

**НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ
ІНСТИТУТ СОЦІАЛЬНОЇ ТА ПОЛІТИЧНОЇ ПСИХОЛОГІЇ**

ЗАТВЕРДЖЕНО
Вченою радою Інституту
соціальної та політичної
психології НАПН України

від «23» червня 2025 р.,
протокол № 07/25

Директор 
Микола СЛЮСАРЕВСЬКИЙ



**ПОЛОЖЕННЯ
ПРО РОЗРОБЛЕННЯ ТА РЕАЛІЗАЦІЮ
ПОЛІТИКИ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ**

1. Загальні положення

1.1. Політика гендерної рівності Інституту соціальної і політичної психології НАПН України заснована на принципах рівних можливостей та прав для працівників та здобувачів освіти незалежно від їхньої статі, гендерної ідентичності, віку, національності, соціального стану тощо.

1.2. Положення про розроблення і реалізацію політики гендерної рівності, (далі — Положення) Інституту соціальної і політичної психології НАПН України (далі — Інститут) розроблено відповідно до Стратегії гендерної рівності Ради Європи на 2024–2029 роки; Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW); Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами (Стамбульська конвенція, 2011); Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека»; Цілей сталого розвитку ООН до 2030 року (ЦСР 5 – Гендерна рівність); Рекомендацій з планів гендерної рівності програми Горизонт Європа (Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans (GEPs)); Рекомендації CM/Rec(2022)16 Комітету Міністрів Ради Європи державам-членам щодо боротьби з мовою ворожнечі; Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року та операційного плану заходів на 2025–2027 роки (постанова Кабінету Міністрів України); Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»; Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»; Закону України «Про освіту»; Закону України «Про вищу освіту»; Статуту та Колективного договору Інституту, інших нормативно-правових актів.

1.3. Основною метою Положення є системне впровадження принципів гендерної рівності в діяльність Інституту, формування гендерно чутливого інклюзивного середовища, протидії дискримінації за гендерною або іншими ознаками.

1.4. Інститут створює систему превенції та реагування на дискримінацію та гендерне насильство, включно з конфіденційними каналами повідомлення та дисциплінарними процедурами.

1.5. Дія Положення спрямована на недопущення дискримінації та сексуальних домагань; своєчасне реагування на порушення; створення належних умов для виявлення фактів дискримінації; забезпечення ефективного захисту осіб та/або груп осіб, які постраждали від дискримінації.

1.6. У цьому Положенні терміни вживаються у значенні, наведеному у Законах України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» та інших міжнародних законодавчих документах.

Визначення термінів, які вживаються у даному Положенні:

Гендер – соціальні характеристики та можливості, пов'язані з буттям жінкою, чоловіком чи іншою гендерною ідентичністю, а також відносини між людьми (Закон України “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків”; Стратегія гендерної рівності Ради Європи 2024–2029). У науковому контексті також може описуватися як соціально сконструйована система ролей та норм.

Гендерна ідентичність – внутрішнє усвідомлення людиною своєї приналежності до певного гендеру, яке може відповідати або не відповідати статі

при народженні (рекомендації Ради Європи; Національна стратегія у сфері прав людини, 2021).

Гендерна рівність/сутнісна гендерна рівність – рівні права, можливості, ставлення і захист для всіх осіб незалежно від статі чи гендерної ідентичності (CEDAW, ст. 1; Конституція України, ст. 24).

Гендерна освіта – необхідна частина освітніх програм на всіх рівнях системи освіти, що дає можливість дівчатам і хлопцям, жінкам і чоловікам зрозуміти, як конструкції маскулінності та фемінності, та моделі розподілу соціальних ролей (сформовані нашими суспільствами), впливають на їхні життя, стосунки, життєвий вибір, розвиток їхніх кар'єр тощо.

Гендерний аудит – оцінювання рівня ефективності інституційної гендерної рівності в політиці, програмах, організаційних структурах та процедурах, включаючи процеси прийняття рішень та у відповідних бюджетах.

