

**НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ МЕДИЧНИХ НАУК УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНА УСТАНОВА
«ІНСТИТУТ ГРОМАДСЬКОГО ЗДОРОВ'Я
ім. О.М. МАРЗЄЄВА»**

ЗАТВЕРДЖУЮ

Директор Державної установи
«Інститут громадського здоров'я ім.
О.М. Марзєєва Національної академії
медичних наук України»
д. мед. н., професор



Ігор ШКРОБАНЕЦЬ

ПЛАН ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

Державної установи «Інститут громадського здоров'я ім. О.М. Марзєєва
Національної академії медичних наук України»
на період 2026–2030 років

ЗАТВЕРДЖЕНО

Вченою радою ДУ «ІГЗ НАМНУ»
Протокол № 10 від «24» грудня 2025 року
Введено в дію наказом директора
ДУ «ІГЗ НАМНУ»
№ 1д/83 від «26» грудня 2025 року

Київ 2026

ЗМІСТ

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

2. РЕЗУЛЬТАТИ ГЕНДЕРНОГО АУДИТУ

3. ЗАВДАННЯ ТА ЦІЛЬОВІ ГРУПИ

4. ІНСТИТУЦІЙНІ ОСНОВИ ВПРОВАДЖЕННЯ

4.1. Оприлюднення

4.2. Ресурсне забезпечення

4.3. Система моніторингу та аналітики

4.4. Підвищення кваліфікації та розбудова спроможностей

5. ПРІОРИТЕТНІ НАПРЯМИ ДІЯЛЬНОСТІ

5.1. Рівноправне представництво в управлінні та прийнятті рішень

5.2. Баланс професійного й особистого життя

5.3. Рівні можливості у кадровій політиці та професійному зростанні

5.4. Гендерний вимір в освітньому процесі та наукових дослідженнях

5.5. Запобігання гендерно обумовленому насильству та домаганням

6. МЕХАНІЗМИ РЕАЛІЗАЦІЇ ТА ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ

6.1. Комунікація та інформування

6.2. Моніторинг, аналітика та звітність

6.3. Партнерство та залучення експертного потенціалу

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. План гендерної рівності Державної установи «Інститут громадського здоров'я ім. О.М.Марзєєва Національної академії медичних наук України» (далі — **«План»** або **«ПГР»**) розроблено з метою забезпечення рівних прав, можливостей та представництва жінок і чоловіків у науковій, освітній, експертній та адміністративній діяльності Установи, а також гармонізації її внутрішньої політики зі стандартами Європейського дослідницького простору та вимогами Рамкової програми ЄС з досліджень та інновацій «Горизонт Європа».

1.2. План гендерної рівності ДУ «ІГЗ НАМНУ» сформовано на основі міжнародних **нормативно-правових актів**:

- Загальної декларації прав людини;
- Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок;
- Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами;
- Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським Співтовариством з атомної енергії та їхніми державами-членами, з іншої сторони;
- Директиви 2006/54/ЄС від 05.07.2006 «Про реалізацію принципів рівних можливостей і рівноправного поводження щодо чоловіків та жінок у питаннях працевлаштування і зайнятості»;
- Директиви 2010/41/ЄС від 07.07.2010 «Про застосування принципу рівного ставлення до чоловіків і жінок, які займаються самозайнятою діяльністю»;
- Директиви 2014/54/ЄС від 16.04.2014 «Про заходи, що сприяють здійсненню прав, наданих працівникам у контексті свободи пересування працівників»;
- Директиви 2019/1158/ЄС від 20.06.2019 «Про баланс між роботою та особистим життям для батьків та опікунів»;
- Стратегії гендерної рівності Ради Європи на 2024–2029 роки;
- Глобальних цілей сталого розвитку на період до 2030 року, ухвалених на Саміті ООН зі сталого розвитку у 2015 році (ціль 5 «Гендерна рівність.

Забезпечення гендерної рівності, розширення прав і можливостей усіх жінок та дівчат»);

- Конвенцій Міжнародної організації праці про зайнятість жінок до та після пологів № 3, про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності № 100, про охорону материнства № 103, про дискримінацію в галузі праці та занять № 111, про основні цілі та норми соціальної політики № 117, про політику в галузі зайнятості № 122, про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками № 156;
- рекомендацій Європейської комісії щодо впровадження Планів гендерної рівності в межах Рамкової програми з досліджень та інновацій «Горизонт Європа».

