності (**KPI**), які використовуватимуться для оцінювання результатів виконання **GEP** у **2026–2028** роках.

Отримані результати стануть основою для щорічного моніторингу, підготовки звітів, коригування заходів Плану та оцінювання ефективності політики забезпечення гендерної рівності.

3. СТРАТЕГІЧНІ ЦІЛІ GENDER EQUALITY PLAN НА 2026–2028 РОКИ

3.1. Загальна стратегічна мета

Метою **Gender Equality Plan** є створення у Відділенні ФХГК НАН України інклюзивного, безпечного та недискримінаційного наукового середовища, яке забезпечує рівні права, можливості та умови професійної діяльності для всіх працівників, сприяє ефективному використанню людського потенціалу, розвитку наукової кар'єри та інтеграції європейських принципів гендерної рівності у всі напрями діяльності Установи.

3.2. Стратегічні цілі

СТРАТЕГІЧНА ЦІЛЬ 1. РОЗВИТОК ПОЛІТИКИ УСТАНОВИ ІЗ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

Створити ефективну систему управління політикою гендерної рівності шляхом впровадження внутрішніх нормативних документів, визначення відповідальних осіб, забезпечення регулярного моніторингу, оцінювання результатів та постійного вдосконалення **Gender Equality Plan**.

Очікувані результати:

- функціонування затвердженого **GEP**;
- визначення відповідальних осіб;
- регулярний моніторинг виконання Плану;
- підготовка щорічних звітів.

СТРАТЕГІЧНА ЦІЛЬ 2. ФОРМУВАННЯ ІНКЛЮЗИВНОГО ОРГАНІЗАЦІЙНОГО СЕРЕДОВИЩА

Створити умови для професійної діяльності, засновані на принципах взаємної поваги, рівності можливостей, недискримінації, академічної доброчесності та відкритості.

Очікувані результати:

- підвищення рівня обізнаності працівників;
- розвиток культури взаємної поваги;
- удосконалення внутрішніх комунікацій;
- забезпечення балансу між професійною діяльністю та особистим життям.

СТРАТЕГІЧНА ЦІЛЬ 3. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ МОЖЛИВОСТЕЙ У КАДРОВІЙ ПОЛІТИЦІ

Удосконалити кадрові процедури шляхом забезпечення прозорості, об'єктивності та рівного доступу до працевлаштування, професійного розвитку, кар'єрного просування, навчання, міжнародної мобільності та участі у наукових проектах.

Очікувані результати:

- прозорі кадрові процедури;
- рівний доступ до професійного розвитку;
- гендерно збалансована участь у конкурсах, стажуваннях і міжнародних програмах;
- зменшення впливу неусвідомлених упереджень під час прийняття кадрових рішень.

СТРАТЕГІЧНА ЦІЛЬ 4. СПРИЯННЯ ГЕНДЕРНО ЗБАЛАНСОВАНОМУ УПРАВЛІННЮ

Сприяти забезпеченню збалансованого представництва жінок і чоловіків у керівних, дорадчих, конкурсних, експертних та інших колегіальних органах із дотриманням принципів професійної компетентності, відкритості та прозорості.

Очікувані результати:

- підвищення рівня представництва у процесах прийняття рішень;
- збалансований склад робочих та експертних груп;
- прозорі процедури формування колегіальних органів.

СТРАТЕГІЧНА ЦІЛЬ 5. ІНТЕГРАЦІЯ ГЕНДЕРНОГО ВИМІРУ У НАУКОВУ ДІЯЛЬНІСТЬ

Сприяти врахуванню гендерного виміру у плануванні, виконанні та поширенні результатів наукових досліджень у тих випадках, коли це є науково обґрунтованим та відповідає предмету досліджень.

Очікувані результати:

- підвищення обізнаності дослідників щодо гендерного виміру в науці;
- інтеграція відповідних підходів у проектну діяльність;
- врахування вимог міжнародних грантових програм.

СТРАТЕГІЧНА ЦІЛЬ 6. ЗАПОБІГАННЯ ДИСКРИМІНАЦІЇ ТА СТВОРЕННЯ БЕЗПЕЧНОГО РОБОЧОГО СЕРЕДОВИЩА

Забезпечити ефективне функціонування системи запобігання дискримінації, мобінгу, гендерно зумовленому насильству та іншим формам неприйнятної поведінки.

