

Державна установа  
«ІНСТИТУТ ЕКОНОМІКИ ТА ПРОГНОЗУВАННЯ  
НАЦІОНАЛЬНОЇ АКАДЕМІЇ НАУК УКРАЇНИ»

**ЗАТВЕРДЖУЮ**

Директор Інституту  
академік НАН України

Валерій ГЕСЦЬ

2025 р.



**ПЛАН ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ**  
на 2025–2030 роки

*Державна установа «Інститут економіки та прогнозування Національної академії наук України» (далі – Інститут) визнає ключову роль рівних прав і можливостей у забезпеченні сталого наукового розвитку, високих стандартів якості досліджень та створення безпечного і продуктивного робочого середовища.*

Цей План гендерної рівності (далі – План) розроблено з метою утвердження гендерної рівності; недопущення дискримінації за ознакою статі; запобігання та протидію насильству за ознакою статі, у тому числі всім проявам насильства стосовно жінок; забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у прийнятті важливих для Інституту рішень; забезпечення рівних можливостей жінкам і чоловікам щодо поєднання професійних та сімейних обов'язків; виховання і пропаганди серед працівників, аспірантів і докторантів культури гендерної рівності, поширення просвітницької діяльності у цій сфері.

При розробці Плану використано нормативно-правові акти з питань гендерної рівності міжнародного та національного рівня, зокрема:

- ✓ Статут ООН і Статут Міжнародного суду
- ✓ Загальна декларація з прав людини
- ✓ Загальні рекомендації Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок
- ✓ Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами (Стамбульська конвенція)
- ✓ Конвенція Організації об'єднаних націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок
- ✓ Факультативний протокол до Конвенції про ліквідацію усіх форм дискримінації щодо жінок
- ✓ Пекінська декларація 1995 року
- ✓ Декларація тисячоліття Організації Об'єднаних Націй
- ✓ Цілі сталого розвитку ООН до 2030 року, визначені резолюцією Генеральної Асамблеї ООН від 25 вересня 2015 р. № 70/1
- ✓ Стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2018-2023 роки
- ✓ Резолюція Ради Безпеки ООН 1325 "Жінки, мир, безпека"
- ✓ Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським Співтовариством з атомної енергії та їхніми державами-членами, з іншої сторони
- ✓ Закон України "Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні"
- ✓ Закон України "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків"
- ✓ Указ Президента України від 30 вересня 2019 р. № 722 "Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року"
- ✓ постанова Кабінету Міністрів України від 11 квітня 2018 р. № 273 "Про затвердження Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року"
- ✓ розпорядження Кабінету Міністрів України від 5 вересня 2018 р. № 634-р "Про затвердження Національного плану дій з виконання рекомендацій, викладених у заключних зауваженнях Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок до восьмої періодичної доповіді України про виконання Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок на період до 2021 року"
- ✓ розпорядження Кабінету Міністрів України від 28 жовтня 2020 р. № 1544-р "Про затвердження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 "Жінки, мир, безпека" на період до 2025 року"
- ✓ розпорядження Кабінету Міністрів України від 16 грудня 2020 р. № 1578 "Про затвердження плану заходів з реалізації зобов'язань Уряду України, взятих в рамках міжнародної ініціативи "Партнерство Біарріц" з утвердження гендерної рівності"
- ✓ Указ Президента України від 14 травня 2021 року № 225 "Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 14 травня 2021 року "Про Стратегію людського розвитку".

*План базується на принципах Європейського дослідницького простору (ERA), Державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року, а також рекомендаціях Європейської комісії щодо участі в програмі Horizon Europe.*

## I. Поточна ситуація в Інституті

Таблиця відображає гендерний стан у розподілі за категоріями працівників Інституту (за станом на 31.12.2024 згідно з даними річного звіту Інституту).

