

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ
ІНСТИТУТ ОБДАРОВАНОЇ ДИТИНИ НАПН УКРАЇНИ

ЗАТВЕРДЖЕНО
вченою радою
Інституту обдарованої дитини
НАПН України
19 січня 2026 р.
протокол № 1/
Директор



Максим ГАЛБЧЕНКО

ПЛАН
ІМПЛЕМЕНТАЦІЇ ТА ІНТЕГРУВАННЯ
ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ
ІНСТИТУТУ ОБДАРОВАНОЇ ДИТИНИ
НАПН УКРАЇНИ

ВСТУП

Питання забезпечення гендерної рівності є важливим напрямом сучасної державної політики у сфері освіти і науки. Інститут обдарованої дитини Національної академії педагогічних наук України (далі – ІОД НАПН України) приділяє системну увагу формуванню рівних можливостей для всіх працівників незалежно від статі, а також створенню сприятливого середовища для професійного розвитку та реалізації наукового потенціалу. У діяльності Інституту враховуються сучасні підходи до забезпечення принципів гендерної рівності, що відповідають національному законодавству України та міжнародним стандартам у сфері прав людини.

Інститут обдарованої дитини НАПН України у своїй науковій та організаційній діяльності послідовно впроваджує принципи рівності та недискримінації. Зокрема, у межах виконання державних і академічних програм Інститут здійснює аналіз та узагальнення статистичних показників, пов'язаних із кадровим складом установи, а також забезпечує дотримання рівного доступу до участі у наукових дослідженнях, освітніх проєктах та науково-організаційних заходах. Важливим напрямом роботи є також інформування співробітників щодо принципів гендерної рівності та формування культури поваги до прав і свобод людини у професійному середовищі.

План імплементації та інтегрування гендерної рівності (далі – ПІГР) в Інституті обдарованої дитини НАПН України розроблено з метою створення ефективних умов для реалізації професійного та наукового потенціалу співробітників, підвищення рівня обізнаності щодо гендерних питань, запобігання проявам дискримінації та формування сприятливого психологічного клімату в колективі. Документ спрямований на подолання гендерних стереотипів, підтримку принципів рівності у професійній діяльності та забезпечення рівного доступу до можливостей кар'єрного і наукового зростання.

Розроблення ПІГР здійснювалося робочою групою Інституту обдарованої дитини НАПН України з урахуванням результатів проведеного гендерного аналізу діяльності установи. Під час цього аналізу було визначено основні

напрями дослідження та окреслено ключові аспекти, що потребують системного вивчення та подальшого вдосконалення.

У межах проведеного аналізу було розглянуто такі основні питання:

1. вивчення стану забезпечення гендерної рівності у науково-дослідній та організаційній діяльності Інституту;
2. аналіз статистичного співвідношення жінок і чоловіків серед наукових, науково-педагогічних та адміністративних працівників;
3. розроблення комплексу заходів, спрямованих на подальше впровадження принципів гендерної рівності в діяльність Інституту;
4. визначення можливих проблемних аспектів, пов'язаних із проявами гендерної нерівності, та формування рекомендацій щодо їх запобігання.

Роботу над Планом імплементації та інтегрування гендерної рівності (ППГР) було розпочато після підтримки відповідної ініціативи трудовим колективом Інституту та формування робочої групи. До складу цієї групи увійшли начальник відділу кадрів, голова профспілкового комітету, вчений секретар, представники структурних підрозділів Інституту, а також головний бухгалтер.

Основним завданням робочої групи стало проведення гендерного аналізу кадрового складу та організаційної структури установи, а також підготовка практичних рекомендацій щодо впровадження та інтеграції принципів гендерної рівності у всі напрями діяльності Інституту обдарованої дитини Національної академії педагогічних наук України.

До проведення внутрішнього гендерного аналізу та підготовки Плану імплементації та інтегрування гендерної рівності також було залучено наукових працівників Інституту обдарованої дитини НАПН України. У процесі цієї роботи здійснено оцінювання кадрового складу установи, особливостей організаційної структури та умов професійної діяльності співробітників з урахуванням гендерного аспекту.

