



**Державна установа
«Інститут охорони
ґрунтів України»**

Гендерний план дій на 2026—2030 рр.

1. ВСТУП

Державна установа «Інститут охорони ґрунтів України» (ДУ «Держґрунтохорона») є провідною науково-дослідною установою у сфері моніторингу, охорони та відновлення ґрунтових ресурсів, що здійснює діяльність на всій території України через мережу міжрегіональних та регіональних центрів. Інститут забезпечує науково-методичний супровід державної політики у сфері охорони ґрунтів, здійснює агрохімічні, еколого-токсикологічні, радіологічні дослідження та впроваджує науково-технічні розробки для сталого використання земельних ресурсів.

Інститут поділяє принципи сталого розвитку та визнає гендерну рівність однією з базових цінностей організаційного розвитку. Установа орієнтована на забезпечення рівних прав і можливостей для всіх працівників — науковців, інженерно-технічного персоналу та адміністративних працівників — щодо професійного зростання, участі у виконанні науково-технічних робіт, міжнародних проєктах та управлінських процесах.

З метою реалізації стратегічних завдань розвитку Інститут впроваджує принципи різноманітності, гендерної рівності та інклюзії як важливу складову ефективного функціонування наукової установи. Забезпечення рівного доступу до ресурсів, кар'єрних можливостей, професійного розвитку та участі в прийнятті рішень сприяє підвищенню якості досліджень, зміцненню кадрового потенціалу та формуванню сучасної організаційної культури.

Досягнення цінностей соціальної справедливості потребує системної роботи щодо запобігання дискримінації, подолання стереотипів, формування безпечного та інклюзивного робочого середовища, у тому числі під час польових та лабораторних досліджень. Врахування гендерного аспекту в організації праці, управлінні персоналом та реалізації науково-технічних програм є важливим чинником підвищення ефективності діяльності установи.

Гендерний план дій ДУ «Держґрунтохорона» (далі — Гендерний план дій) має на меті впровадження системного підходу до забезпечення гендерної рівності в кадровій, науковій та управлінській політиці установи. У його межах передбачаються конкретні заходи щодо забезпечення рівних можливостей під час найму та просування по службі, підтримки кар'єрного розвитку працівників, запобігання дискримінації та створення гендерно-чутливого робочого середовища.

План розроблено з урахуванням вимог національного законодавства у сфері забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, принципів гендерно-чутливої політики, а також положень міжнародних документів у сфері сталого розвитку. Він спрямований на формування організаційної культури, заснованої на повазі, відповідальності та професійній етиці.

Гендерний план дій відображає сучасні виклики, пов'язані з діяльністю наукової установи в умовах воєнного стану і відновлення країни, та передбачає можливість його актуалізації з урахуванням змін у соціальному середовищі та нормативно-правовій базі. Очікуваним результатом реалізації плану є підвищення ефективності управління людськими ресурсами, зміцнення кадрового потенціалу Інституту та формування безпечного, справедливого й інклюзивного професійного середовища.

Реалізація заходів Гендерного плану дій супроводжуватиметься внутрішніми та зовнішніми комунікаціями з метою поширення принципів гендерної рівності, підвищення обізнаності працівників та забезпечення прозорості впровадження відповідних заходів.

2. ЗАГАЛЬНІ НАМІРИ

Діяльність ДУ «Держґрунтохорона» ґрунтується на принципах рівних прав і можливостей, недискримінації та поваги до людської гідності. Інститут усвідомлює свою відповідальність як державна наукова установа за забезпечення справедливого, безпечного та інклюзивного робочого середовища для всіх працівників — науковців, інженерно-технічного та адміністративного персоналу.

Інститут вважає, що різноманітність досвіду, професійних підходів і поглядів є важливим ресурсом розвитку, підвищення якості наукових досліджень і впровадження інноваційних рішень у сфері охорони ґрунтів та сталого використання земельних ресурсів. Формування інклюзивного професійного середовища сприяє підвищенню ефективності дослідницької, лабораторної, польової та управлінської діяльності.

