



ЗАТВЕРДЖУЮ

Директор ІГМР НАН України

О.М. Пономаренко

” _____ ” _____ 2023 р.

План
гендерної рівності
Інституту геохімії, мінералогії та рудоутворення
ім. М.П. Семененка НАН України
на 2023-2026 роки

Концепція прав людини передбачає, що будь-яка людина має рівну цінність з іншими, незалежно від статі, віку, етнічного походження, релігії або вірувань, фізичних можливостей тощо. Ідея рівності прав, можливостей, цінності будь-якої особи незалежно від статі означена водночас як гендерна рівність. Отже, гендерна рівність є складовою концепції прав людини. Гендерна рівність стосується як жінок, так і чоловіків. Але серед жінок і чоловіків можна виділити різні групи людей, які мають відмінні особливості, а тому й способи та підходи до врахування їхніх потреб мають бути різними. Тобто, біологічні, соціальні, культурні відмінності між чоловіками та жінками не мають бути підставою для встановлення нерівності. Сучасний світ утверджує ідею, що «чоловіки та жінки різні, але рівні», а нерівність частіше за все є наслідком несправедливого й упередженого ставлення. Проте саме собою проголошення рівних прав жінок і чоловіків не забезпечує досягнення фактичної рівності.

Останнім часом гендерна політика та питання гендерної рівності набули особливого значення. Важливість та обов'язковість 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 необхідності досягнення паритетного становища жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства шляхом правового забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, ліквідації дискримінації за ознакою статі та застосування спеціальних тимчасових заходів, спрямованих на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією України чинним законодавством України. Рівні права жінок і чоловіків визначаються як відсутність обмежень чи привілеїв за ознакою статі, а рівні можливості жінок і чоловіків як рівні умови для реалізації рівних прав жінок і чоловіків.

Вітчизняний ринок праці є гендерно сегрегованим з істотною відмінністю в оплаті праці. Сьогодні в країні існує дисбаланс у розподілі чоловіків та жінок за галузями та сферами діяльності, бар'єри у кар'єрному просуванні жінок та відмінності в оплаті праці за статтю. Не стала винятком і геологічна галузь, у структурі якої сьогодні переважають чоловіки.

Керівництво Інституту геохімії, мінералогії та рудоутворення ім. М.П. Семененка НАН України дотримується цілей Європейського Союзу щодо гендерної рівності на 2020-2025 роки (Союз Рівності: Стратегія гендерної рівності 2020-2025) та Дорожньої карти інтеграції України в Європейський дослідницький простір (ERA-UA). Інститут геохімії, мінералогії та рудоутворення ім. М.П. Семененка НАН України (далі - Інститут) впроваджуватиме низку заходів для сприяння гендерній рівності в рамках стратегічного зобов'язання інституту щодо принципів прозорості, рівності та підзвітності, водночас поєднуючи роботу та особисте життя всіх своїх співробітників і аспірантів. Інститут виконуватиме це зобов'язання через діяльність на рівні інституту та на рівні підрозділу. План забезпечує основу для розробки та впровадження ефективних заходів для досягнення цілей у пріоритетних сферах гендерної рівності в Інституті.

Інститут визнає, що його найціннішим активом є його люди, і що досягнення його місії залежить від продуктивності, відданості, професіоналізму та здібностей його науковців і аспірантів. Інститут пропагує принципи справедливого, гнучкого та гендерно збалансованого робочого середовища, і продовжуватиме культивувати організаційну культуру, в якій досвідчені та молоді вчені мають рівні можливості в усіх сферах.

План гендерної рівності Інституту (далі - ПГР) створено з метою забезпечення рівних можливостей реалізації правового статусу жінок і чоловіків у трудових відносинах, реалізації трудового потенціалу всіх працівників Інституту, підвищення поінформованості працівників Інституту щодо їх прав і свобод, що можуть бути порушені гендерними упередженнями, боротьби із гендерними упередженнями та створення максимально комфортних умов праці для працівників Інституту незалежно від статі.

Гендерний план Інституту повною мірою враховує положення плану дій з реалізації Національної стратегії у сфері прав людини на 2021–2023 роки, затвердженого розпорядженням Кабінету Міністрів України від 23 червня 2021 року № 756-р, наказ Міністерства соціальної політики України від 9 серпня 2021 року № 448 «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо проведення гендерного аудиту підприємствами, установами та організаціями».