Очікувані результати:

- функціонування механізму подання та розгляду звернень;
- підвищення рівня довіри працівників до внутрішніх процедур;
- своєчасне реагування на повідомлення про можливі порушення;
- поширення культури нульової толерантності до дискримінації.

СТРАТЕГІЧНА ЦІЛЬ 7. РОЗВИТОК КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ У СФЕРІ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

Забезпечити систематичне навчання працівників із питань гендерної рівності, недискримінації, інклюзивності, запобігання мобінгу, а також інтеграції гендерного виміру у наукову діяльність.

Очікувані результати:

- регулярне проведення навчальних заходів;
- підвищення рівня обізнаності працівників;
- розвиток професійних компетентностей керівників і дослідників.

СТРАТЕГІЧНА ЦІЛЬ 8. РОЗВИТОК МІЖНАРОДНОГО СПІВРОБІТНИЦТВА

Забезпечити відповідність політики Відділення ФХГК ІнФОВ НАН України європейським стандартам управління людськими ресурсами та гендерної рівності, підвищити спроможність Установи до участі у міжнародних наукових програмах і проектах.

Очікувані результати:

- відповідність **GEP** вимогам **Horizon Europe**;
- розширення міжнародного співробітництва;
- підвищення конкурентоспроможності Відділення ФХГК ІнФОВ НАН України під час участі у міжнародних конкурсах.

3.3. Реалізація стратегічних цілей

Досягнення стратегічних цілей здійснюється шляхом виконання заходів, визначених Планом дій (**Action Plan**) на **2026–2028 роки**, із визначенням відповідальних осіб, строків виконання, необхідних ресурсів, індикаторів результативності та механізмів моніторингу.

Оцінювання досягнення стратегічних цілей проводиться щорічно на підставі аналізу ключових показників ефективності (**KPI**), гендерно дезаггегованих статистичних даних та результатів моніторингу виконання **GEP**. За результатами оцінювання План може переглядатися та актуалізуватися відповідно до потреб Відділення ФХГК ІнФОВ НАН України, змін законодавства України та рекомендацій **Європейської Комісії**.

4. П'ЯТЬ ТЕМАТИЧНИХ НАПРЯМІВ GENDER EQUALITY PLAN ВІДПОВІДНО ДО ВИМОГ HORIZON EUROPE

Відповідно до рекомендацій Європейської Комісії щодо Gender Equality Plans (GEP) у межах програми Horizon Europe, План забезпечення гендерної рівності має охоплювати п'ять тематичних напрямів (thematic areas). Саме вони є основою для формування заходів, індикаторів та моніторингу виконання GEP.

Для досягнення стратегічної мети та реалізації політики забезпечення гендерної рівності у Відділенні ФХГК ІнФОВ НАН України План забезпечення гендерної рівності (**Gender Equality Plan, GEP**) на **2026–2028 роки** реалізується за п'ятьма тематичними напрямками, визначеними рекомендаціями Європейської Комісії для наукових організацій.

НАПРЯМ 1. Баланс між професійною діяльністю та особистим життям і розвиток інклюзивної організаційної культури (**Work-life balance and organisational culture**)

Метою цього напрямку є створення організаційної культури, що забезпечує рівні можливості для всіх працівників, підтримує баланс між професійною діяльністю та особистим життям, сприяє взаємній повазі, професійній етиці, доброчесності та інклюзивності.

Основні завдання:

- формування організаційної культури, заснованої на рівності, взаємній повазі та недискримінації;

- забезпечення рівних можливостей для поєднання професійної діяльності із сімейними обов'язками;
- розвиток гнучких організаційних підходів відповідно до законодавства України та внутрішніх можливостей установи;
- поширення інформації щодо принципів гендерної рівності;
- проведення інформаційно-просвітницьких заходів для працівників.

НАПРЯМ 2. Гендерний баланс у керівництві та процесах прийняття рішень (Gender balance in leadership and decision-making)

Метою напряму є забезпечення рівних можливостей жінок і чоловіків брати участь у процесах управління, формуванні політики та прийнятті рішень.