Гендерна дискримінація – будь-яке розрізнення, обмеження, позбавлення чи надання привілеїв на підставі статі, гендеру чи гендерної ідентичності, що має на меті або наслідком знецінення рівності у правах та можливостях (Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації», ст. 1).

Сексизм – будь-яка форма дискримінації або упередження за ознакою статі чи гендеру, включаючи мовний сексизм та структурні практики (Європейський інститут гендерної рівності, EIGE, 2022).

Мовленнєвий/мовний сексизм – використання мови, яка не виправдано ставить у нерівне становище за ознакою статі чи гендеру (Рекомендації Ради Європи CM/Rec(2019)1 щодо гендерно чутливої мови).

Гендерний вимір в освіті – оцінка наслідків і результатів дії освітніх та виховних зусиль педагогів, спрямованих на повноцінне особистісне становлення й розвиток всіх суб'єктів освітнього процесу, усвідомлення ними власної ідентичності, вибір ідеалів і життєвих цілей та самореалізації без будь-яких обмежень за ознакою гендеру.

Домагання (харасмент) – небажана вербальна, невербальна або фізична поведінка, у тому числі сексуальні домагання, що має на меті або наслідком приниження гідності людини чи створення ворожої атмосфери (Стамбульська конвенція, ст. 40; Конвенція МОП №190; Закон України «Про освіту», ст. 54).

Культура згоди – принцип добровільності, усвідомленості та рівноправності у будь-якій взаємодії, особливо в умовах владної асиметрії (наприклад, викладач–студент). Будь-яка дія без попередньої згоди особи розглядається як порушення (Стамбульська конвенція, ст. 36; Рада Європи, Gender Equality Strategy 2024–2029).

Гендерно зумовлене насильство – будь-які акти фізичного, психологічного чи сексуального насильства, які скоюються через стать чи гендерну ідентичність особи або спрямовані на її контроль чи покарання за відступ від соціальних норм (Стамбульська конвенція, ст. 3d; CEDAW General Recommendation №19).

Конфлікт інтересів – ситуація, за якої особа має особисту зацікавленість у сфері своєї професійної, навчальної чи представницької діяльності, що може вплинути на її здатність діяти неупереджено, об'єктивно та у спосіб, що відповідає принципам рівності, недискримінації та поваги до прав інших осіб;

Мова ворожнечі – прояви, які підбурюють, пропагують, поширюють чи виправдовують насильство, ненависть або дискримінацію щодо особи чи групи осіб через реальні, чи приписані/надумані особисті характеристики (статус)

як-от: раса, колір шкіри, мова, релігія, національність, національне або етнічне походження, вік, інвалідність, стать, гендерна ідентичність і сексуальна орієнтація (відповідно до Рекомендації СМ/Рес (2022) 16 Комітету Міністрів Ради Європи державам-членам щодо боротьби з мовою ворожнечі);

Мобінг (цькування) – систематичні (повторювані) тривалі умисні дії або бездіяльність роботодавця, окремих працівників або групи працівників, спрямовані на приниження честі, гідності, ділової репутації працівника, у тому числі з метою набуття, зміни або припинення його трудових прав та обов'язків; Проявляється у психологічному та/або економічному тиску, у тому числі з використанням електронних комунікацій, що створює напружену, ворожу або образливу атмосферу, яка може призвести до недооцінки працівником своєї професійної придатності;

Обов'язкове повідомлення – встановлена законодавством вимога інформувати уповноважених органи чи особи про ймовірні факти порушень, що становлять загрози безпеці постраждалої особи та інших осіб, які становлять виняток щодо конфіденційності (зокрема, спрямовані на захист неповнолітніх, або які містять ознаки ймовірного кримінального правопорушення публічного обвинувачення);

Особа, щодо якої подано скаргу – особа, дії чи поведінка якої стали предметом скарги про порушення цього положення;

Постраждала особа – особа, яка зазнала дискримінації, сексуальних домагань, чи (та) інших порушень;

Утиск – небажана для особи та/або групи осіб поведінка, метою або наслідком якої є приниження їх людської гідності за певними ознаками або створення стосовно такої особи чи групи осіб напруженої, ворожої, образливої або зневажливої атмосфери (відповідно до Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»);

Булінг (цькування) – діяння учасників освітнього процесу, які полягають у психологічному, фізичному, економічному, або сексуальному насильстві, у тому числі із застосуванням засобів електронних комунікацій, що вчиняються стосовно малолітньої чи неповнолітньої особи або такою особою стосовно інших учасників наукового й освітнього процесу, внаслідок чого могла бути чи була заподіяна шкода психічному або фізичному здоров'ю потерпілого.

