

ЗАТВЕРДЖУЮ:

Генеральний директор Державної наукової установи “Науково-технологічний комплекс “Інститут монокристалів” Національної академії наук України”

  
Володимир СЕМИНОЖЕНКО



" " 2025 р.

Наказ від 31.12.2025 р. № 185

**ПОЛОЖЕННЯ**  
**про гендерну рівність**  
Державної наукової установи  
“Науково-технологічного комплекс  
“Інститут монокристалів”  
Національної академії наук України”

ХАРКІВ  
2025

## 1. Загальні положення

1.1. Положення про гендерну рівність (далі – Положення) визначає загальні засади гендерної рівності в Державній науковій установі “Науково-технологічний комплекс “Інститут монокристалів” Національної академії наук України” (далі – Установа), порядок її планування, організації, координації, проведення та контролю; вимоги до забезпечення (фінансового, матеріально-технічного, кадрового тощо), а також відповідальність суб’єктів діяльності за дотримання норм, визначених цим Положенням. Суб’єктами діяльності у сфері забезпечення гендерної рівності в Установі є Адміністрація, керівники структурних підрозділів, відділ кадрів, уповноважена особа з питань гендерної рівності, а також працівники Установи в межах їх повноважень.

1.2. Положення регламентується міжнародними стандартами та нормативними актами щодо вимог гендерно збалансованої участі та представництва жінок і чоловіків в Установі та розроблено відповідно до Стратегії гендерної рівності Ради Європи на 2024-2029 роки, Загальної декларації прав людини, Міжнародного пакту про громадянські і політичні права з урахуванням вимог наступних міжнародних договорів (актів) та положень внутрішнього законодавства України:

- Статуту ООН ( у тому числі Статут Міжнародного суду ООН);
- Загальної декларації з прав людини, прийнята і проголошена Резолюцією Генеральної Асамблеї ООН 217 А (III) від 10.12.1948 р.;
- Загальних рекомендації Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок, схвалених Комітетом ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок № 1-37;
- Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами (Стамбульська конвенція);
- Факультативного протоколу до Конвенції про ліквідацію усіх форм дискримінації щодо жінок;
- Пекінської декларація 1995 р.;
- Декларації тисячоліття ООН;
- Цілей сталого розвитку ООН до 2030 р., визначених Резолюцією Генеральної Асамблеї ООН від 25 вересня 2015 р. № 70/1;
- Резолюцією Ради безпеки ООН 1325 “Жінки, мир, безпека”;
- Угоди про асоціацію між Україною, з однією сторони, та Європейським Союзом, Європейським Співтовариством з атомної енергії та їхніми державами-членами, з іншої сторони;
- Конституції України;
- Закону України № 2866-IV “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків” від 08 вересня 2005 р.;
- Закону України № 5207-VI “Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні” від 06 вересня 2012 р.;
- Указу Президента України від 30.09.2019 р. № 722 “Про цілі сталого розвитку України на період до 2030 року”;

- Указу Президента України від 14.05.2021 р. № 225 “Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 14 травня 2021 року “Про стратегію людського розвитку”.
- Розпорядження Кабінету Міністрів України від 28 жовтня 2020 року № 1544-р “Про затвердження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 “Жінки, мир, безпека” на період до 2025 року;
- Розпорядження Кабінету Міністрів України від 16 грудня 2020 року № 1578 “Про затвердження плану заходів з реалізації зобов’язань Уряду України, взятих у рамках міжнародної ініціативи “Партнерство Біарріц” з утвердження гендерної рівності»;

**1.3.** Положення засвідчує те, що Установа є організацією, яка підтримує доброзичливе ставлення та відкриті дії, спрямовані на формування поваги до особистості, незалежно від її статі, віку, раси чи фізичного стану. Принципи гендерної рівності визначаються пріоритетними як у робочому, так і освітньому середовищі та входять у низку основоположних завдань Установи щодо створення гендерного простору європейського рівня. Стратегія імплементації принципів гендерної рівності в Установі передбачає моніторинг, аналіз та поширення даних щодо гендерної рівності співпрацю із всеукраїнськими та міжнародними організаціями, вченими та експертами.

**1.4.** У випадку невідповідності цього Положення нормам ратифікованого Україною міжнародного та/або внутрішнього законодавства України (в т.ч. ухваленим пізніше затвердження цього Положення) застосовуються відповідні міжнародні та/або внутрішні норми законодавства.