План також ґрунтується на вітчизняних нормативно-правових актах, зокрема:

- Конституції України;
- Кодексі законів про працю України;
- Законі України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 8 вересня 2005 року № 2866-IV;
- Законі України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 6 вересня 2012 року № 5207-VI;
- Законі України «Про запобігання та протидію домашньому насильству» від 7 грудня 2017 року № 2229-VIII;
- Указі Президента України «Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року» від 30 вересня 2019 року № 722/2019;
- Розпорядженні Кабінету Міністрів України «Про затвердження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року» від 28 жовтня 2020 року № 1544-р;
- Розпорядженні Кабінету Міністрів України від 20.12.2022 № 1163-р «Про схвалення Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030

року та затвердження операційного плану заходів на 2022 – 2024 роки з її реалізації»;

- Розпорядженні Кабінету Міністрів України «Про затвердження плану заходів з реалізації зобов’язань Уряду України, взятих в рамках міжнародної ініціативи «Партнерство Біарріц» з утвердження гендерної рівності» від 16 грудня 2020 р. № 1578-р;
- Рішенні Ради національної безпеки і оборони України «Про Стратегію людського розвитку» від 14.05.2021 року.

1.3. План поширюється на всіх працівників незалежно від статі, віку, сімейного стану та інших ознак, і є обов’язковим для виконання всіма структурними підрозділами Інституту.

2. РЕЗУЛЬТАТИ ГЕНДЕРНОГО АУДИТУ

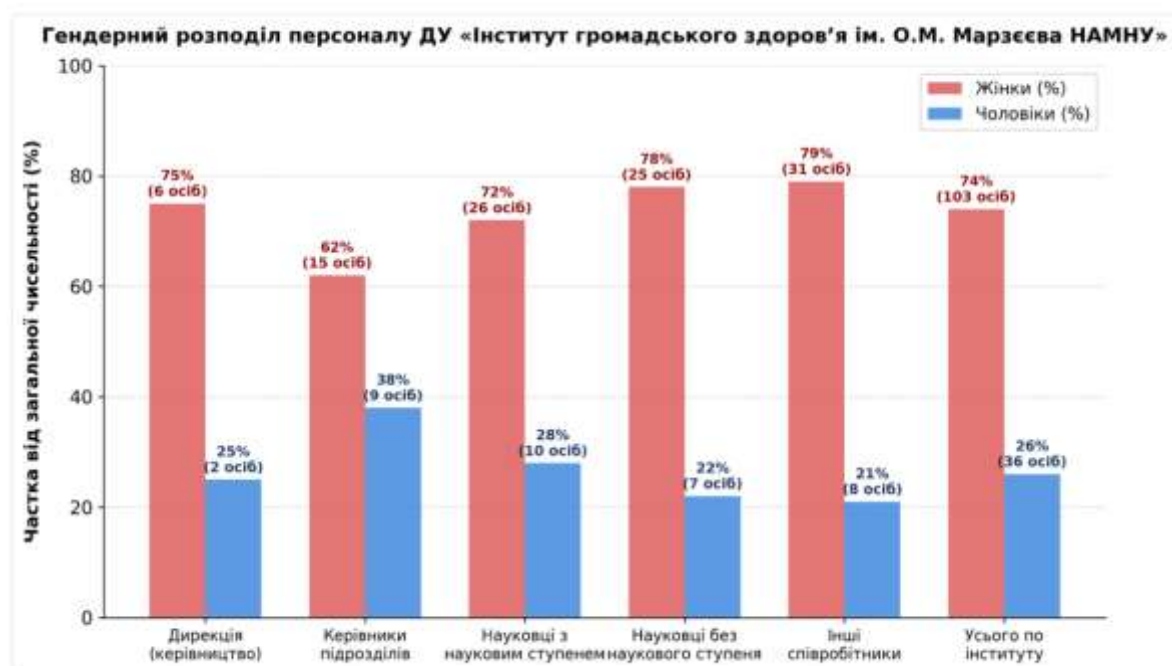
2.1. З метою об’єктивної оцінки кадрової ситуації в ДУ «ІГЗ НАМНУ» у 2026 році було проведено гендерний аудит персоналу. Аналіз здійснено на основі статистичних даних. Результати аудиту засвідчили такі показники.