Основні завдання:

- забезпечення відкритих і прозорих процедур формування керівних та дорадчих органів;
- сприяння гендерно збалансованому представництву у комісіях, робочих та експертних групах;
- усунення бар'єрів для професійного лідерства;
- підтримка розвитку управлінських компетентностей працівників.

НАПРЯМ 3. Гендерна рівність у доборі персоналу та розвитку кар'єри (Gender equality in recruitment and career progression)

Метою напряму є забезпечення рівного доступу до працевлаштування, професійного розвитку, кар'єрного просування, навчання, міжнародної мобільності та участі у наукових проектах.

Основні завдання:

- забезпечення прозорості конкурсних процедур;
- застосування об'єктивних критеріїв оцінювання кандидатів;
- створення рівних можливостей для професійного розвитку;
- підтримка участі працівників у міжнародних наукових програмах, стажуваннях і грантових проєктах;
- моніторинг гендерного балансу у кадрових процесах.

НАПРЯМ 4. Інтеграція гендерного виміру у дослідження (Integration of the gender dimension into research)

Метою напряму є врахування гендерного виміру при плануванні, виконанні та поширенні результатів наукових досліджень у випадках, коли це відповідає предмету дослідження, а також розвиток відповідних професійних компетентностей.

Основні завдання:

- підвищення обізнаності дослідників щодо гендерного виміру у наукових дослідженнях;
- врахування гендерного аспекту під час підготовки міжнародних проектних заявок, де це є релевантним;
- поширення сучасних європейських підходів до відповідальних досліджень та інновацій;
- сприяння інтеграції принципів гендерної рівності у наукову діяльність.

НАПРЯМ 5. Заходи щодо протидії гендерно зумовленому насильству (**Measures against gender-based violence**)

Метою напрямку є створення безпечного, інклюзивного та недискримінаційного робочого середовища, вільного від будь-яких форм насильства, мобінгу, дискримінації та інших проявів неприйнятної поведінки.

Основні завдання:

- забезпечення функціонування внутрішньої політики нульової толерантності до дискримінації та насильства;
- створення ефективного механізму подання та розгляду звернень;
- гарантування конфіденційності та захисту заявників;
- проведення навчання щодо запобігання дискримінації та мобінгу;
- регулярний моніторинг стану організаційного середовища та ефективності заходів реагування.

РЕАЛІЗАЦІЯ ТЕМАТИЧНИХ НАПРЯМІВ.

Кожний тематичний напрям реалізується через систему конкретних заходів, визначених Планом дій (**Action Plan**) на **2026–2028 роки**. Для кожного заходу встановлюються відповідальні особи, строки виконання, необхідні ресурси, показники результативності (**KPI**), очікувані результати та механізми моніторингу.

Виконання заходів за п'ятьма тематичними напрямками забезпечує інтеграцію принципів гендерної рівності в управлінську, кадрову, наукову та міжнародну діяльність Відділення ФХГК ІнФОВ НАН України, сприяє формуванню сучасного інклюзивного наукового середовища та підвищує відповідність Установи вимогам програми **Horizon Europe**.

5. ПЛАН ЗАХОДІВ (ACTION PLAN) GENDER EQUALITY PLAN НА 2026–2028 РОКИ

Тематичний напрям 1. Баланс між професійною діяльністю та особистим життям і розвиток інклюзивної організаційної культури

№	Захід	Строк виконання	Відповідальні	Індикатор (KPI)	Очікуваний результат
1.1	Затвердити Положення про забезпечення гендерної рівності та GER	ІІІ квартал 2026 р.	Директор Відділення ФХГК ІнФОВ НАН України	Документи затверджено	Запроваджено інституційну політику гендерної рівності
1.2	Оприлюднити GER на офіційному вебсайті Установи	ІІІ квартал 2026 р.	Координатор GER	GER опубліковано	Забезпечено відкритість і доступність документа
1.3	Провести інформаційний семінар щодо принципів гендерної рівності	Щороку	Координатор GER	Не менше 1 заходу на рік	Підвищення рівня обізнаності працівників
1.4	Провести опитування працівників щодо організаційної культури та рівності можливостей	Щороку	Координатор GER	Проведено опитування, підготовлено аналітичний звіт	Отримано інформацію для вдосконалення політики

