

## **План утвердження гендерної рівності та запобігання дискримінації за статтю в Інституті технічної теплофізики Національній академії наук України**

План утвердження гендерної рівності та запобігання дискримінації за статтю (далі – План) в Інституті технічної теплофізики Національній академії наук України (далі – ІТТФ НАН України, ІТТФ НАНУ) розроблено з метою утвердження гендерної рівності; запобігання дискримінації за статтю; запобігання та протидії гендерному насильству; забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у прийнятті важливих рішень; надання жінкам і чоловікам рівних можливостей поєднання професійних і сімейних обов'язків; сприяння професійному та кар'єрному зростанню жінок; уникнення гендерної асиметрії формуючи наукові групи та колективи; виховання та пропаганди серед співробітників, аспірантів і докторантів гендерної рівності, поширення просвітницької діяльності в цій сфері.

План складається з таких розділів:

1. Аналіз поточного стану гендерного балансу кадрів ІТТФ НАН України (аналіз поточного стану гендерного балансу кадрів ІТТФ НАН України, забезпечення рівних умов та можливостей жінок і чоловіків та визначення проблемних питань, пов'язаних з гендерною дискримінацією);
2. Цілі Плану (цілі, які ставить ІТТФ НАН України щодо створення дружнього недискримінаційного робочого середовища для всіх працівників);
3. Дії Плану (дії, спрямовані на впровадження політики гендерної рівності).

### Аналіз поточного стану гендерного балансу кадрів ІТТФ НАН України

За результатами оцінювання ефективності діяльності ІТТФ НАН України у 2025 році — за період 2019-2024 років Інституті на високому рівні забезпечується гендерна рівність. Зокрема, за роками:

**2020 рік** Кількість жінок становила 39 % від загальної кількості співробітників.

**2021 рік** Кількість жінок, що працюють в Інституті, відносно до загальної кількості співробітників становила 38,5%.

**2022 рік** Кількість жінок відносно загальної кількості співробітників становила 38 %.

**2023 рік** Кількість жінок в Інституті відносно до загальної кількості співробітників становила 38 %.

**2024 рік** Кількість жінок в Інституті відносно до загальної кількості співробітників становила 38 %.

Загалом станом на 31.12.2024 р. в Інституті працює 222 наукових працівників (без сумісників), з них: 93 жінки (41,8 %). Науковий ступінь доктора наук мають 6 жінок (25 % від загальної кількості докторів наук в інституті), кандидата наук — 41 жінка (39,4 % від загальної кількості кандидатів наук в інституті).

Жінки займають 33 % посад керівників. Зокрема: чл.-кор. НАН України, д-р. техн. наук, проф. Н.М. Фіалко очолює науковий відділ «Теплофізики енергоефективних

теплотехнологій», В.О. Москальова – бухгалтерію, Т.М. Шнуренко – планово-виробничий відділ, Л.В. Олійник – відділ патентно-ліцензійної та інноваційної роботи, А.П. Морганюк – відділ кадрів.

Доля жінок на посадах: головний науковий співробітник – 25 %, провідний науковий співробітник – 38,8%, старший науковий співробітник – 38,4 %, науковий співробітник – 63 %, молодший науковий співробітник – 48,3 %.

Жінки є членами Вченої ради інституту, де їх представництво становить 25 % від загальної кількості.

Вченими секретарями Спеціалізованих Вчених рад Д 26.224.01 д.техн. наук Петрова Ж.О.

Розроблення та реалізація Плану утвердження гендерної рівності та запобігання дискримінації за статтю в Національній академії наук України та періодичний моніторинг гендерного складу організації вважається ефективним інструментом дотримання прав людини, покращення умов праці та кар'єрного зростання незалежно від статі.

План спрямовано на утвердження гендерної рівності; запобігання дискримінації за статтю; створення умов для своєчасного виявлення фактів дискримінації та забезпечення ефективного захисту осіб та/або груп осіб, які постраждали від дискримінації; своєчасне реагування на випадки порушення рівних прав чоловіків та жінок.

План спирається, зокрема, на такі міжнародні нормативно-правові акти з питань гендерної рівності:

- ✓ Загальна декларація прав людини;
- ✓ Загальні рекомендації Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок;
- ✓ Конвенція ООН про ліквідацію усіх форм дискримінації щодо жінок;
- ✓ Пекінська декларація, прийнята на IV Всесвітній конференції зі становища жінок 15 вересня 1995 року;
- ✓ Європейська хартія дослідників та Кодекс працевлаштування наукових працівників;
- ✓ Цілі сталого розвитку ООН до 2030 року, визначені резолюцією Генеральної Асамблеї ООН від 25 вересня 2015 року № 70/1;
- ✓ Стратегія гендерної рівності Ради Європи.

ІТТФ НАН України керується також такими нормативно-правовими актами щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків:

- ✓ Конституція України;
- ✓ 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 30.09.2019 № 722/2019 «Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року»;
- ✓ Указ Президента України від 02.06.2021 № 225/2021 «Про рішення Ради

національної безпеки і оборони України від 14 травня 2021 року «Про Стратегію людського розвитку»;

✓ Розпорядження Кабінету Міністрів України від 28.10.2020 №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 16.12.2020 № 1578-р «Про затвердження плану заходів з реалізації зобов'язань Уряду України, взятих в рамках міжнародної ініціативи «Партнерство Біарріц» з утвердження гендерної рівності»;

✓ Державна стратегія забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року, схвалена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 12.08.2022 № 752-р.

