



**ДЕРЖАВНА УСТАНОВА
«ІНСТИТУТ ЗАГАЛЬНОЇ ТА НЕВІДКЛАДНОЇ ХІРУРГІЇ
ІМЕНІ В.Т. ЗАЙЦЕВА НАМН УКРАЇНИ»**

ЗАТВЕРДЖЕНО

наказом т.в.о.директора ДУ «ІЗНХ
ім. В.Т. Зайцева НАМН України»
від « 12 » серпня 2026 року № 169

ПЛАН ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

2026–2030 роки

м. Харків, 2026 рік

1. Загальні положення

Цей План забезпечення гендерної рівності (далі – План) визначає основні підходи та заходи Державної установи «Інститут загальної та невідкладної хірургії імені В.Т. Зайцева НАМН України» (далі – Інститут) щодо забезпечення рівних можливостей жінок і чоловіків у трудовій, науковій, медичній та організаційній діяльності.

План розроблено на 2026–2030 роки з урахуванням характеру роботи Інституту як наукової та клінічної установи. Він є внутрішнім документом і застосовується разом із чинними нормативними актами України та локальними документами Інституту.

Окремою метою Плану є виконання вимог програми Horizon Europe щодо наявності Gender Equality Plan для відповідних категорій організацій. Європейська Комісія визначає чотири обов'язкові процесні складові: публічний затверджений документ, визначені ресурси та експертизу, збір і моніторинг даних та навчання працівників і керівників.

2. Стан та вихідні дані

Для оцінювання виконання Плану використовуються дані, які є у розпорядженні Інституту. На першому етапі після затвердження Плану відповідальні працівники формують вихідні показники за 2026 рік. Надалі показники переглядаються щорічно.

Показник	Вихідні дані 2026 року	Джерело / відповідальний
Загальна чисельність працівників – жінки	417	Кадрові дані
Загальна чисельність працівників – чоловіки	139	Кадрові дані
Наукові працівники – жінки	32	Кадрові дані / науковий підрозділ
Наукові працівники – чоловіки	22	Кадрові дані / науковий підрозділ
Керівники та члени органів прийняття рішень – жінки	3	Кадрові дані / адміністрація
Керівники та члени органів прийняття рішень – чоловіки	3	Кадрові дані / адміністрація
Участь у професійному навчанні – жінки	_____	Дані про навчання
Участь у професійному навчанні – чоловіки	_____	Дані про навчання

Якщо окремий показник не стосується діяльності Інституту або достовірної інформація відсутня, це зазначається у щорічному звіті. Показники не повинні визначатися шляхом припущень.

3. Основні принципи

- професійні знання, кваліфікація, досвід і результати роботи є основою кадрових та професійних рішень;
- жінки і чоловіки мають мати рівний доступ до професійного розвитку, наукової діяльності та участі у прийнятті рішень;
- не допускаються дискримінація, сексуальні домагання та інші форми неприйнятної поведінки;
- питання, пов'язані з працівниками, розглядаються з належним дотриманням конфіденційності та вимог щодо захисту персональних даних;
- заходи Плану мають бути реалістичними та враховувати особливості клінічної й наукової роботи Інституту

4. Організація виконання Плану

Загальну відповідальність за виконання Плану несе директор Інституту. Відповідальна особа за координацію виконання Плану визначається окремим наказом.

Координатор з питань гендерної рівності:

ПІБ: Кравцов Олексій Віталійович

Посада: В.о. заступника директора з наукової роботи

Електронна пошта: iznh.grants@gmail.com

Відділ кадрів, керівники структурних підрозділів та наукові підрозділи беруть участь у виконанні заходів у межах своїх звичайних повноважень. За потреби Інститут може залучати фахівців з питань гендерної рівності ззовні.

5. Основні напрями роботи

5.1. Баланс між професійною та особистою сферами. Організаційна культура

Інститут підтримує робоче середовище, засноване на повазі та рівному ставленні. За можливості враховуються питання, пов'язані з поєднанням професійних і сімейних обов'язків. Під час перегляду внутрішніх організаційних питань беруться до уваги чинні правила щодо відпусток, режиму роботи та повернення до роботи після тривалої відсутності.

5.2. Гендерний баланс у керівництві та прийнятті рішень

Здійснюється моніторинг участі жінок і чоловіків у керівництві, комісіях, радах та робочих групах. Призначення здійснюються з урахуванням професійної кваліфікації та потреб Інституту. У разі виявлення дисбалансу оцінюється, чи забезпечує процедура відбору достатньо широке коло кваліфікованих кандидатів.