**1.5.** Основною метою Положення є забезпечення принципів гендерної рівності, реалізація гендерного підходу у функціонуванні Установи, забезпечення протидії гендерній дискримінації, сексизму, мовному сексизму, гендерним стереотипам тощо.

**1.6.** Установа засуджує прояви дискримінаційного характеру та гендерне насильство, у тому числі, сексуальні домагання на робочому місці та в освітньому процесі і зобов’язується сприяти протидії цьому явищу.

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

**1.8.** Політика попередження і боротьби з дискримінацією та сексуальними домаганнями застосовується в Установі під час працевлаштування, трудових відносин, оплати праці, освітнього процесу тощо.

**1.9.** Установа визнає важливість конфіденційності. Всі особи, відповідальні за здійснення цього Положення, дотримуються конфіденційності щодо осіб, які повідомляють чи яких звинувачують у дискримінації або сексуальних домаганнях (за виключенням ситуацій, коли законодавство вимагає розголошення інформації та/або коли розкриття обставин Установи необхідне для захисту безпеки інших).

**1.10.** Установа створює простір рівних можливостей, вільний від дискримінації будь-якого національного, расового чи етнічного походження,

статі, віку, інвалідності, релігії, сексуальної орієнтації, гендерної приналежності або сімейного стану. Всі права, привілеї, програми та види діяльності, що надаються особам, які є співробітниками/-цями Установи, розповсюджуються на всіх без винятку за умови належної кваліфікації.

## 2. Основні визначення та терміни

Основні визначення й терміни, які використовуються у цьому Положенні, вживаються у такому значенні:

**гендерна асиметрія** – непропорційна представленість соціальних і культурних ролей обох статей у різних сферах життя, в освіті зокрема, що проявляється як асиметрія норм, приписів, що визначають поведінку жінок і чоловіків у суспільстві, у тому числі на рівні мови;

**гендерний паритет** – принцип симетричного і рівноважного включення чоловіків і жінок у всі сфери суспільного життя;

**гендерна дискримінація** – обмеження можливостей і прав або надання режиму найбільшого сприяння для осіб на підставі їх статі;

**сексизм** – ідеологія й практика дискримінації людей за ознакою статі, що базується на уявленні про переваги моральних, інтелектуальних, культурних, фізичних та інших якостей однієї статі над іншою.

**мовленнєвий/мовний сексизм** – дискримінація за ознакою статі в мові, яка існує як на рівні слова, так і на рівні речення та всього дискурсу.

**гендерний вимір** – оцінка наслідків і результатів дії освітніх та виховних зусиль наукових та педагогічних працівників, спрямованих на повноцінне особистісне становлення й розвиток всіх суб'єктів науковоосвітнього процесу, усвідомлення ними власної ідентичності, вибір ідеалів і життєвих цілей та самореалізації без будь-яких обмежень за ознакою гендеру;

**гендерний підхід** – механізм досягнення гендерної рівності та утвердження рівних можливостей для самореалізації кожної особистості, передбачає: відсутність орієнтації на «особливе призначення» чоловіка чи жінки; заохочення видів діяльності, що відповідають інтересам особистості; подолання гендерних стереотипів; врахування індивідуальних відмінностей;

**гендерна складова (гендерний компонент)** – теоретична концепція та практика гендерної рівності та недискримінації в системі науково-освітньої діяльності;

**фемінізація (у т.ч. мови)** – зростання ролі та впливу жінок, їхнього специфічного соціального досвіду, в публічній комунікації, застосування фемінітивів як точних визначень осіб жіночої статі за різними ознаками;

**гендерна чутливість** – це бачення проблем нерівності, дискримінації за ознакою гендеру у всіх різноманітних проявах; тобто здатність сприймати усвідомлювати та реагувати на будь які прояви сексизму, гендерної дискримінації та сегрегації;

*гендерночутливе середовище* – середовище, в якому актуалізована гендерна чутливість як один з критеріїв ефективності науково-освітньої діяльності;

*егалітарні переконання* – особистісні переконання, основою яких є принцип рівності умов та можливостей всіх і кожного/кожної для самореалізації особистості у всіх соціальних сферах незалежно від його/її знак, у тому числі статі;

*гендерні ролі* – соціальні очікування суспільства від жінок і чоловіків на базі сформованих гендерних стереотипів, а також поведінка у формі мови, манер, жестів тощо;

*гендерночутлива мова / мовлення* – усне чи письмове висловлення, позбавлене андроцентризму, сексизмів і будь-яких інших дискримінаційних форм і смислів;

*гендерні стереотипи* – сформовані культурою узагальнені штучні уявлення (переконання) про те, як поведуться чоловіки і жінки.

