

МІНІСТЕРСТВО ЕКОНОМІКИ, ДОВКІЛЛЯ ТА СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА
УКРАЇНИ

ДЕРЖАВНА НАУКОВА УСТАНОВА
«ІНСТИТУТ ЕКОЛОГІЧНОГО ВІДНОВЛЕННЯ ТА РОЗВИТКУ УКРАЇНИ»

ЗАТВЕРДЖУЮ

В. о. директора

державної наукової установи

«Інститут екологічного відновлення
та розвитку України»


 О. І. Бондар

ПЛАН ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

державної наукової установи «Інститут екологічного відновлення
та розвитку України»
на 2025-2027 роки

Затверджено на засіданні Вченої ради
державної наукової установи
«Інститут екологічного відновлення
та розвитку України»
Протокол № 1-26 від 22.01.2026 р.

Київ 2026

Вступ

Конституція України закріплює принцип рівності із такими складовими:

- рівність громадян перед законом;
- рівність незалежно від раси, кольору шкіри, релігійних, політичних та інших переконань;
- рівність незалежно від етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками;
- рівність прав жінки і чоловіка.

Рівність прав, можливостей і цінності кожної особи незалежно від статі розглядається як гендерна рівність, яка є невід’ємною частиною концепції прав людини. Гендерна рівність стосується як жінок, так і чоловіків, враховуючи різні групи людей з відмінними потребами, які повинні враховуватись різними способами та підходами. Не може бути привілеїв чи обмежень, зокрема за ознаками статі. Рівність прав жінок і чоловіків забезпечується наданням рівних можливостей у громадсько-політичній та культурній діяльності, у здобутті освіти та професійній підготовці, у праці та винагороді за неї тощо.

Біологічні, соціальні та культурні відмінності між чоловіками та жінками не повинні бути підставою для нерівності. Сучасний світ стверджує, що «чоловіки та жінки різні, але рівні», а нерівність частіше є наслідком несправедливого й упередженого ставлення. Однак проголошення рівних прав жінок і чоловіків саме по собі не забезпечує фактичної рівності.

У пошуках ресурсів для розвитку країни ми маємо дбати про забезпечення гендерної рівності, надання можливостей жінкам нарівні з чоловіками (поки що саме порівняно з чоловіками, адже в більшості сфер досі спостерігається нерівність можливостей) користуватися своїми правами та іншими благами. Забезпечення гендерної рівності є серйозним ресурсом економічного та соціального розвитку та безпеки, який в Україні поки що використовується недостатньо.

Останнім часом гендерна політика та питання гендерної рівності набули особливого значення. Дотримання рівності прав жінок та чоловіків є

запорукою демократичної держави та невіддільною частиною розвитку сучасного суспільства. Необхідність дотримання рівності прав чоловіків і жінок закріплюється Законом України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», який наголошує на досягненні паритетного становища жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства. Це досягається через правове забезпечення рівних прав та можливостей, ліквідацію дискримінації за ознакою статі та застосування спеціальних тимчасових заходів для усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права.

Рівні права жінок і чоловіків визначаються як відсутність обмежень чи привілеїв за ознакою статі, а рівні можливості жінок і чоловіків забезпечують умови для реалізації рівних прав. Таким чином, забезпечення гендерної рівності є ключовим аспектом демократичного розвитку та стабільності суспільства.

План гендерної рівності державної наукової установи «Інститут екологічного відновлення та розвитку України» (далі – ІЕВ) створено

з метою забезпечення рівних можливостей реалізації правового статусу жінок і чоловіків у трудових відносинах, підвищення поінформованості працівників – ІЕВ щодо їх прав і свобод, що можуть бути порушені гендерними упередженнями та створення максимально комфортних умов праці незалежно від статі.

Цей План складено на основі результатів проведення гендерного аналізу.

Ключовими питаннями, які були розглянуті, є:

- –аналіз поточного гендерного складу персоналу на всіх рівнях;
- оцінка гендерного розподілу в різних відділах та на різних посадах;
- виявлення можливих гендерних розривів у заробітній платі, можливостях кар’єрного зростання, доступі до навчання та розвитку.

При розробці Плану першочергово була виконана оцінка розподілу працівників ІЕВ за посадами залежно від гендеру. Даний розподіл отримано за результатами гендерного аналізу (станом на 01.01.2026 р.) і наведено у таблиці.

| | Ч | Ж | Відсоток ч | Відсоток ж |
|-----------------------------------|----|----|------------|------------|
| Загальна кількість працівників | 34 | 30 | 53,13 | 46,87 |
| Керівництво | 3 | – | 100,00 | – |
| Керівники структурних підрозділів | 7 | 8 | 46,67 | 53,33 |

За отриманими результатами кількісного розподілу працівників ІЕВ встановлено невеликий кількісний дисбаланс з переважаючою кількістю чоловіків. Разом з тим, ІЕВ приділяє увагу питанням рівності прав і можливостей для працівників незалежно від статі, віку, національності, релігійних та політичних поглядів, сексуальної орієнтації тощо.

