

Додаток 1

ЗАТВЕРДЖЕНО
наказом ІЗ НАН України
від 27.08.2026 № 21

ПЛАН ЗАХОДІВ
З ДОТРИМАННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ
(GENDER EQUALITY PLAN — GEP)
на 2026–2030 роки

Київ — 2026

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ ТА ВІДПОВІДНІСТЬ ВИМОГАМ HORIZON EUROPE

ⁱ
План заходів з дотримання гендерної рівності (далі — План / GER) Інституту зоології ім. І.І. Шмальгаузена НАН України на 2026–2030 роки є стратегічним документом, який визначає інституційні засади впровадження рівних можливостей для всіх співробітників, незалежно від їхньої статі. План розроблений відповідно до Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року (схвалена Розпорядженням КМ України від 20 грудня 2022 р. № 1163-р), а також є обов'язковою умовою (Eligibility Criterion) участі установи в Рамковій програмі Європейського Союзу з досліджень та інновацій Horizon Europe.

Інститут, як підписант Принципів розширення прав і можливостей жінок (WEPs), зробив важливі кроки на шляху до забезпечення гендерної рівності на робочому місці. Зокрема, в Інституті забезпечується справедливе ставлення до всіх жінок і чоловіків на роботі без дискримінації; здійснюються заходи з метою збереження здоров'я, добробуту і безпеки працівників; створені умови для підтримання гендерного балансу у лідерстві, внутрішній відбір у дослідницькі відрядження, експедиції проводиться з дотриманням пропорції близької до 50% чоловіків та 50% жінок.

Цей План заходів з дотримання гендерної рівності є планом переходу до наступного етапу у цьому процесі. Метою розроблення Плану 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.

2. ОBOB'ЯЗKOBІ CTPYKTPYРНІ BИMOTИ ЄBPOПEЙCЬKOЇ KOMICII

- **Публічність (Public document):** План є офіційним документом, ухваленим Вченою радою, розміщеним у відкритому доступі на офіційному вебсайті Інституту та доведеним до відома всіх працівників.
- **Виділені ресурси (Dedicated resources):** В Інституті діє Положення про уповноважену особу з гендерної рівності та протидії дискримінації і призначається Уповноважена особа з гендерних питань (Gender Officer). Фінансування заходів здійснюється за рахунок організаційних витрат (Indirect Costs) отриманих міжнародних грантів.
- **Збір та аналіз даних (Data collection and monitoring):** Забезпечується щорічний збір гендерно-дезагрегованих кадрових даних (гендерно-дезагреговані кадрові дані — це статистична інформація про персонал

установи, розділена окремо за статтю (чоловіки та жінки) для кожної посади, наукового ступеня чи рівня заробітної плати. Замість загального показника «в установі працює 100 науковців» ці дані показують, наприклад, скільки саме чоловіків і жінок є аспірантами, кандидатами (докторами філософії) чи докторами наук).

Навчання та тренінги (Training and capacity building): Із залученням Плану дій із реалізації WEPs на 2027-2028 р. UN Woman

- Проведення регулярних освітніх заходів для членів Вченої ради та керівників структурних підрозділів щодо подолання неусвідомленого гендерного упередження (unconscious bias) при підборі кадрів та оцінці грантових заявок. Проведення тренінгів для всіх працівників на тему заходів Інституту із забезпечення гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок згуртовує всі сторони навколо спільних цінностей. Ефективні програми підтримки професійного зростання жінок включають освітні та навчальні ініціативи, підкріплені програмами налагодження зв'язків та наставництва.

3. МАТРИЦЯ ЗАХОДІВ ТА КРІ РЕСУРСНОГО І ГРАНТОВОГО ПРОФІЛЮ (2026–2030)

Напрямок заходу	Конкретні заходи для Інституту	Термін	Джерела фінансування / Ресурси	Ключові показники ефективності (КРІ)
1. Баланс роботи та життя (Work-life balance)	Впровадження гнучких графіків та дистанційного режиму для теоретичних, біоінформатичних, таксономічних та статистичних етапів зоологічних досліджень (ГІС-моделювання ареалів, обробка фауністичних списків). Оптимізація графіків експедицій з урахуванням сімейних обов'язків дослідників.	Щорічно, 2026–2030	Бюджетні кошти, кошти організаційної підтримки грантів Horizon Europe (Pillar II / MSCA).	Відсутність відмов у відпустках по догляду за дитиною для батьків обох статей. Задоволення обґрунтованих заяв на дистанційну роботу або гнучкий графік.