### 3. Базові принципи

Положення визначає Гендерну стратегію, яка базується на таких принципах:

**дотримання демократичних цінностей** свободи, справедливості, егалітарності (рівності прав і можливостей), інклюзивності, толерантності, недискримінації;

**системності та комплексності**, які передбачають системну розробку та впровадження досяжних стратегічних завдань, міжінституційну співпрацю для їх практичної реалізації;

**відкритості, прозорості, цілісності**, що зумовлюють публічну розробку стратегії, її обговорення у експертному та громадському середовищі.

### 4. Мета, стратегічні цілі

Мета Гендерної стратегії – забезпечити комплексне впровадження гендерної рівності та недискримінації до науково-освітньої системи та визначити шляхи спрямування розвитку науки та освіти на системне дотримання гендерного підходу, що забезпечуватиме відповідність вітчизняної діяльності світовим демократичним засадам. Забезпечення реалізації Гендерної стратегії здійснюватиметься досягненням таких стратегічних цілей:

- комплексне впровадження принципів гендерної рівності та недискримінації до науково-освітніх регуляторно-нормативних документів;
- удосконалення організації та змісту науково-освітнього процесу на засадах гендерної рівності та недискримінації;
- формування професійної спільноти фахівців із питань гендерної рівності та недискримінації.

## 5. Механізм дії гендерної рівності

**5.1.** Згідно з міжнародним та внутрішнім законодавством України, в Установі гарантується забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків у соціально-економічній сфері; гарантується забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у праці та одержання винагороди за неї.

**5.2.** Жінкам і чоловікам забезпечуються рівні права та можливості при працевлаштуванні, просування по роботі, підвищенні кваліфікації та перепідготовці.

**5.3.** Установа як роботодавець зобов'язана:

- створювати умови праці, які дозволяють б жінкам і чоловікам здійснювати трудову діяльність на рівній основі;– забезпечувати жінкам і чоловікам можливість суміщати трудову діяльність із сімейними обов'язками;
- здійснювати рівну оплату праці жінок і чоловіків при однаковій кваліфікації та однакових умовах праці;
- вживати заходів щодо створення безпечних для життя і здоров'я умов праці.

**5.4.** Установа, як роботодавець, може здійснювати позитивні дії, тобто запроваджувати спеціальні тимчасові заходи, спрямовані на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією і законами України, спрямовані на досягнення збалансованого співвідношення жінок і чоловіків у різних сферах трудової діяльності, а також серед різних категорій працівників.

**5.5.** Дискримінація за ознакою статі забороняється.

**5.6.** Не вважається дискримінацією за ознакою статі:

- спеціальний захист жінок під час вагітності, пологів та грудного вигодовування дитини;
- особливі вимоги щодо охорони праці жінок і чоловіків, пов'язані з охороною їх репродуктивного здоров'я.

**5.7.** Установа, як роботодавець, не має права в оголошеннях про вакансії пропонувати роботу лише чоловікам або лише жінкам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі, висувати різні вимоги, даючи перевагу одній із статей, вимагати від осіб, які влаштовуються на роботу або поступають на навчання, відомості про їх особисте життя, плани про народження дітей.

**5.8.** Тимчасове обмеження гендерної рівності з метою дотримання приписів охорони праці допускається у виняткових обставинах і виключно з метою забезпечення безпеки працівників, аспірантів і докторантів Установи. Таке тимчасове обмеження має бути скасоване після припинення дії відповідних обставин.

## **6. Функції профспілки щодо гарантії та захисту гендерної рівності. Комісія з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків**

На підставі Закону України “Про профспілки, їх права та гарантії діяльності” в Установі функціонує профспілковий комітет. Керівництво Установи та Профспілковий комітет створюють постійно діючу Комісію з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі (далі - Комісія).