Тематичний напрям 2. Гендерний баланс у керівництві та процесах прийняття рішень

№	Захід	Строк виконання	Відповідальні	Індикатор (KPI)	Очікуваний результат
2.1	Аналізувати гендерний склад керівних, дорадчих та конкурсних органів	Щороку	Координатор GEP	Підготовлено аналітичний звіт	Системний моніторинг представництва
2.2	Рекомендувати врахування принципу гендерного балансу при формуванні комісій та робочих груп	Постійно	Дирекція Установи	Принцип враховується під час формування складу органів	Забезпечення рівних можливостей участі
2.3	Поширювати інформацію про можливості професійного розвитку та лідерства	Постійно	Керівники підрозділів	Інформація доводиться до всіх працівників	Розширення можливостей професійного зростання

Тематичний напрям 3. Гендерна рівність у доборі персоналу та розвитку кар'єри

№	Захід	Строк виконання	Відповідальні	Індикатор (KPI)	Очікуваний результат
3.1.	Проаналізувати кадрові процедури щодо відповідності принципам рівності та недискримінації	2026 р.	Дирекція Установи, кадрова служба	Підготовлено висновки та рекомендації	Удосконалення кадрової політики
3.2.	Забезпечити рівний доступ працівників до підвищення кваліфікації, стажувань і міжнародної мобільності	Постійно	Керівники підрозділів	Відсутність необґрунтованих обмежень	Рівні можливості професійного розвитку
3.3.	Здійснювати щорічний аналіз гендерно дезаггегованих кадрових показників	Щороку	Координатор GEP	Підготовлено статистичний звіт	Формування доказової бази для моніторингу

3.4.	Проводити інформаційні заходи щодо запобігання неусвідомленим упередженням у кадрових рішеннях	Один раз на рік	Координатор GEP	Проведено навчальний захід	Підвищення якості кадрових процедур
------	--	-----------------	-----------------	----------------------------	-------------------------------------

Тематичний напрям 4. Інтеграція гендерного виміру у дослідження

№	Захід	Строк виконання	Відповідальні	Індикатор (KPI)	Очікуваний результат
4.1	Проводити інформаційні заходи щодо інтеграції гендерного виміру у наукові дослідження відповідно до вимог Horizon Europe	Щороку	Координатор GEP	Проведено не менше 1 заходу	Підвищення обізнаності дослідників
4.2	Надавати консультативну підтримку під час підготовки міжнародних проектних заявок	Постійно	Координатор GEP, керівники проектів	Кількість наданих консультацій	Підвищення якості проектних заявок
4.3	За потреби враховувати гендерний вимір у дослідницьких проектах відповідно до специфіки наукової тематики	Постійно	Керівники наукових проектів	Аналіз виконаних проектів	Відповідність міжнародним вимогам

Тематичний напрям 5. Запобігання гендерно зумовленому насильству, дискримінації та мобінгу

№	Захід	Строк виконання	Відповідальні	Індикатор (KPI)	Очікуваний результат
5.1.	Запровадити механізм подання та розгляду звернень щодо дискримінації, мобінгу	III–IV квартал 2026 р.	Дирекція Установи, координатор GEP	Механізм затверджено	Забезпечено ефективний порядок реагування

5.2.	Призначити відповідальну особу з питань гендерної рівності	ІІІ квартал 2026 р.	Директор Установи	Видано наказ	Визначено координатора реалізації GEP
5.3.	Проводити щорічні навчання щодо запобігання дискримінації, мобінгу	Щороку	Координатор GEP	Проведено навчальний захід	Формування культури нульової толерантності
5.4.	Аналізувати звернення (без розкриття персональних даних) та розробляти профілактичні заходи	Щороку	Координатор GEP	Щорічний аналітичний звіт	Удосконалення внутрішньої політики

МОНІТОРИНГ ВИКОНАННЯ ПЛАНУ

Моніторинг реалізації Плану здійснюється щороку Координатором з питань гендерної рівності шляхом:

- аналізу виконання запланованих заходів;
- оцінювання досягнення визначених індикаторів (**KPI**);
- збору та аналізу гендерно дезагregованих статистичних даних;
- проведення опитувань працівників;
- підготовки щорічного звіту про виконання **GEP**.