5.3. Гендерна рівність при прийнятті на роботу та професійному розвитку

Кадрові рішення приймаються на основі кваліфікації, досвіду та результатів роботи. За необхідності переглядаються формулювання вакансій і внутрішні процедури, щоб уникати необґрунтованих гендерних стереотипів. Працівникам має забезпечуватися рівний доступ до навчання, конференцій, наукових проектів та інших можливостей професійного розвитку.

5.4. Гендерний аспект у наукових дослідженнях та навчанні

У дослідженнях, де стать або гендер можуть впливати на постановку питання, склад досліджуваної групи, результати чи їх інтерпретацію, науковцям рекомендується враховувати ці чинники. Для медичних досліджень це може мати значення, зокрема, при аналізі відмінностей перебігу захворювань або результатів лікування у жінок і чоловіків. Відповідні рекомендації можуть обговорюватися на наукових семінарах та інших професійних заходах.

5.5. Запобігання сексуальним домаганням та гендерно зумовленому насильству

Інститут не допускає сексуальних домагань, гендерної дискримінації та гендерно зумовленого насильства. Працівники мають бути поінформовані про порядок звернення у випадку неприйнятної поведінки. Звернення розглядаються відповідно до

законодавства України та внутрішніх процедур із дотриманням конфіденційності та недопущенням переслідування заявника.

6. План заходів на 2026–2030 роки

Захід	Відповідальні	Строк	Очікуваний результат / підтвердження
Затвердження та оприлюднення Плану	Директор/координатор	2026	Наказ; оприлюднений документ
Формування вихідних кадрових показників	Кадрова служба / адміністрація	2026	Заповнена таблиця вихідних даних
Моніторинг представництва жінок і чоловіків у керівництві та комісіях	Кадрова служба / координатор	Щорічно	Інформація включена до моніторингу
Перегляд кадрових процедур за потреби	Кадрова служба / керівництво	2026–2027 та надалі	Проведено внутрішній перегляд
Моніторинг доступу до навчання, конференцій і наукової діяльності	Керівники підрозділів	Щорічно	Результати узагальнено
Проведення навчання з питань гендерної рівності	Координатор / кадрова служба	Не рідше 1 разу на рік	Програма та підтвердження
Інформування про порядок звернення у випадку домагань	Керівництво / кадрова служба	2026 та постійно	Інформація доступна працівникам
Підготовка рекомендацій щодо статі/гендеру у відповідних дослідженнях	Науковий підрозділ	2026–2027	Рекомендації або семінар
Підготовка щорічного звіту	Координатор	Щорічно	Звіт подано директору
Проміжний перегляд Плану	Директор / робоча група	2028	Результати перегляду оформлено
Підготовка наступного Плану	Директор / робоча група	2030	Підсумковий звіт і новий План

7. Ресурсне забезпечення

Виконання Плану здійснюється в межах існуючої організаційної структури Інституту. Заходи з моніторингу та навчання проводяться в межах наявних організаційних і, за можливості, фінансових ресурсів. За потреби до окремих заходів можуть залучатися зовнішні фахівці.

8. Збір даних та моніторинг

Моніторинг виконання Плану проводиться не рідше одного разу на рік. Основою є узагальнені дані про кадровий склад та участь працівників у професійному розвитку, науковій діяльності й заходах, передбачених Планом.

Результати узагальнюються у короткому внутрішньому звіті для директора. Персональні дані не оприлюднюються в межах звітності за Планом.

9. Навчання та інформування

Не рідше одного разу на рік Інститут організовує або включає до вже запланованих заходів навчання працівників і керівників з питань рівного ставлення, несвідомих гендерних упереджень, запобігання сексуальним домаганням та відповідальності працівників і керівників. Навчання може проводитися працівниками Інституту або запрошеними фахівцями.

10. Оприлюднення та зберігання документів

Затверджений План розміщується на офіційному вебсайті Інституту у доступному місці. В Інституті зберігаються затверджена редакція Плану, наказ про його затвердження та документи, що підтверджують його виконання.

11. Перегляд Плану

План діє протягом 2026–2030 років. Його виконання переглядається щорічно. У 2028 році проводиться проміжний перегляд. За потреби План може бути змінений раніше у разі змін законодавства, організаційної структури Інституту, вимог Horizon Europe або за результатами моніторингу. Довідкові матеріали

European Commission / European Research Executive Agency – Gender equality in research and innovation.

European Commission – Horizon Europe guidance on Gender Equality Plans.

European Institute for Gender Equality (EIGE) – Gender Equality in Academia and Research (GEAR).