Даний ПГР складено на основі результатів проведення гендерного аналізу. Ключовими питаннями, які були розглянуті, були:

- 1) оцінка статистичного розподілу за статтю серед усіх працівників Інституту, серед керівників структурних підрозділів Інституту, та розподіл працівників за науковими ступеннями;
- 2) оцінка заходів щодо забезпечення гендерної рівності в Інституту;
- 3) визначення ключових проблем Інституту, пов'язаних із гендерною нерівністю та встановлення фактів гендерної дискримінації;

План гендерної рівності розроблено для трудового колективу Інституту та дає можливість враховувати інтереси кожного працівника особисто.

При розробці ПГР першочерговою була виконана оцінка розподілу працівників Інституту за посадами та наявністю наукового ступеня залежно від гендеру. Даний розподіл отримано за результатами гендерного аналізу (станом на 1 січня 2023 р.) і наведено у таблиці 1.

Таблиця 1. Розподіл працівників Інституту за посадами та наявністю наукового ступеня залежно від гендеру (на 01.01.2023)

	Чоловіки	Жінки	Відсоток чоловіків	Відсоток жінок
Загальна кількість працівників	58	85	41	59
Дирекція Інституту	2	3	40	60
Керівники структурних підрозділів	7	11	39	61
Співробітники на посадах головних наукових співробітників	3	1	75	25
Співробітники на посадах провідних наукових співробітників	8	1	89	11
Співробітники на посадах старших наукових співробітників	13	11	54	46
Співробітники на посадах наукових співробітників	9	17	35	65
Співробітники на посадах молодших наукових співробітників	10	10	50	50
Співробітники на посадах провідних інженерів	2	9	18	82
Співробітники на посадах інженерів всіх категорій	2	10	17	83
Співробітники на посадах техніків всіх категорій	0	4	0	100
Співробітники із науковим ступенем доктора наук	13	6	68	32
Співробітники із науковим ступенем кандидата наук (доктора філософії)	26	27	49	51

За отриманими результатами кількісного розподілу працівників Інституту встановлено незначне переважання жінок на керівних посадах та значне збільшення кількості жінок на інженерних посадах та посадах техніків. В основному Інституту

вдається досягати гендерної рівності.

Інститут приділяє увагу питанням рівності прав і можливостей для працівників незалежно від статі, віку, національності, релігійних та політичних поглядів, сексуальної орієнтації тощо, а діяльність Інституту відповідає наступним принципам:

- належне ставлення працівників до виконання своїх обов'язків, включаючи професійну відповідальність, постійний професійний розвиток, забезпечення безпечних умов праці;

- участь у соціальному житті суспільства, належні стосунки з керівниками, та колегами;

- створення умов праці, які забезпечували б поєднання професійного та сімейного життя;

- визнання професії;

- доступ до фахової підготовки та можливості постійного професійного розвитку;

- дотримання засад відбору, прозорості, оцінки досягнень, недискримінації та гендерного балансу.

Для досягнення та забезпечення гендерної рівності важливим елементом є політика гендерного інтегрування. Керівництво Інституту усвідомлює, що фактичної (реальної) рівності може бути досягнуто в разі, якщо Інститут використовуватиме гендерний підхід у своїй діяльності.

Метою розроблення ПГР є використання й оцінка застосування гендерного підходу, забезпечення рівності прав і можливостей для всіх працівників Інституту, а також їх вдосконалення за допомогою чітко встановлених заходів, забезпечення відповідних ресурсів, використання методів моніторингу й оцінки. Розроблення ПГР дасть можливість отримання практичної вигоди від використання максимального потенціалу людини незалежно від статі, а працівники Інституту відчують їх цінність, значимість і роль в діяльності Інституту.