2.2. Загальна структура персоналу:

Категорія	Чоловіки	Жінки	Відсоток чоловіків	Відсоток жінок
Загальна кількість працівників	36	103	26	74
Керівництво	2	6	25	75
Керівники структурних підрозділів	9	15	38	62

Співробітники на наукових посадах	17	51	25	75
зокрема				
Співробітники на наукових посадах із науковим ступенем	10	26	28	72
Співробітники на наукових посадах без наукового ступеня	7	25	22	78
Інші співробітники	8	31	21	79

Рис. 1. Графік гендерного розподілу персоналу ДУ «ІГЗ НАМНУ»



2.3. Висновки за результатами аудиту.

В Інституті спостерігається кількісне переважання жінок у більшості досліджуваних посадових категорій — від загального персоналу до вищого керівництва та науковців із науковим ступенем.

Серед керівників структурних підрозділів спостерігається відносна збалансованість (62% жінок / 38% чоловіків), однак більшість жінок у дирекції (75%) свідчить про доцільність моніторингу процесів прийняття кадрових рішень на найвищому рівні.

Виявлена диспропорція не є наслідком дискримінаційної політики, а радше відображає історично сформовані кадрові традиції галузі. Водночас для забезпечення сталого розвитку та міжнародної конкурентоспроможності необхідно впроваджувати механізми, що сприяють залученню чоловіків до наукової діяльності в сфері громадського здоров'я, а також забезпечують рівні умови для кар'єрного зростання всіх працівників без винятку.

Отже, План спрямовано не на досягнення штучного паритету, а на створення прозорих, недискримінаційних умов праці, що враховують гендерні аспекти, забезпечують рівний доступ до ресурсів та можливостей професійного розвитку, а також на інтеграцію гендерного виміру в наукові дослідження з громадського здоров'я.

3. ЗАВДАННЯ ТА ЦІЛЬОВІ ГРУПИ

3.1. Основними **завданнями** Плану гендерної рівності є:

- Забезпечити гендерний баланс у складі керівних органів та процесах ухвалення рішень.
- Підвищити рівень обізнаності працівників, здобувачів освіти та залучених осіб щодо політики рівноправності.
- Популяризувати переваги гендерно збалансованого середовища в колективі та його структурних підрозділах.
- Здійснювати систематичний моніторинг можливих гендерних диспропорцій у професійному розвитку та кар'єрному зростанні персоналу.

- Виявляти та усувати потенційні гендерні упередження й стереотипи в діяльності Інституту.
- Сприяти формуванню інклюзивного середовища та позитивного ставлення до різноманітності у кадровій політиці.
- Посилити комплекс превентивних заходів щодо запобігання гендерно обумовленому насильству та сексуальним домаганням.

3.2. Цільові групи ПГР:

- *Управлінський та адміністративний персонал* — керівництво та працівники, які ухвалюють управлінські й кадрові рішення, забезпечують діяльність Установи та відповідають за реалізацію державної політики щодо забезпечення рівних прав і можливостей для персоналу та здобувачів освіти.
- *Науковий персонал* — співробітники, які здійснюють наукову, науково-практичну, дослідницьку, викладацьку, експертну діяльність.
- *Здобувачі освіти* — аспірантки та аспіранти, слухачки та слухачі, а також інші особи, які здобувають освіту в ДУ «ІГЗ ім. О.М.Марзєєва НАМН України» за будь-яким видом та формою навчання.

4. ІНСТИТУЦІЙНІ ОСНОВИ ВПРОВАДЖЕННЯ

4.1. Оприлюднення

План гендерної рівності є офіційним документом, що затверджується наказом Директора та визначає політику рівних можливостей для працівників, здобувачів освіти та інших осіб. Документ оприлюднюється на офіційному вебсайті Установи українською та англійською мовами, що забезпечує його доступність для всіх зацікавлених сторін, включно з міжнародними партнерами.

4.2. Ресурсне забезпечення

Реалізація Плану гендерної рівності забезпечується комплексом ресурсів: *Кадрові та часові* — робочий час персоналу на підготовку, проведення заходів, навчання (тренінги, семінари) та участь у робочих групах.

Нормативні — внутрішні документи (Положення про організацію освітнього процесу, Положення про атестацію наукових працівників та ін.).

Організаційні — умови для проведення освітніх та інформаційних заходів.

Інформаційні — вебсайт, внутрішні комунікаційні платформи, електронна пошта, наукові видання.