За результатами проведеного аналізу було сформовано системний підхід до інтегрування принципів гендерної рівності в діяльність Інституту обдарованої дитини НАПН України, що передбачає комплекс заходів, спрямованих на

забезпечення рівних можливостей для реалізації професійного та наукового потенціалу співробітників незалежно від статі.

На основі виявлених під час аналізу особливостей та можливих проблемних аспектів у сфері гендерної рівності було підготовлено План імплементації та інтегрування гендерної рівності Інституту обдарованої дитини НАПН України, який обговорено та погоджено із зацікавленими сторонами. Документ також було представлено на засіданні Вченої ради Інституту. За результатами обговорення План імплементації та інтегрування гендерної рівності Інституту обдарованої дитини НАПН України було схвалено, рекомендовано до впровадження та затверджено Вченою радою Інституту.

Даний План імплементації та інтегрування гендерної рівності розроблено для колективу Інституту обдарованої дитини НАПН України з метою створення умов для врахування інтересів кожного співробітника, забезпечення рівних можливостей для професійної реалізації та розвитку, а також дотримання принципів гендерної рівності у науково-дослідній, освітній та організаційній діяльності установи.

1. Завдання Плану імплементації та інтегрування гендерної рівності Інституту обдарованої дитини НАПН України

Завдання Плану імплементації та інтегрування гендерної рівності Інституту обдарованої дитини НАПН України полягає у сприянні впровадженню та розвитку політики гендерної рівності в Інституті, зокрема:

- сформулювати стратегічне бачення розвитку гендерно чутливого освітнього та наукового середовища;
- визначити пріоритетні напрями реалізації політики гендерної рівності в діяльності Інституту;
- розробити комплекс заходів за кожним із визначених напрямів із використанням конкретних інструментів і практик, зокрема таких як:

- забезпечення балансу між професійною діяльністю та особистим життям працівників, формування сприятливої організаційної культури та підтримка принципів взаємної поваги та рівних можливостей;
- гендерний баланс у керівництві та процесах прийняття управлінських рішень;
- забезпечення рівних можливостей під час прийому на роботу та просування по службі;
- інтеграція гендерного підходу до науково-дослідного та освітнього контенту;
- запровадження заходів щодо запобігання проявам гендерного насильства, зокрема сексуальним домаганням.

2. Теоретичні і нормативно-правові засади гендерної політики Інституту обдарованої дитини НАПН України

Гендерна рівність у сучасній освітньо-науковій сфері розглядається як один із ключових принципів забезпечення прав людини, демократичного розвитку суспільства та формування справедливих умов професійної діяльності. Для Інституту обдарованої дитини НАПН України інтеграція гендерного підходу є важливою складовою розвитку організаційної культури, підвищення ефективності управлінських процесів і створення безпечного та відкритого робочого середовища.

Варто зазначити, що відповідно до даних міжнародних організацій, зокрема ЮНЕСКО, у світовому науковому середовищі частка жінок серед дослідників становить близько 28 %, тоді як в Україні цей показник сягає приблизно 45 %. Згідно зі статистичними даними серед європейських країн (наприклад, Велика Британія – 38 %, Швеція – 34 %, Фінляндія – 32 %, Польща – 36 %) спостерігається значна частка жінок у науковій сфері. Відповідно, у науковому середовищі України жінки становлять вагому частину дослідницької спільноти, що свідчить про важливість подальшого розвитку політики гендерної рівності в освітньо-науковій діяльності.

Важливим складником сучасного демократичного, толерантного суспільства є впровадження принципу гендерної рівності у життєдіяльність та освітньо-наукову сферу закладів освіти. У діяльності Інституту обдарованої дитини НАПН України реалізація гендерної політики передбачає створення внутрішньоорганізаційних механізмів протидії гендерній дискримінації, підвищення рівня гендерної грамотності працівників та їхньої спроможності застосовувати механізми протидії дискримінації, подолання гендерних стереотипів, а також формування гендерно чутливого науково-освітнього середовища, у тому числі фізичного.