Показник	Чисельність	з них:		Частка жінок, %
		Жінки	Чоловіки	
Працівники Інституту, <i>всього</i>	202	143	59	70,8
Керівний склад Інституту, <i>всього</i>	27	15	12	55,6
<i>з них:</i>				
дирекція	6	1	5	16,7
завідувачі науково-дослідних та науково-технічних підрозділів підрозділів	14	8	6	57,0
керівники допоміжних підрозділів та служб	7	6	2	85,7
Наукові працівники (у т.ч. з числа керівного складу), <i>всього</i>	171	120	51	70,2
<i>з них:</i>				
доктори наук	50	28	22	56,0
кандидати наук	74	50	24	67,6
молоді вчені (до 40 років)	18	12	6	66,6
Працівники допоміжних підрозділів та служб (у т.ч. з числа керівного складу), <i>всього</i>	31	23	8	74,2

Аналіз даних таблиці свідчить, що загальна частка жінок серед працівників Інституту становить 70,8%. Частка жінок переважає і по окремих категоріях працівників, за винятком працівників дирекції. Частка жінок в дирекції становить 16,7%, що свідчить про гендерний дисбаланс на найвищому рівні управління і підкреслює необхідність вжиття заходів для її вирішення та забезпечення рівних можливостей для представників обох статей у вищих керівних посадах, у тому числі за рахунок підтримання жінок у науковій кар'єрі та отриманні вчених звань.

В Інституті розроблено Положення про гендерну рівність, затверджене Наказом директора від 27.12.2023 № 29-осн., дія якого спрямована на запобігання дискримінації та сексуальних домагань; своєчасне реагування на порушення; створення умов для своєчасного виявлення фактів дискримінації та забезпечення ефективного захисту осіб та/або груп осіб, які постраждали від дискримінації.

Інститут створює простір рівних можливостей, вільний від дискримінації будь-якого національного, расового чи етнічного походження, статі, віку, інвалідності, релігії, сексуальної орієнтації, гендерної приналежності або сімейного стану; розповсюджує права, привілеї, програми та види діяльності на всіх без винятку працівників, аспірантів, докторантів за умови належної кваліфікації.

Незважаючи на те, що Інститут дотримується принципів гендерної рівності в різних аспектах своєї діяльності, нестача працівників чоловічої статі залишається досить відчутною.

## II. Цілі і завдання Плану

Ціль 1. Підвищення обізнаності про важливість питань рівності та зміцнення позитивного ставлення до різноманітності.

Ціль 2. Запобігання та виявлення ситуацій дискримінації за ознакою статі та гендерного насильства, які можуть виникнути в спільноті Інституту.

Ціль 3. Забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у прийнятті важливих для Інституту рішень.

Ціль 4. Забезпечення рівних можливостей жінкам і чоловікам щодо поєднання професійних та сімейних обов'язків.

Ціль 5. Підтримка розвитку академічної кар'єри жінок та чоловіків.

Ціль 6. Виховання і пропаганда серед працівників, аспірантів і докторантів культури гендерної рівності, просування гендерної перспективи в дослідженнях і навчанні.

Ціль 7. Сприяння викоріненню передачі гендерних стереотипів у внутрішньому спілкуванні та зовнішніх відносинах.

Досягнення кожної цілі здійснюється за рахунок виконання таких завдань.

## ЦІЛЬ 1. ПІДВИЩЕННЯ ОБІЗНАНОСТІ ПРО ВАЖЛИВІСТЬ ПИТАНЬ РІВНОСТІ ТА ЗМІЦНЕННЯ ПОЗИТИВНОГО СТАВЛЕННЯ ДО РІЗНОМАНІТНОСТІ

### Завдання:

1.1. Проведення щорічного моніторингу згідно з індикаторами плану гендерної рівності для поточної оцінки прогресу та виявлення основних результатів впровадження Плану:

- Використовувати методологію для проведення регулярного гендерного моніторингу, засновану на даних, отриманих після впровадження Плану гендерної рівності, з урахуванням їх відображення у річних звітах Інституту та статистичній звітності для Держстату України.
- Публікація результатів та рекомендацій моніторингу на сайті Інституту.