Інституційні — діючі органи (профспілка), експертні групи з моніторингу.

Таке забезпечення дає змогу системно впроваджувати гендерну політику в усіх структурних підрозділах.

4.3. Система моніторингу та аналітики

Гендерний аудит проводиться шляхом обстеження та самооцінювання внутрішніх процесів і структури Інституту за такими напрямками:

Політика рівних прав та можливостей — аналіз процесів ухвалення рішень, статистичних і адміністративних даних.

Інформування — оцінка висвітлення діяльності на вебсайті та в інформаційних матеріалах (брошури, відео, публікації тощо).

Кадровий потенціал — гендерний аналіз складу персоналу, оплати праці, плинності кадрів, потреб у навчанні.

Умови праці — аналіз безпеки, пільг і гарантій для працівників із дітьми, охорони материнства.

Корпоративна культура — дослідження цінностей, внутрішніх механізмів забезпечення рівності та комунікацій. Організація аудиту здійснюється, зокрема, згідно з Методичними рекомендаціями Мінсоцполітики України (Наказ № 448 від 09.08.2021).

4.4. Підвищення кваліфікації та розбудова спроможностей

З метою підвищення обізнаності управлінського й наукового персоналу, здобувачів освіти та інших осіб з питань гендерної рівності в Інституті проводяться курси, лекції та інші просвітницькі заходи, присвячені принципам і практикам забезпечення гендерної рівності у сфері освіти й науки.

5. ПРІОРИТЕТНІ НАПРЯМИ ДІЯЛЬНОСТІ

5.1. Рівноправне представництво в управлінні та прийнятті рішень

Ціль: забезпечити гендерний паритет у складі керівних органів та під час ухвалення стратегічних рішень, розвиток наукового потенціалу.

Заходи:

- Призначення уповноваженого з гендерних питань. *Відповідальні:* керівництво, відділ кадрів. *Термін:* вересень–жовтень 2026. *Результат:* наказ про призначення.
- Розробка та затвердження Положення про уповноваженого (чи інший акт, який регламентує його діяльність). *Відповідальні:* відділ кадрів, уповноважений. *Термін:* жовтень–листопад 2026. *Результат:* чинне Положення.
- Створення постійної робочої групи з гендерних питань та протидії насильству. *Відповідальні:* директор, уповноважений. *Термін:* жовтень–листопад 2026. *Результат:* сформовано колегіальний орган.
- Затвердження Положення про робочу групу (чи інший акт, який регламентує її діяльність). *Відповідальні:* директор, уповноважений. *Термін:* жовтень–грудень 2026. *Результат:* порядок взаємодії із заінтересованими сторонами.
- Проведення (відвідування) семінарів (або інших подібних заходів) щодо подолання гендерних стереотипів у науці (2027–2030). *Відповідальні:* уповноважений, заступники директора, керівники підрозділів. *Результат:* підвищення обізнаності персоналу.
- Щорічні тренінги для управлінців з недискримінаційного добору кадрів (2027–2030). *Відповідальні:* уповноважений, відділ кадрів, експерти. *Результат:* об'єктивні підходи до призначень.

5.2. Баланс професійного й особистого життя

Ціль: створити інклюзивне середовище, сприяти гармонізації роботи та приватного життя.

Заходи:

- Моніторинг кадрової динаміки та адаптації молодих учених (2026–2030). *Відповідальні:* відділ кадрів, заступник з наукової роботи. *Результат:* база даних для стратегічного планування.
- Програми соціально-правової підтримки для працівників, які самостійно виховують дітей, ветеранів, дружин/чоловіків військовослужбовців (2026–2030). *Відповідальні:* уповноважений, заступники директора. *Результат:* перелік інструментів підтримки.
- Інформаційні кампанії з профілактики професійного вигорання (2026–2030). *Відповідальні:* керівники підрозділів. *Результат:* публікація матеріалів із питань ментального здоров'я.
- Нормативне закріплення принципу забезпечення балансу між роботою та особистим життям у кадрових документах (2027). *Відповідальні:* відділ кадрів. *Результат:* оновлене Положення про кадрову політику чи інший документ (у разі, якщо відповідні норми відсутні).

5.3. Рівні можливості у кадровій політиці та професійному зростанні

Ціль: запровадити гендерно збалансовані процедури найму, атестації та кар'єрного зростання.