Ці принципи однаковою мірою поширюються на наукову, виробничо-лабораторну та адміністративну діяльність Інституту, де послідовно впроваджуватимуться підходи, спрямовані на зміцнення рівності, різноманітності, справедливості та інклюзивності на всіх рівнях організаційної структури — від Центрального апарату до міжрегіональних і регіональних центрів.

Загальні наміри Інституту полягають у тому, щоб:

- забезпечити різноманітність кадрового складу та рівне представництво жінок і чоловіків у науковій, технічній та управлінській діяльності;
- створити справедливі та прозорі умови найму, професійного розвитку та просування по службі;
- підтримувати середовище, вільне від дискримінації, сексизму чи будь-яких форм несправедливого ставлення;
- розвивати кадровий потенціал, здатний забезпечувати високу якість науково-технічних розробок, експертної діяльності та державного моніторингу ґрунтів;
- сприяти формуванню організаційної культури, що підтримує інноваційність, відповідальність і професійну етику.

Реалізація цих намірів є складовою стратегічного розвитку Інституту та спрямована на зміцнення його ролі як провідної державної наукової установи у сфері охорони ґрунтів та відновлення земельних ресурсів України.

Стратегія
ДУ «Держґрунтохорона»
до 2030 р.

Місія	Забезпечувати науково-методичний супровід державної політики у сфері охорони ґрунтів, здійснювати моніторинг, оцінку та відновлення ґрунтових ресурсів для сталого розвитку України
Візія	Провідна державна наукова установа з міжнародним визнанням у сфері моніторингу, охорони та відновлення ґрунтів, надійний експертний партнер органів влади, громад та аграрного сектору
Підціль	Формування професійного, гендерно збалансованого, інклюзивного та висококваліфікованого кадрового середовища для ефективного виконання науково-технічних завдань

Гендерний план дій
ДУ «Держґрунтохорона»
на 2026—2030 рр.

Фокусні сфери	Найм	Кар'єрний розвиток	Лідерство	Організаційна культура	Науково-дослідна діяльність
Дії	Впровадження гендерно нейтральних оголошень; прозорі конкурсні процедури; гендерний моніторинг кадрового складу; аналіз причин відтоку кадрів	Розроблення прозорих критеріїв просування; систематичне підвищення кваліфікації; наставництво для молодих науковців; підтримка участі у міжнародних проєктах	Забезпечення гендерного балансу в управлінських рішеннях; розвиток управлінських компетенцій керівників; моніторинг представництва жінок і чоловіків у керівництві НТР	Політика запобігання дискримінації; механізм конфіденційних звернень; забезпечення безпечних умов під час польових робіт; заходи щодо балансу роботи та сімейного життя	Інтеграція гендерного підходу в НТР та проєкти; рівний доступ до грантів; публікаційна підтримка; створення електронних баз даних і аналітичних матеріалів

3. ПРІОРИТЕТИ

Реалізація прагнення забезпечити різноманітність кадрового складу Інституту, створити справедливе, безпечне та інклюзивне професійне середовище для наукової, лабораторної, польової та адміністративної діяльності можлива за умови дотримання таких пріоритетів:

1. Підвищення спроможності керівництва здійснювати управління людськими ресурсами на засадах рівності та недискримінації, що підтримує професійний розвиток працівників, сприяє інклюзивності середовища та запобігає упередженням і стереотипам у прийнятті управлінських рішень.

2. Розроблення та впровадження комплексної кадрової та кар'єрної політики, спрямованої на забезпечення рівних можливостей для жінок і чоловіків у науковій, інженерно-технічній та управлінській діяльності, підтримку різних кар'єрних траєкторій, а також створення умов для поєднання професійної діяльності та сімейних обов'язків.