За результатами моніторингу можуть вноситися зміни до Плану заходів з урахуванням результатів оцінювання, рекомендацій **Європейської Комісії**, змін законодавства України та потреб Відділення ФХГК ІнФОВ НАН України.

НЕОБХІДНІ РЕСУРСИ

Для реалізації **GEP** використовуються:

- кадрові ресурси (керівництво, координатор **GEP**, працівники Установи);
- організаційні ресурси;
- інформаційні ресурси;
- навчально-методичні матеріали;
- фінансування в межах кошторису Установи, міжнародних проєктів, грантів та інших джерел, не заборонених законодавством.

ОЧІКУВАНІ РЕЗУЛЬТАТИ РЕАЛІЗАЦІЇ GEP

За результатами виконання Плану у 2026–2028 роках передбачається:

- функціонування системи забезпечення гендерної рівності відповідно до вимог **Horizon Europe**;
- удосконалення кадрової політики та управлінських процедур;
- формування інклюзивного та безпечного робочого середовища;
- запровадження регулярного моніторингу гендерних показників;
- підвищення обізнаності працівників щодо принципів гендерної рівності;
- зміцнення спроможності Відділення ФХГК ІнФОВ НАН України до участі у міжнародних наукових програмах і проєктах;
- підвищення конкурентоспроможності Установи у європейському дослідницькому просторі.

ДОДАТОК 1

БАЗОВІ ГЕНДЕРНІ ПОКАЗНИКИ (BASELINE GENDER STATISTICS)

Мета

Базові гендерні показники використовуються для оцінювання вихідного стану забезпечення гендерної рівності у Відділенні ФХГК ІнФОВ НАН України, визначення цільових показників та здійснення подальшого моніторингу виконання **Gender Equality Plan**.

Статистичні дані збираються щороку станом на 31 грудня звітного року та аналізуються у гендерному розрізі відповідно до законодавства України про захист персональних даних.

Таблиця 1. КАДРОВИЙ СКЛАД

Показник	Жінки	Чоловіки	Усього
Загальна чисельність працівників			
Наукові працівники			
Молодші наукові співробітники			
Наукові співробітники			
Старші наукові співробітники			
Провідні наукові співробітники			
Головні наукові співробітники			
Інженерно-технічний персонал			
Допоміжний персонал			

Таблиця 2. НАУКОВІ СТУПЕНІ ТА ВЧЕНІ ЗВАННЯ

Показник	Жінки	Чоловіки	Усього
Доктори наук			
Кандидати наук / Доктори філософії (PhD)			
Особи без наукового ступеня			
Старші дослідники			
Доценти			
Професори			

Таблиця 3. КЕРІВНІ ПОСАДИ

Посада	Жінки	Чоловіки	Усього
Керівник підрозділу			
Завідувачі лабораторій			
Керівники проєктів			
Керівники робочих груп			

Таблиця 4. МІЖНАРОДНІ ДІЯЛЬНІСТЬ

Посада	Жінки	Чоловіки	Усього
Учасники міжнародних проєктів			
Міжнародні стажування			
Академічна мобільність			
Міжнародні конференції			

Таблиця 5. ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК

Посада	Жінки	Чоловіки	Усього
Підвищення кваліфікації			
Навчання гендерної рівності			
Семінари та тренінги			

Таблиця 6. ОРГАНІЗАЦІЙНЕ СЕРЕДОВИЩЕ

Посада	Значення
Кількість проведених навчань	
Кількість звернень щодо дискримінації	
Кількість підтверджених випадків	
Кількість проведених консультацій	
Рівень задоволеності працівників (%)	

ДОДАТОК 2

МАТРИЦЯ ІНДИКАТОРІВ ЕФЕКТИВНОСТІ (KPI Matrix)