Принцип гендерної рівності жінок і чоловіків та інтеграція гендерної політики в діяльність Інституту обдарованої дитини НАПН України регламентується міжнародною та національною нормативно-правовою базою чинного законодавства України, зокрема:

- Загальною декларацією прав людини ООН (1948);
- Конвенцією ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (1979);
- Пекінською платформою дій (1995);
- Європейською хартією рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад (2006);
- Угодою про асоціацію між Україною та ЄС (2014);
- Цілями сталого розвитку (2015–2030);
- Стратегією гендерної рівності Ради Європи (2018–2023);
- Конституцією України, а саме: стаття 3 Конституції закріплює рівність чоловіків та жінок в усіх сферах життя; ст. 21, 24, 51; частина третя ст. 24 Конституції України;
- Законом України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (2005, поточна редакція від 07.01.2018, підстава – 2229-VIII);
- Законом України «Про запобігання та протидію домашньому насильству» від 7 січня 2018 (редакція від 01.01.2020);
- Законом України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» (2012);

– законодавчих актів України: Кодексу законів про працю України, Законів України «Про зайнятість населення», «Про пенсійне забезпечення», «Про охорону праці» тощо;

– Стратегією впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року та затвердження операційного плану заходів на 2022–2024 роки з її реалізації, затвердженою розпорядженням Кабінету Міністрів України від 20.12.2022;

– Концепцією Державної соціальної програми запобігання та протидії домашньому насильству та насильству за ознакою статі на період до 2023 року від 10 жовтня 2018 р.;

– Концепцією комунікації у сфері гендерної рівності (розпорядження КМУ від 16 вересня 2020 р. № 1128-р);

– гендерно-орієнтованою політикою Світового Банку, Міжнародної організації праці, Ради Європи та інших міжнародних організацій, інституцій та неурядових громадських організацій («Мама-86», «Ла-Страда», «Жіноча громада» тощо);

– резолюцією Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки. Мир. Безпека» та її суміжних резолюцій;

– наскрізною інтеграцією гендерного підходу в рамкові програми ЄС з досліджень та інновацій – пакети програм «Горизонт-2020» і «Горизонт-Європа»;

– програмою рівних можливостей та прав жінок в Україні.

Зазначені міжнародні та національні нормативно-правові акти становлять правову основу для реалізації гендерної політики в Інституті обдарованої дитини НАПН України. Їх імплементація сприяє формуванню безпечного, інклюзивного та гендерно чутливого освітньо-наукового середовища, у якому забезпечуються рівні права, можливості та умови професійної діяльності для всіх співробітників.

3. Поточні проблеми в Україні

Таким чином, незважаючи на досить високий відсоток жінок у науці та освіті України, вони все ще стикаються з рядом труднощів, які значною мірою пов'язані з гендерними стереотипами та соціальними чинниками, зокрема:

- дискримінація та відсутність механізму підтримки жінок на роботі у зв'язку з набутими життєвими стереотипами;
- дисбаланс між роботою, навчанням та особистим життям і відсутність принципів та механізмів підтримки даного балансу;
- проблема вертикальної сегрегації, що пов'язана з ускладненням можливостей жінок щодо кар'єрного зростання;
- відсутність механізмів інформування колективу та суспільства загалом про проблеми гендерної рівності, що укорінює сформовані гендерні стереотипи та упередження.

4. Гендерний аудит. Поточне забезпечення гендерної рівності в Інституті обдарованої дитини НАПН України

Під час створення Плану імплементації та інтегрування гендерної рівності першочерговим завданням було проведення оцінки розподілу працівників за гендерною ознакою, аналіз існуючих умов праці та можливостей професійного розвитку співробітників Інституту.