1.2. Розробка та впровадження освітньо-просвітницьких матеріалів, спрямованих на формування уявлення щодо гендерної рівності, недискримінації, прав людини, механізмів протидії насильству, та їх поширення серед працівників Інституту та аспірантів.

1.3. Залучення спільноти Інституту, у тому числі аспірантів, до відзначення важливих дат, присвячених проблемам гендерної рівності, дискримінації, порушення прав людини, гендерного насильства.

- Формування щорічного календаря подій та інформаційно-просвітницьких і навчальних заходів, присвячених гендерним питанням (Додаток 1).

Звітний період: щороку, починаючи з 2025 р.

## ЦІЛЬ 2. ЗАПОБІГАННЯ ТА ВИЯВЛЕННЯ СИТУАЦІЙ ДИСКРИМІНАЦІЇ ЗА ОЗНАКОЮ СТАТІ ТА ГЕНДЕРНОГО НАСИЛЬСТВА, ЯКІ МОЖУТЬ ВИНИКНУТИ В СПІЛЬНОТІ ІНСТИТУТУ.

### Завдання:

2.1. Підвищення рівня поінформованості працівників Інституту та аспірантів про форми, появи, причини і наслідки різних видів насильства (психічного, фізичного, сексуального, економічного) та/або насильства за ознакою статі:

- Виконання норм Положення про запобігання та протидію проявам дискримінації за ознакою статі та сексуальним домаганням на робочому місці серед працівників, аспірантів, докторантів, яке функціонує в Інституті для формування культури серед працівників, аспірантів, докторантів щодо недопущення проявів дискримінації за ознакою статі та сексуальних домагань на робочому місці та під час навчання; удосконалення механізму запобігання та реагування на випадки дискримінації за ознакою статі та сексуальних домагань на робочому місці та під час навчання серед працівників, аспірантів, докторантів; визначення дієвого механізму врегулювання конфліктних ситуацій, пов'язаних із дискримінацією за ознакою статі та сексуальними

домаганнями на робочому місці та під час навчання; утвердження гендерної рівності; недопущення дискримінації за ознакою статі; протидії сексуальним домаганням на робочому місці та під час навчання серед працівників, аспірантів, докторантів; запобігання та протидії насильству за ознакою статі, у тому числі всім проявам насильства стосовно жінок; виховання і пропаганди серед працівників, аспірантів, докторантів гендерної рівності

- Залучення до всеукраїнської акції «16 днів проти насильства» (25 листопада – 10 грудня).
- Проведення тренінгів та семінарів для працівників всіх ланок та аспірантів стосовно протидії сексуальним домаганням, сексуальному протиправному поведженню, сексуальним проступкам, сталкінгу, мобінгу та обізнаності щодо культури згоди.

2.2. Формування у працівників та аспірантів нетерпимого ставлення до насильницьких моделей поведінки, небайдужого ставлення до постраждалих осіб, насамперед, постраждалих дітей, усвідомлення домашнього насильства як порушення прав людини.

2.3. Надання індивідуальної психологічної підтримки працівникам та аспірантам, що стали жертвами будь-якого виду насилля та/або дискримінації.

Звітний період: щороку, починаючи з 2025 р.

### ЦІЛЬ 3. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНОЇ УЧАСТІ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ У ПРИЙНЯТТІ ВАЖЛИВИХ ДЛЯ ІНСТИТУТУ РІШЕНЬ.

#### **Завдання:**

3.1. Продовження політики рівної участі жінок і чоловіків у колегіальних органах Інституту – Вченій раді, конкурсній та атестаційній комісіях тощо.

3.2. Дослідження пропорційності представництва жінок та чоловіків на рівні прийняття рішень в Інституті.

3.3. Інформування керівництва Інституту та керівників структурних підрозділів про сучасні недискримінаційні практики управління за напрямками роботи.

3.4. Продовження дотримання норм гендерної рівності та недискримінаційності при розробленні організаційних документів Інституту, при укладенні трудових договорів та контрактів з працівниками.