ПЛАН ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

№ з/п	Назва заходу	Відповідальний за впровадження	Очікуваний результат	2023	2024	2025	2026
1	Визначення уповноваженого з гендерної політики в Інституті	Заступник директора з науково-організаційної роботи, заступник голови Профспілки	Призначення уповноваженого з гендерної політики за результатами зборів трудового колективу	+			
2	Аналіз умов Колективного договору Інституту з врахуванням вимог, встановлених Методичними рекомендаціями щодо внесення до колективних договорів та угод положень,	Уповноважений з гендерної політики	Отримання більшої вигоди у конкуренції за кваліфікований персонал; більш ефективне використання наявних ресурсів; чіткість та прозорість принципів управління персоналом	+			

	спрямованих на забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків у трудових відносинах, затвердженими наказом Мінсоцполітики від 29.01.2020 №56						
3	Впровадження заборони щодо отримання інформації від особи, яка приймається на роботу, про її плани на материнство/ батьківство	Завідувач відділу кадрів	Документально встановлена вимога щодо заборони отримання інформації від особи, яка приймається на роботу, про її плани на материнство/ батьківство	+			
4	Ознайомлення працівників, які приймаються на роботу, із законодавством у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та запобігання насильству, а також документів Інституту з цих питань	Завідувач відділу кадрів, Уповноважений з гендерної політики	Працівники, які приймаються на роботу, ознайомлені із законодавством у сфері забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків і запобігання насильству, а також документами НФДУ з цих питань під особистий підпис. Працівники, які приймаються на роботу, розуміють свої права щодо гендерних питань і рівності можливостей для чоловіків та жінок	+	+	+	+
5	Проведення навчання для працівників, спрямованого на боротьбу з упередженнями та стереотипами за ознакою статі	Уповноважений з гендерної політики, Завідувач відділу кадрів	Працівники Інституту не вживають у спілкуванні фрази, що містять гендерні упередження чи стереотипи. Керівники всіх рівнів ставлять завдання працівникам без врахування їхньої статі	+	+	+	+
6	Проведення навчання щодо порядку дій у разі настання випадків гендерного насильства, сексуального домагання, дискримінації за ознакою статі на роботі та поза її межами	Уповноважений з гендерної політики, завідувач відділу кадрів	Працівники Інституту розуміють свої права та порядок дій у разі настання випадків гендерного насильства, сексуального домагання, дискримінації за ознакою статі на роботі та поза її межами	+	+	+	+
7	Інформування працівників про канали	У повноважений з гендерної	Працівники Інституту обізнані про наявність	+	+	+	+

	зв'язку (гарячі лінія, телеграм-боти, служби правової та психологічної допомоги тощо) у разі настання випадків гендерного насильства, сексуального домагання, дискримінації за ознакою статі на роботі та поза її межами	політики	каналів зв'язку, що дають можливість подання повідомлень у разі настання випадків гендерного насильства, сексуального домагання, дискримінації за ознакою статі на роботі та поза її межами із забезпеченням повної анонімності				
8	Впровадження процедури подання скарг щодо настання випадків гендерного насильства, сексуального домагання, дискримінації за ознакою статі на роботі та поза її межами	Уповноважений з гендерної політики	Документально встановлена процедура дій у разі настання випадків гендерного насильства, сексуального домагання, дискримінації за ознакою статі на роботі та поза її межами		+		
9	Розміщення на офіційному сайті Інституту ПГР	Відповідальний за сайт Інституту	Наявність НПР на офіційному сайті Інституту	+			
10	Звітування про результати діяльності з гендерних питань, питань, протидії дискримінації за ознакою статі, виконання заходів за результатами гендерних аудитів	У повноважений з гендерної політики	Працівники Інституту ознайомлені з результатами діяльності з гендерних питань, питань протидії дискримінації за ознакою статі (раз на рік)	+	+	+	+

Фінансування заходів з реалізації плану гендерної рівності здійснюється за рахунок і в межах коштів Інституту на відповідний рік із врахуванням погодження планово-фінансового відділу, а також за рахунок інших джерел, не заборонених законодавством, зокрема громадських та міжнародних організацій, проектів, міжнародної технічної допомоги тощо.

Погоджено:

Заступник директора з науково-організаційної роботи, к.г.н.


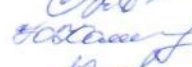




Вчений секретар ІГМР НАН України, к.г.н.

Головний бухгалтер

Головний юристконсульт

Завідувач відділу кадрів

Заступник голова Профкому

К.В. Вовк
 І.А. Самборська
 Ю.П. Фесенко
 І.В. Михайленко
 Л.І. Басараба
 О.А. Жук