

ПЛАН ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

Інститут проблем моделювання в енергетиці ім. Г.Є. Пухова НАН України

2025 - 2028



Інститут проблем моделювання в енергетиці ім. Г.Є. Пухова НАН України 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 визначає стратегію та конкретні заходи, спрямовані на інтеграцію гендерного підходу у всі аспекти функціонування установи: управління, кадрову політику, наукову діяльність, міжнародне співробітництво та розвиток персоналу.

ПЛАН ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

2025 - 2028

План базується на принципах Європейського дослідницького простору (ERA), Національній стратегії з питань рівності прав та можливостей жінок і чоловіків в Україні, а також рекомендаціях Європейської комісії щодо участі в програмі Horizon Europe.



Аналіз поточної ситуації

Показник	Кількість	Жінки	Чоловіки	Частка жінок (%)
Загальна кількість співробітників	97	49	48	50,5%
Керівний склад інституту	4	1	3	25%
Наукові співробітники	45	11	34	24,4%
Доктори наук	15	2	13	13,3%
Кандидати наук	21	7	14	33,3%
Молоді вчені (до 40 років)	5	1	4	20%
Завідувачі відділів	4	2	2	50%

ПЛАН ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

2025 - 2028

Аналіз даних таблиці свідчить, що загальна частка жінок серед співробітників становить 50,5%. Однак, у категоріях, що стосуються наукового персоналу та наукових ступенів, частка жінок є нижчою: серед наукового персоналу жінки становлять 24,4%, серед докторів наук – лише 13,3%, а серед кандидатів наук – 33,3%. Це вказує на нерівномірне представництво жінок у вищих академічних категоріях, що є важливим аспектом для подальшого планування заходів із забезпечення гендерної рівності.

Планування та завдання

Гендерна політика в нормативно-правових документах. https://ccu.gov.ua/sites/default/files/library/genderna_polityka_v_normatyvno-pravovyh_dokumentah.pdf Видання зосереджується на питаннях нормативно-правового забезпечення формування та реалізації державної політики у галузі забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в Україні. Розглядається становлення та розвиток законодавства та підходів до формування державної гендерної політики, аналізуються загальні підходи, механізми та інструменти її реалізації

1. Забезпечення рівних можливостей

Метою є створення умов, які гарантують рівний доступ до всіх посад, ресурсів, навчання та кар'єрного зростання незалежно від статі. Інститут прагне до того, щоб кожен працівник мав рівні шанси реалізувати свій потенціал без бар'єрів чи дискримінації. Це охоплює оновлення процедур набору, просування та оцінки персоналу, впровадження індикаторів гендерної рівності в політику установи, а також забезпечення прозорості в прийнятті управлінських рішень.