3.5. Продовження врахування в нормативних документах Інституту, що стосуються корпоративної етики, принципів гендерної рівності прав і можливостей участі в управлінні і прийнятті рішень.

Звітний період: щороку, починаючи з 2025 р.

### ЦІЛЬ 4. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНКАМ І ЧОЛОВІКАМ ЩОДО ПОЄДНАННЯ ПРОФЕСІЙНИХ ТА СІМЕЙНИХ ОБОВ'ЯЗКІВ.

#### **Завдання:**

4.1. Проведення дослідження серед працівників для виявлення і вирішення потреб і проблем, пов'язаних із балансом роботи та особистого життя.

4.2. Формулювання рекомендацій щодо годин засідання вченої ради, засідань відділів та інших зборів, щоб підтримувати баланс між роботою та особистим життям.

4.3. Інформування та підтримка участі працівників Інституту у тренінгах, семінарах, інших заходах, спрямованих на формування та дотримання балансу між роботою та особистим життям, розвитку культури рівних сімейних обов'язків.

4.4. Забезпечення психологічного супроводу для працівників Інституту з метою запобігання стресу та професійного вигорання.

4.5. Продовжувати проводити заходи щодо створення умов праці, які дозволяють жінкам і чоловікам здійснювати трудову діяльність на рівній основі як під час працевлаштування, так і у просуванні по роботі, підвищенні кваліфікації та перепідготовці, у

здобутті освіти і професійній підготовці; підтримувати рівний рівень оплати праці жінок і чоловіків при однаковій кваліфікації.

4.6. Сприяти гармонійному поєднанню трудової діяльності та сімейних обов'язків, а саме:

- використання права на роботу на умовах неповного робочого часу,
- надання щорічних основних відпусток,
- додаткових оплачуваних відпусток працівникам, які мають дітей,
- оформлення відпусток по вагітності та пологах згідно з чинним законодавством – для працюючих жінок; відпустка при народженні дитини – для працюючих чоловіків;

4.7. Вживати заходів задля унеможливлення та захисту від випадків сексуальних домагань та інших проявів насильства за ознакою статі.

Звітний період: щороку, починаючи з 2025 р.

## ЦІЛЬ 5. ПІДТРИМКА РОЗВИТКУ АКАДЕМІЧНОЇ КАР'ЄРИ ЖІНОК ТА ЧОЛОВІКІВ.

### Завдання:

5.1. Рівноцінне інформування жінок і чоловіків щодо наукових конкурсів, конкурсів на заміщення вакантних посад.

5.2. Встановлення прозорих критеріїв в оголошеннях про прийом на роботу, чітких рекомендацій щодо оцінки досягнень.

- Проведення тренінгів, семінарів для працівників Інституту та аспірантів, які беруть участь у конкурсних комісіях на заміщення вакантних посад, керівників підрозділів.
- Експертна оцінка оголошень, рекомендаційних листів та інших матеріалів, які використовуються під час процедури пошуку й відбору персоналу, на використання гендерно-нечутливої мови, несвідомих мовних упереджень.

5.3. Пріоритетна підтримка участі жінок у міжнародних стажуваннях, конкурсах, грантах.

5.4. Систематичний моніторинг участі жінок і чоловіків в конкурсах на здобуття грантів, стипендій та фінансової підтримки.

5.5. Формування позитивного іміджу жінок-науковців через публікації на сайті та сторінках Інституту у соціальних мережах про досягнення жінок у науці.

- Долучення до святкування Міжнародного дня жінок і дівчат в науці (11 лютого).

Звітний період: щороку, починаючи з 2025 р.

## ЦІЛЬ 6. ВИХОВАННЯ І ПРОПАГАНДА СЕРЕД ПРАЦІВНИКІВ, АСПІРАНТІВ І ДОКТОРАНТІВ КУЛЬТУРИ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ, ПРОСУВАННЯ ГЕНДЕРНОЇ ПЕРСПЕКТИВИ В ДОСЛІДЖЕННЯХ І НАВЧАННІ.

