

ПЛАН ДІЙ З ІМПЛЕМЕНТАЦІЇ ПРИНЦИПІВ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

Інституту загальної енергетики НАН України

на 2026–2030 роки

1. Вступ

Забезпечення гендерної рівності є невід’ємною складовою сучасної наукової та інноваційної політики Європейського Союзу, Європейського дослідницького простору (ERA) та міжнародних програм фінансування досліджень і розробок. Гендерна рівність розглядається не лише як базова цінність демократичного суспільства, а й як важливий чинник підвищення якості наукових результатів, інституційної спроможності наукових установ, ефективності управління та міжнародної конкурентоспроможності.

Починаючи з 2022 року, наявність інституційного Плану дій з імплементації принципів гендерної рівності (Gender Equality Plan, GEP) є обов’язковою передумовою участі наукових установ у конкурсах Рамкової програми Європейського Союзу з досліджень та інновацій Horizon Europe, а також у низці інших міжнародних програм і фондів. У цьому контексті GEP виступає не формальним декларативним документом, а системним інструментом інтеграції принципів рівних прав і можливостей у всі ключові сфери діяльності наукової організації.

Інститут загальної енергетики Національної академії наук України (далі – Інститут), як провідна наукова установа у сфері досліджень енергетичних систем, розвитку електроенергетичного комплексу, енергетичної безпеки та сталого розвитку, усвідомлює свою відповідальність за дотримання сучасних європейських стандартів управління, наукової етики та соціальної відповідальності. Формування інклюзивного, безпечного та рівноправного робочого середовища є важливою передумовою ефективної наукової діяльності, розвитку людського капіталу та залучення Інституту до міжнародних дослідницьких консорціумів.

Станом на початок 2026 року кадрова структура Інституту характеризується загальним дотриманням принципів гендерного балансу. Частка жінок від загальної кількості працівників Інституту становила 42%, в тому числі серед наукових працівників 26%. Частка жінок з науковим ступенем доктора наук станом на 01.01.2026 становила 16%, частка жінок з науковим ступенем доктора філософії (кандидата наук) становила 58 %. Жінки займають посади: заступника директора з наукової роботи, ученого секретаря Інституту, завідувачів двох з чотирьох наукових відділів. Серед членів вченої ради Інституту – 50% жінок. Жінка очолює відділ науково-технічної організаційної роботи. З семи керівників допоміжних підрозділів та служб – 4 жінки.

Водночас Інститут розглядає питання гендерної рівності не як разове досягнення, а як безперервний процес підтримки, моніторингу та вдосконалення інституційних практик. Саме тому цей План спрямований передусім на закріплення існуючих позитивних підходів, запобігання потенційним формам

дискримінації, підвищення прозорості управлінських процедур та забезпечення відповідності вимогам Європейського Союзу.

2. Загальні положення

План дій з імплементації принципів гендерної рівності Інституту загальної енергетики НАН України на 2026–2030 роки розроблено з урахуванням:

- законодавства України у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- стратегічних документів Європейського Союзу у сфері гендерної рівності та розвитку ERA;
- рекомендацій Європейської комісії щодо структури та змісту Gender Equality Plan;
- практик провідних наукових установ ЄС і України, зокрема установ системи НАН України.

Цей План охоплює всі ключові тематичні напрями, визначені Європейською комісією як обов'язкові для GEP, а саме:

- інституційне управління та ресурси; баланс між професійною діяльністю та приватним життям;
- гендерний баланс у керівництві та процесах прийняття рішень; рівність у рекрутингу та кар'єрному розвитку;
- інтеграцію гендерного виміру в наукові дослідження та інновації;
- запобігання дискримінації, гендерно зумовленому насильству та харасменту;
- моніторинг, оцінку та звітність.

План є стратегічним, але водночас практично орієнтованим документом. Він містить чітко визначені цілі, заходи, відповідальних виконавців, індикатори виконання та строки реалізації. Координація впровадження Плану покладається на відділ науково-технічної та організаційної роботи Інституту загальної енергетики НАН України.

Реалізація цього Плану сприятиме:

- підвищенню інституційної спроможності Інституту;
- зміцненню довіри з боку міжнародних партнерів і донорів;
- забезпеченню відповідності Інституту вимогам програм ЄС;
- формуванню стійкого, безпечного та інклюзивного наукового середовища;
- інтеграції Інституту до Європейського дослідницького простору на засадах рівності, відкритості та відповідальності.