Напрямок заходу	Конкретні заходи для Інституту	Термін	Джерела фінансування / Ресурси	Ключові показники ефективності (КРІ)
2. Гендерний баланс у лідерстві	Забезпечення паритетного представництва жінок у Вченій раді, конкурсних та експертних комісіях установи (цільовий показник — близько 30%). Забезпечення подальшої роботи Групи науково-освітньої підготовки (ГНОП) за моделлю Peer-to-Peer + Експерт в частині підтримки молодих дослідниць під час підготовки дисертацій доктора філософії (кандидатських)/докторських дисертацій та подачі заявок на гранти EMBO, FEBS, Horizon Europe.	2027, оновлення щороку	Кошти міжнародної технічної допомоги, залучення фінансування європейських наукових товариств.	Частка жінок в адміністрації, у Вченій раді та серед керівників відділів близько 30%. Усі аспірантки/докторантки об'єднуються в одну групу підтримки, а експерти змінюються залежно від теми зустрічі.
3. Гендерний вимір у дослідженнях	Інтеграція гендерного аналізу в методологію планування наукових досліджень зоологічних та екологічних експериментів.	З 2026 року постійно	Гранти Horizon Europe (Pillar II, Cluster 6: Bioeconomy, Natural Resources, Agriculture and Environment).	100% грантових заявок Інституту проходять внутрішню перевірку на наявність гендерного виміру дослідження (Gender dimension у методології).

Напрямок заходу	Конкретні заходи для Інституту	Термін	Джерела фінансування / Ресурси	Ключові показники ефективності (KPI)
4. Рекрутинг, кар'єрне зростання	Запровадження правила оцінки наукових досягнень кандидатів за принципом «активні наукові роки» (віднісуючи тривалість декретних відпусток та догляду за дитиною від загального стажу при розрахунку індексу Гірша та публікаційної активності). Анонімне проведення первинного відбору (blind review) на внутрішні гранти відряджень, експедицій.	Постійно, 2026–2030	Організаційні кошти установ (Indirect Costs) за програмами MSCA та Horizon Europe.	Досягнуто паритету (близько 50/50%) серед отримувачів внутрішньої підтримки Інституту.
5. Заходи проти сексизму, мобінгу чи харасменту	З метою дотримання норм етики та недопущення проявів дискримінації забезпечення належного виконання затвердженого в Інституті Положення про порядок і процедури вирішення конфліктних ситуацій через призначену незалежну Уповноважену особу з гендерних питань (Gender Officer). Створення анонімної захищеної цифрової скриньки для скарг на прояви сексизму чи харасменту під час стаціонарної роботи та польових зоологічних експедицій.	Виконання Положення – постійно, 2026-2030. Створення анонімної захищеної цифрової скриньки — II кв. 2027	Позабюджетні кошти, організаційні витрати грантових проєктів.	Запроваджено захищений канал зв'язку. Проведено щонайменше 2 тренінги з безпеки в експедиціях. (WEPS)

4. МОНІТОРИНГ, ОЦІНКА ТА ЗВІТНІСТЬ

Контроль за виконанням цього Плану здійснює безпосередньо Директор Інституту та призначена Уповноважена особа з гендерних питань (Gender Officer). Звіт про виконання KPI та актуальні статистичні дані розглядаються на підсумковому засіданні Вченої ради Інституту зоології ім. І.І. Шмальгаузена НАН України в грудні кожного року (форма звіту – Додаток 1 до цього Плану).

Оновлений звіт щорічно публікується на офіційному вебсайті Інституту для забезпечення відповідності критеріям фінансування міжнародних донорів.

УХВАЛЕНО

на засіданні Вченої ради Інституту
25.08.2026 р. (протокол № 6)