2. Основні принципи та напрямки політики гендерної рівності

2.1. Базовими принципами політики гендерної рівності Інституту є:

- забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері професійного і особистісного розвитку та росту;
- створення гендерно чутливого наукового та освітнього середовища шляхом реалізації гендерної освіти, гендерного аудиту, гендерного паритету;
- створення оптимальних, безпечних, сучасних умов для роботи та навчання різних категорій працівників та здобувачів освіти;
- розвиток інклюзивної культури та пропаганда гендерної рівності в інститутському середовищі з метою інформування та просвіту працівників та здобувачів освіти з актуальних питань гендерної рівності;
- забезпечення рівної оплати праці жінок і чоловіків при однаковій кваліфікації та однакових умовах праці;
- впровадження дієвих механізмів попередження та протидії сексуальним

домаганням, насильству, булінгу, мобінгу;

- сприяння всебічній інтеграції гендерного підходу у функціонування Інституту, включно із загальною стратегією розвитку, проектами, програмами;
- забезпечення рівного представництва жінок та чоловіків у складі органів управління Інститутом і на наукових та адміністративних посадах.

2.2. Основними напрямками реалізації політики гендерної рівності є:

- забезпечення рівних прав та можливостей для жінок і чоловіків, які працюють та здобувають освіту в Інституті;
- проведення всебічного моніторингу внутрішньої нормативної бази, яка регламентує всі види діяльності Інституту відповідно до основ гендерної рівності;
- інформаційна та науково-методична підтримка з метою впровадження гендерного підходу в науково-дослідницькі теми та освітні програми Інституту;
- реалізація співпраці Інституту з вітчизняними та міжнародними науковими та освітніми установами з питань гендерної рівності;
- сприяння участі відповідальних за гендерну політику осіб у тренінгах, конференціях, соціальних активностях, спрямованих на забезпечення та підтримку гендерної рівності;
- регулярне проведення відповідних зустрічей та тренінгів із представниками трудового та аспірантського колективів Інституту;
- сприяння науковим дослідженням із гендерних проблем, які проводяться на базі Інституту

2.3. Документи, плани, програми, правила та процедури розроблюються та виконуються з метою забезпечення рівних можливостей і неприпустимості дискримінації у відповідності до міжнародного законодавства і законодавства України.

3. Ресурсне забезпечення політики гендерної рівності

3.1. Для реалізації політики гендерної рівності Вченою радою Інституту призначається Координатор з питань гендерної рівності.

3.2. Координатор з питань гендерної політики має право залучати працівників та здобувачів освіти Інституту для розроблення та впровадження політики гендерної рівності на різних етапах реалізації, збору даних щорічних звітів та їх аналізу, робочих груп з різних питань тощо.

3.2.1. За можливості робочі групи з питань гендерної рівності мають бути гендерно збалансованими.

3.3. Фінансування заходів з питань гендерної рівності здійснюється відповідно до Закону України та розподілу бюджетних коштів.

4. Збір даних та моніторинг

4.1. Для реалізації цілей політики гендерної рівності проводиться щорічний збір та аналіз даних, дезагрегованих за статтю (де це доречно).

4.2. Цілями збору та аналізу відповідних даних є:

- встановлення базової ситуації та щорічне відстежування прогресу щодо гендерної рівності в Інституті;
- проведення аналізу гендерної рівності для визначення сильних та слабких

сторін, що дозволить краще спрямувати дії та пріоритети в рамках Політики гендерної рівності та забезпечити її повну доказову базу;

- інформування працівників та здобувачів освіти (де це доречно) Інституту, інших ключових зацікавлених сторін та широкої громадськості про зобов'язання установи щодо гендерної рівності та досягнутий прогрес.