Заходи:

- Розроблення або внесення змін до регламенту формування конкурсних комісій з дотриманням принципу гендерного балансу (2027). *Відповідальні:* відділ кадрів, уповноважений з гендерних питань. *Результат:* затверджений Регламент (Інструкція, Положення) або зміни до чинних документів.
- Навчання членів Вченої ради та керівників з питань формування антидискримінаційних компетентностей (2026–2030). *Відповідальні:* директор, уповноважений. *Результат:* впроваджені навчальні модулі.
- Комплексний аудит процедур найму та рекомендації щодо їх удосконалення відповідно до стандартів Європейського дослідницького простору (2027–2030). *Відповідальні:* уповноважений, відділ кадрів, заступники директора. *Результат:* аналітичний звіт і пропозиції до внутрішніх положень.

5.4. Гендерний вимір в освітньому процесі та наукових дослідженнях

Ціль: інтегрувати гендерно-чутливі підходи в освітні програми та наукові проекти.

Заходи:

- Методичні та просвітницькі заходи щодо впровадження гендерного компонента в освітні модулі й дослідження (2026–2030). *Відповідальні:* уповноважений, заступник директора з наукової роботи. *Результат:* розробка гендерно-орієнтованих програм, усунення стереотипів, експертиза навчальних планів.
- Моніторинг грантових можливостей для підтримки лідерства (Горизонт Європа, Еразмус+, НФДУ та ін.) (2026–2030). *Відповідальні:* уповноважений з гендерних питань. *Результат:* участь співробітників у конкурсах, включення до міжнародних баз.
- Проекти менторства та нетворкінгу з міжнародною участю (не менше 1 заходу на рік, 2027–2030). *Відповідальні:* заступники директора. *Результат:* вебінари/майстер-класи за участю провідних експертів/експерток.
- Інформаційне забезпечення впровадження гендерної складової у професійні стандарти охорони здоров'я (2027–2030). *Відповідальні:* уповноважений, науково-координаційний відділ, заступники директора. *Результат:* підвищення обізнаності з національними та міжнародними вимогами.

5.5. Запобігання гендерно обумовленому насильству та домаганням

Ціль: створити безпечне середовище з політикою нульової толерантності до будь-яких форм насильства, дискримінації та домагань.

Заходи:

- Інформаційно-просвітницькі програми з протидії булінгу, мобінгу та дискримінації (2026–2030). *Відповідальні:* керівництво, уповноважений, робоча група. *Результат:* семінари та воркшопи з ідентифікації насильства.
- Промоція етичних стандартів взаємоповаги та психологічної безпеки, підтримка постраждалих (2026–2030). *Відповідальні:* уповноважений,

керівники підрозділів. *Результат*: тренінги та інформаційні сесії для підвищення стійкості колективу.

- Інституційна співпраця з правозахисними організаціями для методичної допомоги (2027–2030). *Відповідальні*: уповноважений. *Результат*: меморандуми про партнерство, спільні навчання.
- Запровадження захищених каналів для конфіденційних повідомлень (онлайн-форма, «лінія довіри») (2027–2030). *Відповідальні*: уповноважений, керівники, ІТ служба. *Результат*: дієвий механізм зворотного зв'язку.

Схематичну таблицю пріоритетних напрямів наведено в *Додатку*.

6. МЕХАНІЗМИ РЕАЛІЗАЦІЇ ТА ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ

6.1. Комунікація та інформування

Заходи:

- Доведення змісту Плану до всіх структурних підрозділів через презентації, внутрішні електронні ресурси та комунікаційні канали.
- Створення та підтримка на офіційному вебсайті спеціалізованої сторінки з питань гендерної рівності (політика, заходи, результати).
- Запровадження окремої електронної адреси/онлайн-каналу для прийому звернень, пропозицій і повідомлень щодо гендерних питань.
- Регулярне висвітлення гендерних ініціатив у соціальних мережах та інформаційних ресурсах Інституту.

Відповідальні: уповноважений з гендерних питань, робоча група, керівники структурних підрозділів, ІТ служба.

Результат: забезпечено поінформованість колективу та заінтересованих осіб, функціонують відкриті канали зворотного зв'язку.

6.2. Моніторинг, аналітика та звітність

Заходи:

- Систематичний збір та аналіз статистичних даних із розподілом за статтю (внутрішній гендерний аналіз).