3. Запровадження систематичного гендерного моніторингу кадрового складу та участі працівників у науково-технічних роботах, грантових програмах і міжнародних проєктах, з метою забезпечення збалансованого представництва та рівного доступу до професійного розвитку.

4. Розроблення та впровадження політики запобігання дискримінації, сексизму та будь-яким формам нерівного ставлення в робочому середовищі, з урахуванням специфіки польових досліджень і лабораторної діяльності, та забезпечення безпечних умов праці для всіх працівників.

Реалізація зазначених пріоритетів потребує як централізованого управлінського супроводу на рівні Центрального апарату, так і активної участі міжрегіональних та регіональних центрів Інституту у впровадженні відповідних заходів.

4. ЗАХОДИ ТА ДІЯЛЬНІСТЬ

Для досягнення визначених пріоритетів у сфері забезпечення гендерної рівності ДУ «Держґрунтохорона» формуватиме організаційну культуру, в якій принципи рівності, недискримінації та інклюзивності є складовою управлінських рішень, кадрової політики та повсякденної професійної діяльності.

Ефективна реалізація Гендерного плану дій передбачає поєднання централізованого та децентралізованого підходів до впровадження заходів. Частина рішень і нормативних документів розроблятиметься та затверджуватиметься на рівні Центрального апарату Інституту, тоді як практична реалізація окремих заходів здійснюватиметься міжрегіональними та регіональними центрами з урахуванням специфіки їх діяльності.

Успішність виконання Гендерного плану дій залежить від активної участі керівництва, науковців, інженерно-технічних працівників та адміністративного персоналу, відкритого діалогу та координації дій між усіма структурними підрозділами Інституту.

Гендерний план дій містить заходи, що реалізовуватимуться на рівні:

- Центрального апарату Інституту;
- міжрегіональних центрів;
- регіональних центрів та інших структурних підрозділів.

Виконання заходів супроводжуватиметься моніторингом їх ефективності, періодичним аналізом результатів та в разі потреби коригуванням підходів до реалізації з урахуванням змін у нормативно-правовому полі та соціальному середовищі.

ЗАХОДИ ЩОДО ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В ДУ «ДЕРЖІРУНТОХОРОНА» НА 2026—2030 рр.: ОБОВ'ЯЗКИ ТА ГРАФІК

Заходи	Впровадження	Індикатори	Терміни реалізації				
			2026	2027	2028	2029	2030
ФОКУС 1. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ ПРИ ПРИЙОМІ НА РОБОТУ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ							
Цілі:							
<ul style="list-style-type: none"> • Удосконалити процес прийняття на роботу • Підвищувати обізнаність щодо гендерної рівності на всіх етапах процесу прийому на роботу 							
Забезпечення різноманіття та рівного представлення кандидатів різної статі у певних сферах діяльності	Надання інформації про конкурс якомога ширшому колу потенційних кандидатів — чоловіків і жінок	—	I	IЦВ	IЦВ	IЦВ	IЦВ
	Оголошення про прийом на роботу передбачає прозорі критерії, чіткі рекомендації з оцінки досягнень, розкриття заявок. В оголошеннях про роботу завжди необхідно зазначати, що всі зацікавлені кандидати заохочуються подавати заявку на посаду, і що всі заявники оцінюються на підставі їх кваліфікації щодо вимог посади	—	I	I	I	I	I
	Конкурсна комісія на заміщення вакансій наукових посад повинна керуватися лише урахуванням вимог щодо академічної кваліфікації, бути інклюзивними та гендерно різноманітними	Оновлений склад комісії	IЦ	IЦ	IЦ	IЦ	IЦ
	Конкурсна комісія повинна обирати кандидатів на наукові посади на підставі кваліфікації і вимог до посади, а також розглянути, як найкращі кваліфіковані кандидати сприятимуть гендерному балансу у лабораторії / відділі / центрі. У випадку, якщо претенденти на посаду мають однакову кваліфікацію, гендерний баланс підрозділу повинен бути елементом, який береться до уваги під час остаточного вибору кандидата	Поліпшена гендерна структура	IЦ	IЦ	IЦ	IЦ	IЦ
Забезпечення якості мови	Оголошення про роботу повинні формулюватися так, щоб залучити різноманітну групу претендентів	—	I	I			
	Експертна оцінка оголошень, рекомендаційних листів та інших матеріалів, які використовуються під час процедури пошуку та відбору персоналу, використання гендерно нечутливої мови, несвідомих мовних упереджень	—	I	IЦВ	IЦВ	IЦВ	IЦВ
Удосконалення прозорих критеріїв для процедури відбору персоналу	Використання стандартизованих резюме та проведення «сліпої» оцінки резюме	Розробка форми резюме та критеріїв експертної оцінки	I	I			
	Проведення тренінгів, семінарів для фахівців з управління персоналом, спрямованих на викоринення несвідомої упередженості щодо гендеру	5 тренінгів	I	Ц	Ц	В	В