У межах проведення гендерного аудиту здійснено аналіз кадрового складу Інституту обдарованої дитини НАПН України за посадами та наявністю наукового ступеня залежно від гендеру.

За результатами кількісного аналізу встановлено, що загалом у структурі колективу Інституту обдарованої дитини НАПН України спостерігається відносно збалансований гендерний розподіл працівників. Разом із тим, у деяких категоріях посад фіксується певний дисбаланс у представництві жінок і чоловіків, що зумовлено специфікою професійної діяльності, історично сформованими кадровими тенденціями та особливостями розвитку наукових кадрів.

Отримані результати відображають кількісний розподіл працівників установи та дають можливість оцінити рівень представництва жінок і чоловіків у різних категоріях посад.

Результати гендерного аналізу кадрового складу наведено у таблиці 1.

Розподіл співробітників Інституту обдарованої дитини НАПН України за посадами та наявністю наукового ступеня залежно від гендеру (станом на відповідний період)

Таблиця 1

№	Категорія працівників	Чоловіки	Жінки	Відсоток чоловіків	Відсоток жінок
1	Загальна к-сть працівників Інституту обдарованої дитини НАПН України (освіта + наука)	24	44	35%	65%
2	Директор	1	-	100%	-
3	Учений секретар	1	-	100%	-
4	Завідувачі відділів	2	5	28%	72%
5	Головні наукові співробітники	2	1	66%	34%
6	Провідні наукові співробітники	2	5	28%	72%
7	Старші наукові співробітники	3	12	20%	80%
8	Наукові співробітники	2	8	20%	80%
9	Молодші наукові співробітники	3	3	50%	50%
10	Аспіранти	2	-	100%	-
11	Наукові працівники, які мають науковий ступінь	11	21	35%	65%
12	Працівники, які не мають науковий ступінь	5	13	28%	72%

Водночас у діяльності Інституту обдарованої дитини НАПН України реалізуються заходи, спрямовані на створення сприятливих умов праці, підтримку принципів гендерної рівності та забезпечення гармонійного поєднання професійної діяльності й сімейного життя працівників.

Зокрема, у межах внутрішньої політики установи забезпечується:

- рівність можливостей у сфері зайнятості;
- рівна винагорода за працю рівної цінності;
- рівний доступ до безпечних і здорових умов праці та до соціального забезпечення;
- рівні можливості професійного розвитку та кар'єрного зростання;
- рівна участь працівників у процесах ухвалення управлінських рішень.

Будь-які гендерні обмеження щодо призначення працівників на посади, у тому числі керівні, в Інституті відсутні. Випадків участі у конкурсах на посади жінок і чоловіків з однаковими кваліфікаційними характеристиками, які б призводили до дискримінаційних рішень, не зафіксовано. Водночас у разі виникнення ситуацій, пов'язаних із гендерним дисбалансом у певних відділах, під час прийняття кадрових рішень може враховуватися принцип забезпечення більш збалансованого представництва жінок і чоловіків.

З метою представництва та захисту трудових, соціально-економічних прав і інтересів працівників в Інституті обдарованої дитини НАПН України функціонує профспілковий комітет. Профспілковий комітет здійснює контроль за розподілом обсягів робіт між керівниками наукових тем, проєктів та господарських договорів, а також за своєчасним і якісним виконанням відповідних завдань. У результаті працівники отримують заробітну плату та інші передбачені законодавством виплати своєчасно і в повному обсязі, а також мають право на оплачувані щорічні відпустки.

Профспілковий комітет Інституту організовує для працівників та членів їхніх сімей культурно-масові заходи, святкування, оздоровчі програми, відпочинок і лікування. Щорічно діти співробітників отримують новорічні подарунки та запрошення на святкові заходи. Також передбачено надання матеріальної допомоги у зв'язку з важливими життєвими подіями, зокрема з нагоди ювілеїв, народження дитини або у разі втрати близьких родичів.