### Цілі Плану

Цілі, визначені в Плані, полягають у підтримці та розвитку сприятливого робочого/дослідницького середовища для всіх працівників, аспірантів, докторантів, незалежно від статі, наданні можливостей для індивідуального розвитку всіх членів трудового колективу, поширенні принципів рівноправності й поваги до людської гідності, а також у підвищенні обізнаності щодо гендерної рівності.

Основні завдання Плану полягають у розв'язанні типових проблем із забезпечення гендерної рівності, а саме:

- дискримінації, пов'язаної з упередженнями щодо «традиційних ролей» чоловіків і жінок у суспільстві, що часто спричинює упереджене ставлення до жінок під час прийняття ключових рішень у колективі;
- проблеми вертикальної сегрегації, що впливає з попереднього пункту, пов'язаної з ускладненням можливостей жінок щодо кар'єрного зростання;
- відсутності механізмів підтримки матерів малолітніх та неповнолітніх дітей у здійсненні кар'єрного зростання;
- дисбалансі між роботою, навчанням, особистим життям, відсутності принципів і механізмів підтримки цього балансу;
- відсутності механізмів інформування колективу про проблеми гендерної рівності, що закріплює сформовані гендерні стереотипи та упередження.

### Дії Плану

1. ІТТФ НАН України засуджує прояви дискримінаційного характеру й порушення гендерної рівноправності та зобов'язується протидіяти їм.

2. ІТТФ НАН України створює простір рівних можливостей без дискримінації за будь-якою національною, расовою чи етнічною ознакою, статтю, віком, інвалідністю, віросповіданням, сексуальною орієнтацією, гендерною приналежністю чи сімейним станом.

Усі права, пільги, можливості та види діяльності, що надаються працівникам, поширюються на них без винятку за умови належної

кваліфікації.

3. В ІТТФ НАН України заборонено:

- дискримінаційні висловлювання (які містять образливі, принизливі висловлювання щодо осіб за статтю, зовнішністю, одягом, сексуальною орієнтацією тощо);
- гноблення (небажана поведінка по відношенню до особи та/або групи осіб, метою чи наслідком якої є приниження їхньої людської гідності з певних підстав або створення напруженої, ворожої, образливої чи неповажної атмосфери щодо такої особи або групи осіб);
- мову ворожнечі (висловлювання, що містять образи, погрози або заклики до насильства щодо певної особи чи груп за ознакою статі).

4. ІТТФ НАН України визнає важливість конфіденційності. Конфіденційність є обов'язковою для осіб, які повідомляють або яких звинувачують у гендерній дискримінації чи сексуальних домаганнях (за винятками ситуацій, коли законодавство вимагає розкриття інформації та/або коли обставини розкриття необхідні для захисту і безпеки інших осіб).

5. ІТТФ НАН України забезпечує рівні права та можливості жінок і чоловіків, зокрема:

- у праці та одержанні за неї винагороди,
- у створенні умов, що дають змогу жінкам і чоловікам на рівних засадах здійснювати трудову діяльність як під час прийняття на роботу, так і під час кар'єрного зростання, підвищенні кваліфікації та перепідготовці;
- в отриманні освіти та професійній підготовці;
- в рівній оплаті праці жінок і чоловіків з однаковою кваліфікацією та однаковими умовами праці;
- у поєднанні роботи та сімейних обов'язків, а саме:
  - ✓ використання права на роботу на умовах неповного робочого часу,
  - ✓ надання щорічних основних відпусток,
  - ✓ надання відпусток у зв'язку з вагітністю та пологами (для працівниць) чи відпустки для догляду за дитиною одному з батьків;
- у створенні безпечних для життя і здоров'я умов праці;
- у запобіганні та захисту від випадків сексуальних домагань та інших проявів гендерно зумовленого насильства.

6. Під час оголошення в ІТТФ НАН України конкурсу на заміщення вакантних посад забороняється пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, висувати різні вимоги, надаючи перевагу одній зі статей.

Забороняється вимагати інформацію про особисте життя, плани щодо народження дітей від людей, які влаштовуються на роботу.

7. ІТТФ НАН України сприятиме поглибленню співпраці з громадянським суспільством, залучаючи жіночі рухи та організації для досягнення прогресу в забезпеченні гендерної рівності.

8. У разі виникнення конфліктних ситуацій, пов'язаних з дискримінацією працівника (працівниці) за статтю, вони будуть вирішуватися за участю представників місцевої профспілкової організації.

9. ІТТФ НАН України буде здійснювати регулярний моніторинг стану гендерної рівності, беручи до уваги дослідження з гендерної проблематики.

10. Дотримання цього Плану уможлиблює вжиття інших заходів, передбачених нормами чинного законодавства щодо захисту прав та законних інтересів особи.