ФОКУС 2. ПІДТРИМКА РОЗВИТКУ НАУКОВОЇ КАР'ЄРИ ЖІНОК ТА ЧОЛОВІКІВ

Цілі:

- Поліпшити розвиток кар'єри в ДУ «Держґрунтохорона» з метою просування гендерної рівності на всіх рівнях кар'єрного зростання
- Створити більшу ясність щодо майбутніх кар'єрних перспектив і можливостей прийняття та утримання персоналу для всього науково-інженерного персоналу

Уточнення кваліфікаційних вимог	Усі підрозділи, які приймають на роботу (відділи / центри / інші структурні підрозділи), повинні переглянути існуючі кваліфікаційні вимоги до посад (старший науковий співробітник, науковий співробітник, провідний фахівець тощо), які повинні бути скориговані так, щоб не містили жодної прямої чи непрямої дискримінації, дискримінаційних принципів, стереотипів тощо; бути прозорими, а персонал центру / відділу / лабораторії з ними ознайомлені	—	ЦВ	ЦВ			
Систематична робота з розвитку кар'єри	Відповідні керівники повинні систематично обговорювати розвиток кар'єри з усіма працівниками, приділяючи особливу увагу гендерній рівності. Це може відбуватися через діалог про розвиток персоналу. До обговорень розвитку кар'єри можуть бути залучені як внутрішні, так і зовнішні наставники	Зведені річні дані, що представляють гендерний склад учасників семінарів	ЦВ	ЦВ	ЦВ	ЦВ	ЦВ
	Детальне аналізування потреб молодих жінок-працівниць для підтримки їх академічного кар'єрного розвитку	Результати анкетування	ЦВ				

ФОКУС 3. ЛІДЕРСТВО

Цілі:

- Забезпечити активну підтримку та водночас надати керівникам чіткі повноваження для сприяння гендерної рівності на всіх рівнях управління
- Керівні команди на всіх рівнях повинні досягти кращого гендерного балансу

Гендерна рівність у контрактах на управління	В оголошеннях про роботу чітко вказати, що керівні посади вимагають активної підтримки і зусиль для просування гендерної рівності	—	I	I	I	I	I
	Систематичний моніторинг участі жінок і чоловіків в конкурсах на гранти, проекти та фінансову підтримку	Зведені річні дані, що представляють гендерний склад учасників грантів, проектів тощо	I	I	I	I	I
Лідерство та розвиток	Інформування суспільства, що керівні посади в Інституті є привабливими для залучення кваліфікованих груп претендентів із хорошим гендерним балансом на керівні посади на всіх рівнях. Необхідно підкреслювати та визнавати важливість ролі лідера. Також варто розвивати більше внутрішніх лідерських талантів, щоб сприяти гендерному балансу в управлінських командах	—	I	I	I	I	I

ФОКУС 4. ГЕНДЕРНА КУЛЬТУРА В ІНСТИТУТІ

Цілі:

- Створення робочого середовища, в якому всі працівники мають рівні можливості для реалізації свого потенціалу та своїх амбіцій
- Позитивні зміни в статистиці добробуту працівників, особливо серед працівників-жінок

Поєднання роботи та сімейного життя	Запровадження індивідуального графіка роботи та інших гнучких форм, що полегшують поєднання роботи та сімейного життя для працівників(-ць), що мають маленьких дітей, дітей з особливими потребами, багатодітних сімей, вагітних жінок	Щорічне використання додаткової відпустки по догляду за дитиною	ІЦ	ІЦ	ІЦ	ІЦ	ІЦ
	Діагностика потреб осіб, які повертаються до наукової роботи після відпустки по догляду за дитиною	Звіт відповідального за кадрову роботу	ІЦ	ІЦ	ІЦ	ІЦ	ІЦ
Проведення заходів для працівників(-ць) Інституту щодо балансу між роботою та особистим життям	Психологічна підтримка працівників(-ць) Інституту з метою запобігання емоційному вигоранню	К-ть щорічних психологічних тренінгів	ІЦ	ІЦ	ІЦ	ІЦ	ІЦ
	Проведення тренінгів та семінарів, спрямованих на вироблення балансу між роботою та особистим життям	Щорічні психологічні тренінги			В	В	В
Підвищення обізнаності про важливість питань рівності та зміцнення позитивного ставлення до різноманітності	Проведення внутрішнього гендерного аудиту (створення робочої групи для проведення гендерного аудиту щороку)	Публікація результатів аудиту та рекомендацій на сайті Інституту		І	І	І	І
	Створення в ДУ «Держґрунтохорона» робочої групи з питань гендерної рівності, яка буде відповідальна за реалізацію Гендерного плану дій на всіх рівнях	Щорічний звіт робочої групи	І	І	І	І	І
Усунення гендерних стереотипів у внутрішньому спілкуванні та зовнішніх відносинах	Проведення заходів щодо підвищення обізнаності з питань гендерної рівності та несвідомих гендерних упереджень для персоналу та осіб, які приймають рішення	Щорічні семінари			ЦВ	ЦВ	ЦВ
	Проведення семінарів для науковців із виявлення і подолання гендерних стереотипів та мовного сексизму у роботі	Щорічні семінари				ЦВ	ЦВ
	Проведення семінарів зустрічей для працівників(-ць) Інституту з питань боротьби з дискримінацією в роботі	Щорічні семінари		ЦВ	ЦВ	ЦВ	ЦВ

Зазначення гендерної рівності в наукових пріоритетах	Проведення семінарів та навчальних заходів щодо застосування гендерної перспективи у наукових дослідженнях	Щорічні семінари			ЦВ	ЦВ	ЦВ
	Зазначення гендерних пріоритетів на етапі формування проєктних заявок у дослідженнях різних рівнів	Зведені річні дані про гендерний склад учасників грантів, проєктів тощо	В	В	В	В	В
	Підвищення рівня поінформованості працівників(-ць) Інституту про форми, прояви, причини і наслідки різних видів насильства (психічного, фізичного, сексуального, економічного) та/або насильства за ознакою статі	Щорічні семінари	ЦВ	ЦВ	ЦВ	ЦВ	ЦВ
	Проведення дослідження обізнаності фахівців Інституту щодо різних аспектів проблематики насилля	Результати анкетування	ЦВ	ЦВ	ЦВ	ЦВ	ЦВ

Примітка. І — захід планується загалом в Інституті, Ц — захід планується на рівні центрів, В — захід планується на рівні відділу / інших структурних підрозділів.

Початок діяльності

Виконання завершено. Захід інтегрується в діяльність Інституту.

В.о. генерального директора

Відповідальний за кадрову роботу



Роман ПАЛАМАРЧУК

Ірина ТУГАЙ