Стратегічна ціль	Показник (KPI)	Базове значення (2026)	Цільове значення (2028)	Джерело інформації	Періодичність
Запровадження GEP	GEP затверджено	Так / Ні	Так	Наказ	Одноразово
Підтримка Установи	Координатора призначено	Так / Ні	Так	Наказ	Щороку
Навчання	Частка працівників, які пройшли навчання (%)	—	$\geq 80 \%$	Журнал навчань	Щороку
Організаційна культура	Проведені інформаційні заходи	—	≥ 2 на рік	Звіти	Щороку
Кадрова політика	Гендерний аналіз кадрового складу	—	Виконується	Кадрові дані	Щороку
Управління	Гендерний склад комісій	—	Аналіз проведено	Накази	Щороку
Наукова діяльність	Працівники, залучені до міжнародних проєктів (%)	—	Зростання	Звіти	Щороку
Безпечне середовище	Звернення розглянуті у встановлений строк (%)	—	100 %	Реєстр звернень	Щороку
Моніторинг	Підготовлено щорічний звіт	Так / Ні	Так	Звіт	Щороку

ДОДАТОК 3

ФОРМА ЩОРІЧНОГО ЗВІТУ ПРО ВИКОНАННЯ GENDER EQUALITY PLAN

1. Загальна інформація

Звітний рік: _____

Дата підготовки: _____

Відповідальна особа: _____

Період реалізації: _____

2. Виконання Плану заходів

Захід	Статус виконання Виконано / Частково / Не виконано	Досягнуті результати	Примітки

3. Аналіз індикаторів (KPI)

KPI	Планове значення	Фактичне значення	Оцінка виконання

4. Гендерно дезагреговані статистичні дані

Подаються відповідно до ДОДАТКА 1.

5. Навчальні заходи

- семінари;
- тренінги;
- вебінари;
- інформаційні кампанії.

6. Звернення щодо дискримінації, мобінгу

Показник	Значення
Отримано звернень	
Розглянуто	
Вжито заходів	

(Персональні дані не зазначаються)

7. Основні досягнення року

8. Проблемні питання

9. Пропозиції щодо вдосконалення GER

10. Висновок

Загальна оцінка виконання Плану:

- ☐ виконано
- ☐ виконано частково
- ☐ потребує коригування

Підпис відповідальної особи _____

Дата _____

ДОДАТОК 4

ПОРЯДОК МОНІТОРИНГУ ТА ПЕРЕГЛЯДУ **GENDER EQUALITY PLAN**1. Загальні положення

Моніторинг виконання **GEP** здійснюється з метою оцінювання ефективності реалізації заходів, аналізу досягнення визначених цілей та своєчасного внесення змін до Плану.

2. Основні етапи моніторингу

Збір гендерно дезагрегованих статистичних даних.

Аналіз виконання заходів **Action Plan**.

Аналіз індикаторів ефективності (**KPI**).

Проведення опитувань працівників (за потреби).

Аналіз звернень щодо дискримінації, мобінгу.

Підготовка щорічного звіту.

3. Періодичність

Поточний моніторинг – впродовж року;

Проміжне оцінювання – щорічно;

Комплексний перегляд **GEP** – у IV кварталі 2028 року або раніше у разі потреби.

4. Відповідальні особи

Директор Установи;

Координатор з питань гендерної рівності;

Керівники структурних підрозділів;

Рбоча група з питань гендерної рівності.

5. Перегляд Плану

Підставами для перегляду **GEP** є:

- зміни законодавства України;
- оновлення рекомендацій Європейської Комісії;
- результати щорічного моніторингу;
- результати внутрішніх аудитів;
- рекомендації міжнародних експертів;
- зміни в організаційній структурі Установи.

6. Порядок внесення змін:

- підготовка пропозицій щодо змін;
- обговорення проекту змін із керівництвом та зацікавленими сторонами;
- погодження змін;
- затвердження змін наказом директора Установи;
- оприлюднення оновленої редакції **GEP** на офіційному вебсайті Установи.

7. Заключні положення

Результати моніторингу використовуються для вдосконалення кадрової політики, розвитку організаційної культури, забезпечення рівних можливостей, підвищення якості наукової діяльності та підтвердження відповідності вимогам програми **Horizon Europe**.