



**ЗАТВЕРДЖУЮ**

Директор Інституту фізіології  
ім. О.О. Богомольця НАН України  
академік НАН України  
Воселовський М.С.

«23» лютого 2026 р.

## ПЛАН

# ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

Інститут фізіології ім. О.О. Богомольця НАН України  
на 2026–2030 роки

### 1. Загальні положення

Цей План забезпечення гендерної рівності (далі – План) визначає основні принципи та заходи щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків у діяльності Інституту фізіології ім. О.О. Богомольця НАН України. План розроблено з урахуванням національного законодавства України та вимог участі установ у міжнародних наукових програмах, зокрема Horizon Europe. План є публічним документом та діє протягом 2026–2030 років.

### 2. Принципи забезпечення гендерної рівності

Установа керується такими принципами:

- рівність прав та можливостей жінок і чоловіків;
- недопущення дискримінації за ознакою статі;
- прозорість процедур добору кадрів;
- рівний доступ до професійного розвитку;
- нульова толерантність до проявів дискримінації та харасменту.

### 3. Організаційне забезпечення

Координація та моніторинг виконання Плану покладається на начальника відділу кадрів.

Виконання заходів Плану здійснюється в межах повноважень адміністрації установи та структурних підрозділів.

Окреме фінансування не передбачається; реалізація Плану здійснюється в межах наявних адміністративних ресурсів.

## **4. Збір та моніторинг статистичних даних**

Установа забезпечує щорічний збір та аналіз статистичних даних із розподілом за статтю щодо:

- загальної чисельності працівників;
- чисельності наукових працівників;
- керівних посад (дирекція, керівники підрозділів);
- аспірантів / здобувачів наукового ступеня.

Статистичні дані узагальнюються щорічно та використовуються для моніторингу дотримання принципів гендерної рівності.

## **5. Основні напрями реалізації Плану**

### **5.1. Рівні можливості при працевлаштуванні**

- Забезпечення відкритості та прозорості конкурсних процедур.
- Оцінювання кандидатів виключно за професійними критеріями.
- Недопущення дискримінаційних формулювань у вакансіях.

### **5.2. Рівний доступ до кар'єрного розвитку**

- Рівні можливості участі у конкурсах на керівні посади.
- Рівний доступ до участі в грантових проєктах та міжнародних програмах.

### **5.3. Гендерний баланс у прийнятті рішень**

- Сприяння збалансованому представництву жінок і чоловіків у дорадчих та керівних органах установи (за наявності можливості).

### **5.4. Баланс між професійним і особистим життям**

- Дотримання норм трудового законодавства щодо відпусток, гнучкого режиму роботи.
- Сприяння поєднанню професійної діяльності та сімейних обов'язків.

### **5.5. Запобігання дискримінації та харасменту**

- Дотримання етичних норм професійної діяльності.
- Забезпечення можливості конфіденційного звернення до адміністрації у випадку дискримінації.
- Реагування відповідно до чинного законодавства.

### **5.6. Урахування гендерного аспекту в наукових дослідженнях**

За наявності наукової доцільності дослідники враховують гендерний (sex/gender) аспект у плануванні та проведенні наукових досліджень.

## 6. Інформаційна та просвітницька діяльність

Установа може проводити інформаційні заходи, семінари або обговорення з питань гендерної рівності, академічної доброчесності та недискримінації.

## 7. Моніторинг виконання

Моніторинг виконання Плану здійснюється щорічно.

У разі необхідності до Плану можуть вноситися зміни за рішенням керівництва установи.

## 8. Строк дії

План діє з 2026 по 2030 роки включно.

### 1. Загальні положення

Цей План забезпечення гендерної рівності (Зай – План) визначає основні принципи та заходи щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків у діяльності Інституту фізіології ім. О.О. Богомольця НАН України. План розроблено з урахуванням національного законодавства України та його участі у міжнародних наукових програмах, зокрема Horizon Europe. План є публічним документом та діє протягом 2026–2030 років.

### 2. Принципи забезпечення гендерної рівності

Установа керується такими принципами:

- рівність прав та можливостей жінок і чоловіків;
- відсутність дискримінації за ознакою статі;
- пріоритет процедур набору кадрів;
- рівний доступ до професійного розвитку;
- нульова толерантність до проявів дискримінації та харасменту.

### 3. Організаційне забезпечення

Координація та моніторинг виконання Плану покладається на відповідний відділу кадрів.

Виконання заходів Плану здійснюється в межах фінансових виділень установи та структурних підрозділів.

Окреме фінансування не передбачається виконання Плану за рахунок інших меж на внутрішніх адміністративних ресурсів.