З метою забезпечення прав та інтересів усіх працівників було здійснено ряд кроків.

1. Антидискримінаційна політика

Розробка антидискримінаційної політики почалася з детального аналізу поточної ситуації. Було проведено оцінку існуючих практик і через анонімні опитування серед співробітників, аналіз скарг та звернень, а також перегляд існуючих процедур і практик випадки дискримінації на основі статі.. не виявлено.

Для розробки антидискримінаційної політики була сформована відповідна робоча група. До робочої групи увійшли представники різних підрозділів ІЕВ, включаючи юристів, HR-фахівців та рядових працівників. Ця група працювала над створенням проекту політики, який враховує всі аспекти

антидискримінаційних заходів та є зрозумілим і доступним для всіх співробітників.

Впровадження антидискримінаційної політики розпочалося з документування всіх положень у вигляді офіційного документа, що чітко визначає заборону будь-якої форми дискримінації на основі статі. Наступним важливим етапом стала комунікація нової політики всім співробітникам через інформаційні сесії, електронні розсилки та розміщення інформації на внутрішньому порталі ІЕВ. Крім того, проводилися тренінги та семінари, що допомагали співробітникам зрозуміти нову політику, її важливість та способи її дотримання.

2. Політика рівних можливостей

Розробка політики рівних можливостей розпочалася з аналізу існуючих умов працевлаштування, навчання та кар'єрного зростання в ІКОСГ. Був проведений детальний аналіз процесів найму, просування по службі, доступу до навчальних програм і професійного розвитку, щоб оцінити рівність можливостей для всіх співробітників, незалежно від їх статі.

Залучення експертів з гендерної рівності та професійного розвитку допомогло сформулювати рекомендації щодо створення політики рівних можливостей. Робоча група, що складалася з представників керівництва, HR-відділу та рядових співробітників, працювала над розробкою проекту політики.

Впровадження політики рівних можливостей включало створення офіційного документа, який визначає рівні можливості для всіх співробітників у питаннях працевлаштування, навчання та кар'єрного зростання. У документі були чітко описані процедури, що забезпечують рівність можливостей, а також механізми контролю та оцінки ефективності політики. Після створення документа, його зміст був донесений до всіх співробітників через інформаційні сесії, електронні розсилки та внутрішній портал бібліотеки. Також

проводилися тренінги для керівників і працівників, що пояснювали суть нової політики та способи її реалізації на практиці.

3. Гнучкі умови праці

Розробка політики гнучких умов праці почалася з аналізу потреб співробітників у балансі між роботою та особистим життям. Для цього були проведені опитування та інтерв'ю з працівниками, вивчення найкращих практик інших установ та організацій. На основі зібраної інформації, за допомогою експертів з питань організації праці та гендерної рівності, були розроблені рекомендації щодо впровадження гнучких умов праці.

Робоча група, до складу якої увійшли представники керівництва, HR-відділу та працівники ІКОСГ, працювала над створенням проекту політики гнучких умов праці.

Впровадження політики гнучких умов праці включало створення офіційного документа, який визначав можливості гнучкого графіку роботи, дистанційної роботи, часткової зайнятості та інших форм, що сприяють балансу між роботою та особистим життям. У документі також були описані процедури для подачі заявок на гнучкі умови праці та механізми їх розгляду. Після створення документа, його зміст був донесений до всіх співробітників через інформаційні сесії, електронні розсилки та внутрішній портал ІКОСГ. Крім того, проводилися тренінги для керівників та працівників, що пояснювали суть нової політики та способи її реалізації на практиці.

Таким чином, впровадження антидискримінаційної політики, політики рівних можливостей та гнучких умов праці дозволило ІКОСГ створити комфортне та справедливе робоче середовище для всіх співробітників.

Заходи, заплановані до 2027 року з імплементації плану гендерної рівності:

Аналіз та оцінка

- Провести детальний аудит існуючих політик та процедур для виявлення гендерних дисбалансів.

- Зібрати та проаналізувати статистичні дані про гендерний склад працівників на всіх рівнях організації.

Підвищення обізнаності

- Провести вступні семінари та тренінги з питань гендерної рівності для всіх працівників.

Впровадження Плану

- Розробити проект політики рівних можливостей та провести консультації з працівниками для збору зворотного зв'язку.

- Розробити проект політики гнучких умов праці, з урахуванням потреб працівників та найкращих практик інших організацій.

- Впровадити системи підтримки та менторства для працівників, що використовують гнучкі умови праці.

Оцінка

- Підготувати звіт про результати впровадження плану гендерної рівності за два роки.