4.3. Збір даних для щорічного моніторингу здійснюється Координатором з питань гендерної рівності спільно зі старшим інспектором відділу кадрів та завідуючою відділом аспірантури і докторантури. Аналіз отриманих даних здійснюється робочою групою з аналізу даних щорічного моніторингу гендерної рівності. Склад робочої групи формується за поданням Координатора з питань гендерної рівності та затверджується наказом директора Інституту. До робочої групи залучаються представники дирекції, структурних підрозділів, Ради молодих вчених Інституту. За необхідності до робочої групи можуть бути залучені сторонні фахівці та експерти з питань гендерної рівності.

4.4. До щорічного моніторингу даних включено наступні показники: кількість працівників за статтю на всіх рівнях (включаючи адміністративний/допоміжний персонал) та за усіма формами працевлаштування; середня кількість років, необхідних жінкам та чоловікам для кар'єрного зростання (за посадою, науковим ступенем та вченим званням); різниця в заробітній платі за статтю; кількість жінок та чоловіків, які звільнилися з Інституту за попередні 3 роки; кількість співробітників за статтю, які подали заявку на відпустку у зв'язку з народженням дитини; кількість навчальних годин/кредитів, пройдених жінками та чоловіками; кількість жінок та чоловіків серед здобувачів освіти, які вступили до аспірантури/докторантури, взяли академічну відпустку, були відраховані без захисту дисертації, успішно захистили дисертації; частка жінок і чоловіків серед наукових співробітників; частка жінок і чоловіків у вченій раді, профспілці, робочих групах, комісіях; частка жінок і чоловіків серед рецензентів; частка жінок і чоловіків, які є керівниками наукових досліджень, що реалізуються за рахунок бюджетних та позабюджетних (зокрема, грантових) коштів.

4.5. Наведений перелік показників щорічного моніторингу може бути змінений та/або доповнений (в тому числі, якісними даними, зібраними за допомогою опитування співробітників) /скорочений після аналізу результатів робочою групою.

4.6. Регулярно, але не рідше, ніж раз на три роки, здійснюється порівняльний аналіз даних. Результати аналізу даних мають бути враховані при плануванні заходів з питань гендерної рівності, інформуванні та просвіті працівників та здобувачів освіти Інституту.

4.7. Звіти щорічного моніторингу даних з гендерної рівності оприлюднюється на офіційному сайті Інституту.

5. Інформування, просвіта та навчання з питань гендерної рівності та неусвідомлених гендерних упереджень

5.1. Інформування, просвіта та навчання працівників та здобувачів освіти з питань гендерної рівності та неусвідомлених гендерних упереджень здійснюється на плановій основі.

5.2. План підвищення обізнаності з питань гендерної рівності та неусвідомлених гендерних упереджень складається з урахуванням потреб працівників та здобувачів освіти. Виявлення потреб здійснюється шляхом

опитування, яке проводиться щороку.

5.3. План підвищення обізнаності з питань гендерної рівності та неусвідомлених гендерних упереджень вимагає залучення всієї організації. Особлива увага приділяється інформуванню, просвіті та навчанню осіб, які приймають рішення з кадрових та інших питань: дирекція Інституту, члени первинної профспілкової організації, керівництво вченої ради та Ради молодих вчених, члени комісії з атестації наукових кадрів, інших комісій та комітетів Інституту.

5.4. План підвищення обізнаності з питань гендерної рівності та неусвідомлених гендерних упереджень є невід'ємною складовою Політики гендерної рівності, що передбачає внесення змін до Плану відповідно до змін Політики з урахуванням результатів збору даних та моніторингу, зазначених у розділі 4 цього Положення.