### Завдання:

6.1. Включення статі та гендеру в навчальні пріоритети:

- Проведення семінарів та навчальних заходів для аспірантів щодо застосування гендерної перспективи у навчанні та дослідженнях, адаптованих до різних рівнів.

6.2. Включення статі та гендеру в дослідницькі пріоритети:

- Проведення семінарів та навчальних заходів щодо застосування гендерної перспективи у наукових дослідженнях

Звітний період: щороку, починаючи з 2025 р.

## ЦІЛЬ 7. СПРИЯННЯ ВИКОРІНЕННЮ ПЕРЕДАЧІ ГЕНДЕРНИХ СТЕРЕОТИПІВ У ВНУТРІШНЬОМУ СПІЛКУВАННІ ТА ЗОВНІШНІХ ВІДНОСИНАХ.

### Завдання:

7.1. Проведення заходів щодо підвищення обізнаності з питань гендерної рівності та несвідомих гендерних упереджень для персоналу та осіб, які приймають рішення.

- Проведення заходів щодо підвищення обізнаності з питань гендерної рівності серед працівників Інституту.
- Заохочення працівників Інституту брати участь у семінарах, вебінарах, конференціях та інших заходах міжнародного рівня, присвячених питанням гендерної рівності.

7.2. Проведення антидискримінаційних тренінгів для керівного складу організаційних підрозділів, керівництва профспілки.

Звітний період: щороку, починаючи з 2025 р.

### III. Очікувані результати

- Системна політика гендерної рівності в Інституті.
- Збільшення частки жінок на отримання найвищих академічних звань.
- Підвищення частки чоловіків серед працівників Інституту.
- Підвищення видимості наукової діяльності жінок через участь у конкурсах, проєктах, публікаціях.

### IV. Впровадження плану

Впровадження Плану гендерної рівності здійснюється за принципами системності, поетапності та відкритості. Звітування по заходах Плану здійснюється щороку і відображається у відповідних розділах Звіту Інституту та статистичних звітах Держстату.

На першому етапі (2025-2027 рр.) передбачається:

- розробка/запуск освітньо-просвітницьких програм;
- комунікаційна кампанія серед персоналу.

У 2028-2030 роках заплановано:

- розширення інструментів підтримки кар'єрного зростання жінок;
- реалізація гендерно-чутливого підходу до формування команд у проєктах.

Усі етапи супроводжуються консультаціями з працівниками, тестуванням заходів та поступовою адаптацією за результатами моніторингу.

### V. Аналіз і оцінка

Оцінка реалізації Плану ґрунтується на кількісному та якісному моніторингу ключових індикаторів (частка жінок у різних категоріях персоналу, участь у керівництві, публічність, участь у проєктах, зокрема проєктах Горизонт Європа) та експертній оцінці ефективності заходів та рекомендаціях щодо їх коригування.

Щороку готується Звіт про виконання плану, що подається директору Інституту, обговорюється на засіданнях Вченої ради Інституту та оприлюднюється на вебсайті. На основі звіту формуються пропозиції для оновлення Плану та вдосконалення гендерної кадрової політики Інституту.

## Гендерний календар на 2025-2030 роки

Дата	Назва події
11 лютого	Міжнародний день жінок і дівчат
25 лютого	День української жінки
8 березня	Міжнародний день боротьби за права жінок і міжнародний мир
19 червня	Міжнародний день боротьби з сексуальним насильством в умовах конфлікту
15 вересня	Міжнародний день демократії
7 листопада	Всесвітній день чоловіків
25 листопада	Міжнародний день боротьби за ліквідацію насильства над жінками
2 грудня	Міжнародний день боротьби за скасування рабства
3 грудня	Міжнародний день людей з інвалідністю
10 грудня	Міжнародний день захисту прав людини
Доступно постійно	Курс з гендерної рівності в дослідженнях та інноваціях Європейського інституту гендерної рівності. <a href="https://ge-academy-docc.eu/">https://ge-academy-docc.eu/</a>