5. Стратегія розвитку гендерної рівності в Інституті обдарованої дитини НАПН України

Стратегія гендерної рівності, представлена в цьому документі, охоплює дві основні сфери реалізації:

- процеси менеджменту та управління персоналом;
- комунікацію та інформаційну політику.

Розроблення Плану імплементації та інтегрування гендерної рівності ініційовано з метою підтримки можливостей повноцінної реалізації наукового

потенціалу кожного співробітника Інституту, а також забезпечення балансу між професійною діяльністю та особистим життям.

Для досягнення балансу між професійною діяльністю та сімейними обов'язками доцільно забезпечити можливість виконання частини роботи академічним персоналом у дистанційному форматі. До такого виду діяльності належить методична та наукова робота, зокрема підготовка наукових публікацій, методичних і навчальних матеріалів, підручників, монографій, програм, стандартів та інших освітніх ресурсів.

Умови виконання роботи дистанційно визначаються відповідними положеннями чинного законодавства та галузевих угод у сфері науки й освіти. Для працівників наукових установ може впроваджуватися дистанційна або надомна форма роботи, а також гнучкий режим робочого часу. При укладенні трудового договору щодо дистанційної роботи передбачається дотримання письмової форми такого договору. Водночас у разі виникнення обставин, пов'язаних із загрозою поширення епідемій або інших надзвичайних ситуацій, адміністрація установи може встановлювати дистанційну форму роботи та гнучкий режим робочого часу відповідним розпорядженням, погодженим із профспілковим комітетом. Виконання дистанційної або надомної роботи не обмежує обсяг трудових прав працівників та передбачає оплату праці у повному обсязі відповідно до умов колективного або трудового договору.

З метою запобігання та протидії дискримінаційним проявам (вербальним, письмовим або таким, що можуть виникати під час прийняття кадрових і управлінських рішень) передбачається реалізація таких заходів:

- створення Комісії з гендерних питань в Інституті обдарованої дитини НАПН України;
- визначення функцій та розроблення механізмів діяльності Комісії з гендерних питань;
- розроблення форми звернень до Комісії з гендерних питань для співробітників і співробітниць Інституту з можливістю подання анонімних повідомлень.

Для формування максимально сприятливої та комфортної робочої атмосфери співробітники Інституту повинні брати активну участь у підтримці принципів гендерної рівності, не залишатися байдужими до наявних проблем та сприяти дотриманню норм рівності й недискримінації у професійному середовищі.

Важливим напрямом реалізації цієї політики є системне підвищення рівня обізнаності працівників щодо принципів гендерної рівності та недопущення дискримінації. З цією метою доцільно організовувати серію інформаційно-просвітницьких заходів, спрямованих на роз'яснення того, що гендерна рівність, закріплена у правах людини, є важливим чинником розвитку як особистості, так і суспільства загалом.

У межах інформаційно-просвітницької діяльності можуть проводитися тренінги, круглі столи, тематичні семінари та інші освітні заходи, присвячені питанням забезпечення гендерної рівності. Також відповідні питання можуть розглядатися під час наукових конференцій та професійних дискусій.

Послідовне впровадження таких заходів сприятиме формуванню гендерної культури в колективі, допоможе працівникам краще розуміти принципи гендерної інтеграції та кроки, необхідні для розвитку гендерно чутливого освітнього й наукового середовища.

Головною метою таких заходів є підвищення обізнаності співробітників і співробітниць Інституту щодо питань гендерної рівності, а також інформування їх про можливості захисту своїх прав і запобігання дискримінаційним проявам.

Окремого обговорення між трудовим колективом та адміністрацією потребує питання організації тимчасового перебування дітей працівників у межах установи у випадках, коли виникає необхідність їх перебування поряд із батьками, що дозволить створити більш гнучкі умови праці та сприятиме кращому поєднанню професійної діяльності із сімейними обов'язками працівників.

Директор

Максим ГАЛЬЧЕНКО