- Проведення регулярного якісного та кількісного моніторингу виконання заходів Плану з подальшим коригуванням.
- Інтеграція гендерно дезагрегованих показників і показників різноманіття до внутрішніх звітних документів Установи.

Відповідальні: уповноважений з гендерних питань, робоча група, керівники підрозділів, відділ кадрів.

Результат: сформовано аналітичну базу для оцінювання стану гендерної рівності, забезпечено прозорість і підзвітність виконання Плану.

6.3. Партнерство та залучення експертного потенціалу

Заходи:

- Розвиток співпраці з національними та міжнародними організаціями, експертами й фахівцями у сфері гендерної рівності.
- Укладення меморандумів та залучення зовнішніх консультантів до навчальних заходів, спрямованих на подолання стереотипів і несвідомих упереджень.

Відповідальні: керівництво Інституту, уповноважений з гендерних питань.

Результат: налагоджено партнерські зв'язки, підвищено якість освітніх і просвітницьких заходів завдяки залученню провідних фахівців.

Додаток . Схематична таблиця пріоритетних напрямів Плану гендерної рівності ДУ «ІГЗ НАМНУ»

Пріоритетний напрям	Ціль	Основні заходи	Термін	Очікуваний результат
1.Рівноправне представництво в управлінні та прийнятті рішень	Забезпечити гендерний паритет у складі керівних органів та під час ухвалення стратегічних рішень	- призначення уповноваженого з гендерних питань; - затвердження Положення про уповноваженого; - створення робочої групи; - затвердження Положення про робочу групу	2026	Інституційне закріплення гендерної політики та створення дієвих механізмів її реалізації в Інституті
	Розвиток наукового потенціалу на засадах рівних можливостей	- семінари щодо подолання гендерних стереотипів у науці; - тренінги для керівників з недискримінаційного управління	2026–2030	Підвищення обізнаності науковців та формування інклюзивного лідерства згідно з європейськими стандартами

2. Баланс професійного й особистого життя	Формування інклюзивного середовища	- моніторинг кадрової динаміки й адаптації молодих науковців; - програми соціально-правової підтримки (батьки, ветерани, сім'ї військових)	2026–2030	Покращення організаційної культури, зниження плинності кадрів та посилення соціальної підтримки персоналу
	Підтримка балансу між роботою і особистим життям	- інформаційні кампанії щодо профілактики професійного вигорання; - нормативне закріплення принципів work-life balance у кадрових документах	2026–2030	Створення здорового клімату та офіційне запровадження гнучких механізмів регулювання робочого часу
3. Рівні можливості у кадровій політиці та професійному зростанні	Забезпечення гендерного паритету в кадрових процесах	- формування конкурсних комісій з дотриманням гендерного балансу; - тренінги з антидискримінаційного рекрутингу; - комплексний аудит процедур найму	2026–2030	Підвищення прозорості та недискримінаційності кадрових процедур, адаптація до стандартів Європейського дослідницького простору

4. Інтеграція гендерного підходу в освіту і науку	Впровадження гендерної складової в науково-освітню діяльність	- методичні заходи щодо створення гендерно-чутливих освітніх програм; - експертиза навчальних і наукових планів на відповідність критеріям інклюзивності	2026–2030	Системна інтеграція гендерних підходів у навчальні модулі та дослідницькі проєкти Інституту
	Підтримка у науці	- інформування про міжнародні грантові програми (Горизонт Європа, Еразмус+, НФДУ); - менторські програми за участю міжнародних експертів	2026–2030	Зростання міжнародної репрезентативності науковців
	Розвиток гендерної компетентності фахівців	- інформаційні заходи щодо впровадження гендерних стандартів	2026–2030	Підвищення гендерної чутливості персоналу відповідно до національних і міжнародних етичних вимог

5. Запобігання
гендерному насильству
і домаганням

Створення
безпечного науково-
дослідного
середовища

- просвітницькі кампанії
проти булінгу, мобінгу та
дискримінації;
- тренінги з етичної
взаємодії та психологічної
безпеки;
- інституційна співпраця з
правозахисними
організаціями;
- запровадження
конфіденційних каналів
повідомлень (онлайн-
форма, «лінія довіри»)

2026–2030

Реалізація політики
нульової толерантності до
дискримінації, насильства
та домагань, забезпечення
захисту прав
постраждалих осіб