3. Інституційна відповідальність та ресурси

Відповідальним підрозділом за реалізацію Плану є відділ науково-технічної та організаційної роботи Інституту (ВНТОР Інституту).

ВНОР Інституту здійснює:

- координацію реалізації Плану;
- методичний супровід заходів;
- збір та аналіз гендерно-розподілених даних;
- підготовку звітів та комунікацію результатів.

Реалізація Плану здійснюється в межах наявних організаційних, кадрових та фінансових ресурсів Інституту.

4. Основні напрями, цілі та заходи

Напрям 1. Баланс між професійною діяльністю та приватним життям (Work–Life Balance)

Ціль	Захід	Очікуваний результат	Індикатор	Відповідальний	Строк
Підтримка балансу робота–життя	Впровадження гнучких форм організації праці (за потреби)	Підвищення задоволеності умовами праці	Наявність внутрішніх процедур	Дирекція Інституту, Відділ кадрів Інституту	2026–2030
Забезпечення рівних соціальних гарантій	Рівний доступ до відпусток і соціальних прав	Відсутність скарг	Внутрішній моніторинг	Дирекція Інституту	Постійно

Напрям 2. Гендерний баланс у керівництві та прийнятті рішень (Leadership & Decision-Making)

Ціль	Захід	Очікуваний результат	Індикатор	Відповідальний	Строк
Підтримка гендерного балансу	Забезпечення гендерно збалансованого складу колегіальних органів	Збереження паритету	Статистичні дані	Дирекція Інституту	2026–2030
Прозорість управління	Врахування принципів рівності при формуванні комісій	Довіра до процедур	Протоколи	Дирекція Інституту	Постійно

Напрямок 3. Рівність у рекрутингу та кар'єрному розвитку (Recruitment & Career Progression)

Ціль	Захід	Очікуваний результат	Індикатор	Відповідальний	Строк
Недискримінаційний відбір	Використання гендерно нейтральних формулювань	Відсутність упереджень	Тексти оголошень	Відділ кадрів Інституту	Постійно
Рівний доступ до розвитку	Рівні можливості участі у проєктах, стажуваннях	Паритет участі	Звіти	Керівники підрозділів Інституту	2026–2030

Напрямок 4. Інтеграція гендерного виміру в дослідження (Gender Dimension in Research & Innovation)

Ціль	Захід	Очікуваний результат	Індикатор	Відповідальний	Строк
Врахування гендерного виміру	Аналіз доцільності врахування гендерних аспектів у НДР	Відповідність вимогам ЄС	Наявність описів	Керівники проєктів	2026–2030
Підвищення обізнаності	Інформування щодо вимог ЄС	Підготовлені команди	Матеріали	ВНТОР Інституту	2026–2027

Напрямок 5. Запобігання дискримінації та харасменту (Prevention of GBV & Harassment)

Ціль	Захід	Очікуваний результат	Індикатор	Відповідальний	Строк
Нульова толерантність	Інформування про неприпустимість дискримінації	Безпечне середовище	Відсутність звернень	Дирекція Інституту	Постійно
Чіткі механізми реагування	Визначення процедур повідомлення	Довіра персоналу	Наявність процедур	ВНТОР Інституту	2026

Напрям 6. Моніторинг, оцінка та звітність (Monitoring & Reporting)

Ціль	Захід	Очікуваний результат	Індикатор	Відповідальний	Строк
Системний моніторинг	Щорічний збір гендерно-розподілених даних	Актуальна статистика	Аналітичні довідки	ВНТОР Інституту	Щорічно
Актуалізація Плану	Перегляд заходів за потреби	Актуальність GER	Оновлення документа	Дирекція Інституту	2030

5. Заключні положення

План дій є живим документом і може коригуватися з урахуванням змін європейських вимог, національного законодавства та стратегічних пріоритетів Інституту.

Реалізація Плану спрямована на забезпечення інституційної відповідності Інституту вимогам Європейського дослідницького простору (ERA) та програм ЄС.

Заступник директора
з наукової роботи
Інституту загальної енергетики
НАН України,
д.т.н., ст. досл.

«12» січня 2026 р.



Світлана КОВТУН