6. Показники успішності впровадження Політики гендерної рівності

6.1. Оцінювання успішності впровадження Політики гендерної рівності здійснюється на основі таких індикаторів:

- відсоток жінок і чоловіків на керівних посадах;
- кількість звернень про порушення гендерної рівності, що були розглянуті;
- кількість проведених тренінгів;

6.2. За результатами щорічного гендерного аудиту можуть бути здійснені наступні кроки:

- включення цілей гендерної рівності в планування та стратегію Інституту;
- проведення семінарів, вебінарів та впровадження навчальних курсів, присвячених гендерній рівності, видання методичних посібників за тематикою гендерної рівності;
- впровадження корпоративної культури, орієнтованої сприяння балансу між роботою й особистим життям;
- забезпечення більш збалансованого гендерного представництва в ланці менеджменту, найму персоналу, просування по службі;
- забезпечення більш збалансованого гендерного представництва на заходах, організованих Інститутом та іншими науковими установами;
- проведення щорічних інформаційних заходів до Міжнародного дня жінок і дівчат у науці з метою залучення ширшого кола аспіранток та молодих спеціалісток до науково-дослідної діяльності з проблематики гендерної рівності;
- внесення змін до колективного договору відповідно до статті 18 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків».

7. Профілактика випадків сексуального та гендерного домагання

7.1. Основними засобами профілактики випадків сексуального та гендерного домагання в Інституті є :

- інформування, просвіта, навчання працівників та здобувачів освіти;
- механізм повідомлення про приховані випадки;
- формування культури нульової терпимості до випадків сексуального та гендерного домагання, дискримінації за гендерною та іншими ознаками.

7.2. З метою запобігання сексуальним домаганням в Інституті заборонені:

- дискримінаційні висловлювання;
- утиски;

- мова ненависті.

7.3. Механізм повідомлення про приховані випадки

7.3.1. Повідомлення про випадки сексуального або гендерного домагання, у тому числі приховані чи потенційно приховані, може бути здійснено будь-яким працівником або здобувачем освіти Інституту.

7.3.2. Повідомлення подається у зручній для заявника спосіб – усно, письмово або електронною поштою – до:

- координатора з питань гендерної рівності;
- дирекції Інституту;
- профспілкової організації.

7.3.3. Уповноважені особи, які приймають повідомлення, зобов'язані забезпечити анонімність звернення (за бажанням заявника) та нерозголошення персональних даних усіх сторін до завершення розгляду випадку.

7.3.4. Для розгляду повідомлення наказом директора створюється комісія, склад якої формується таким чином, щоб уникнути будь-якого конфлікту інтересів між членами комісії та учасниками інциденту.

7.3.5. Комісія проводить перевірку фактів, фіксує результати розгляду у протоколі та готує рекомендації щодо подальших дій відповідно до чинного законодавства і внутрішніх нормативних актів Інституту.

7.4. Процедури реагування на випадки сексуального та гендерного домагання регламентуються законодавством та нормативною базою Інституту.

8. Інформаційні ресурси

8.1. Інформаційними ресурсами Інституту, присвяченими питанням гендерної рівності: офіційний веб-сайт Інституту, засоби внутрішньої комунікації (корпоративна електронна пошта, корпоративні групи у месенджерах Viber, Telegram, Facebook).

8.2. На офіційному веб-сайті Інституту створюється розділ, присвячений загальним питанням гендерної рівності, який містить:

- контакти Координатора з питань гендерної рівності;
- інформаційно-роз'яснювальні матеріали з питань гендерної рівності та протидії насильству (інформаційні бюлетені, відеоматеріали, презентації, публікації, фотографії, малюнки тощо).
- звіти щорічного моніторингу даних з гендерної рівності;
- адреси та телефони органів, установ і організацій та їх представників, наділених повноваженнями у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, в тому числі з питань дискримінації за ознакою статті та протидії насильству, зокрема домашньому насильству.

9. Прикінцеві положення

9.1. Положення є складовою внутрішніх нормативних документів Інституту та застосовується у взаємозв'язку з чинними положеннями і регламентами.

9.2. Положення ухвалюється вченою радою та набирає чинності з моменту його затвердження наказом директора Інституту.

9.3. Зміни і доповнення до Положення вносяться за рішенням вченої ради Інституту.

9.4. Положення переглядається щонайменше раз на п'ять років або у випадку змін у законодавстві України чи міжнародних зобов'язаннях, які

стосуються гендерної рівності.