ПЛАН ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

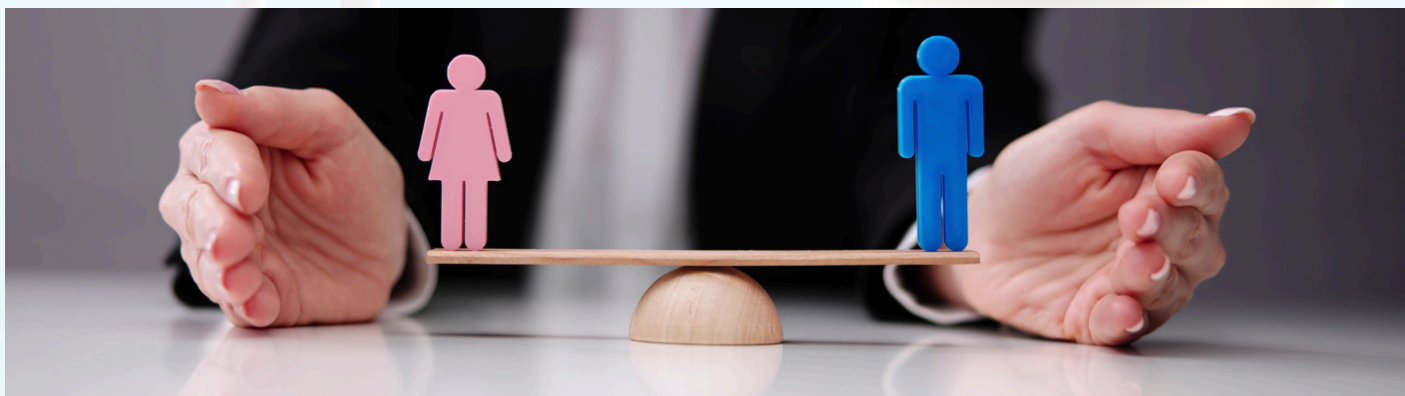
2025 - 2028

2. Підтримка жінок у науковій кар'єрі

Рівень представництва жінок на старших наукових посадах та в керівництві залишається нижчим за бажаний. Інститут визначає одним із пріоритетів підтримку жінок у науці через створення програм наставництва, пріоритетну участь у міжнародних стажуваннях, конкурсах, грантах. Також передбачено заходи з формування позитивного іміджу жінок-науковців через видимість у публічному просторі.

3. Створення сприятливих умов праці

Гендерна рівність неможлива без інклюзивного середовища. Це передбачає політику нульової толерантності до будь-яких форм дискримінації, сексуальних домагань або мікроагресій. Інститут зобов'язується впровадити внутрішні процедури захисту прав, а також запропонувати працівникам опції гнучкої зайнятості (дистанційна робота, змінний графік) для балансу між роботою та сімейним життям.



4. Підвищення обізнаності та освіта

Регулярне навчання з питань рівності та недискримінації формує інституційну культуру поваги та толерантності. Інститут планує щороку організовувати тренінги з тем: «Гендерна рівність у науці», «Подолання упереджень», «Безпечне робоче середовище». Також буде створено внутрішню бібліотеку ресурсів, рекомендацій та прикладів кращих практик.

ПЛАН ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

2025 - 2028

5. Системний моніторинг та удосконалення політики

Інститут впровадить регулярний збір даних про гендерний склад персоналу, аналіз динаміки, виявлення зон нерівності. Щороку формуватиметься звіт із рекомендаціями та публікуватиметься у відкритому доступі. Також буде передбачено процедуру оновлення Плану на основі нових викликів, потреб та успішних практик.

Заходи та терміни виконання

Гендерна рівність неможлива без інклюзивного середовища. Це передбачає політику нульової толерантності до будь-яких форм дискримінації, сексуальних домагань або мікроагресій. Інститут зобов'язується впровадити внутрішні процедури захисту прав, а також запропонувати працівникам опції гнучкої зайнятості (дистанційна робота, змінний графік) для балансу між роботою та сімейним життям.

Напрямок	Заходи	Терміни виконання	Відповідальні
Рівні можливості	Розробка політики рівних можливостей	2025-2027 роки	Керівництво інституту
Умови праці	Впровадження гнучкого графіку внутрішніх процедур захисту	2025-2027 роки	HR-відділ
Підвищення обізнаності	Тренінги, освітні заходи, інформування	Щорічно	Керівники підрозділів
Моніторинг	Щорічний збір статистики, анкетування, публікація звіту	Щорічно	Відповідальні структурні підрозділи

ПЛАН ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

2025 - 2028

Очікувані результати

- Систематизована політика гендерної рівності в інституції.
- Збільшення частки жінок на керівних посадах до 30% та наукових співробітників до 50% до 2027 року.
- Покращення гендерного клімату за результатами щорічних опитувань.
- Підвищення видимості наукової діяльності жінок через участь у конкурсах, проектах та публікаціях.

Впровадження Плану

Впровадження Плану гендерної рівності здійснюється за принципами системності, поетапності та відкритості. Для координації заходів призначається відповідальна особа (гендерний координатор), яка співпрацює з адміністрацією, кадровою службою та представниками наукових підрозділів.

На першому етапі (2025 рік) передбачається:

- розробка політики і внутрішніх інструкцій;
- розробка/запуск менторських та навчальних програм;
- комунікаційна кампанія серед персоналу.

У 2026 - 2027 роках заплановано:

- розширення інструментів підтримки кар'єрного зростання жінок;
- реалізація гендерно-чутливого підходу до формування команд у проектах;
- включення критеріїв гендерної рівності в оцінку ефективності структурних підрозділів.

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

ПЛАН ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

2025 - 2028

Аналіз та оцінка

Оцінка реалізації Плану ґрунтується на кількісному та якісному моніторингу ключових індикаторів (частка жінок у різних категоріях персоналу, участь у керівництві, публічність, участь у проектах, зокрема проектах Горизонт Європа), анкетуванні персоналу щодо сприйняття робочого клімату, досвіду дискримінації або упередженого ставлення 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 ІПМЕ.