### **6.1. Основними завданнями Комісії є:**

- 1) забезпечення надання жінкам і чоловікам рівних прав та можливостей;
- 2) координація роботи структурних підрозділів Установи з питань застосування гендерних підходів під час проведення аналізу та оцінювання впливу діяльності Установи на жінок і чоловіків;
- 3) запобігання та протидія насильству за ознакою статі;
- 4) забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у прийнятті важливих для Установи рішень;
- 5) поширення інформації серед працівників, аспірантів, докторантів Установи культури гендерної рівності, просвітницької діяльності у цій сфері;
- 6) забезпечення захисту трудового колективу, аспірантів та докторантів Установи від інформації, спрямованої на дискримінацію за ознакою статі.

### **6.2. Комісія згідно з визначеними для неї завданнями:**

- 1) аналізує стан забезпечення керівництвом Установи рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері діяльності (гендерні аудити);
- 2) надає структурним підрозділам Установи методичну та консультативну допомогу з питань інтеграції гендерного підходу під час розроблення локальних нормативно-правових та організаційно-розпорядчих актів, впровадження позитивних дій, спрямованих на усунення гендерної асиметрії та дисбалансу у відповідних сферах діяльності, а також їх припинення за результатами проведеного гендерного аналізу;
- 3) вносить пропозиції, у тому числі за результатами гендерних аудитів, щодо включення положень, спрямованих на забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, до колективних договорів відповідно до статті 18 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків».
- 4) приймає та розглядає скарги та/або повідомлення про дискримінацію, сексуальні домагання або інші прояви нерівного ставлення.

**6.3. Питання, що належать до компетенції Комісії, розглядаються на її засіданнях, які проводяться за потребою. Засідання проводиться у разі:**

6.3.1. необхідності розгляду результатів аналізу стану забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в Установі, у тому числі результатів гендерних аудитів, підготовки відповідних висновків та рекомендацій керівництву Установи;

6.3.2. підготовки та внесення пропозицій до колективного договору Установи в частині забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

6.3.3. розгляду питань щодо забезпечення захисту працівників, аспірантів і докторантів Установи від дискримінації за ознакою статі, у тому числі інформаційного впливу дискримінаційного характеру;

6.3.4. розгляду скарг та/або повідомлень про випадки дискримінації, у тому числі за ознакою статі, сексуальних домагань або інших проявів нерівного ставлення, та ініціювання відповідних заходів реагування;

6.3.5. ініціювання головою Комісії або будь-яким її членом розгляду питань, що належать до компетенції Комісії відповідно до цього Положення;

6.3.6. розгляду інших питань, пов'язаних із виконанням завдань Комісії, визначених цим Положенням.

**6.4.** Засідання комісії може проводитись за допомогою дистанційних засобів зв'язку у реальному часі (онлайн-трансляції засідання).

**6.5.** За результатами розгляду скарги та/або повідомлення Комісія напрацьовує шляхи врегулювання. Протоколом фіксується хід засідання додатком до якого є «Пропозиції щодо врегулювання ситуації».

**6.6.** Члени Комісії мають право знайомитись із матеріалами розслідування (скаргами, повідомленнями, поясненнями тощо).

**6.7.** Член Комісії у будь-який час має право скласти з себе повноваження.

**6.8.** Комісія подає річний звіт керівництву Установи, який повинен містити:

- кількість та зміст скарг;
- матеріали стосовно прийнятих рішень щодо отриманих скарг;
- інформацію щодо виконання інших зобов'язань відповідно до цього Положення.

## **7. Процедури протидії дискримінації, примусу та сексуальним домаганням**

**7.1.** Випадки дискримінації, утиск, сексуальні домагання в Установі є неприйнятними та повинні бути зафіксовані.

**7.2.** Особа, яка зазнає дискримінацію, утиск, сексуальні домагання, перебуваючи у безпосередній небезпеці або спостерігаючи її стосовно інших осіб може звернутись із відповідною заявою/скаргою до:

- керівника відділу/лабораторії;
- Комісії з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі;
- керівництва Установи;
- громадських правозахисних організацій, які працюють у сфері забезпечення гендерної рівності;
- органів та організацій, що уповноважені законодавством України здійснювати заходи у сфері запобігання та протидії насильству за ознакою статі.

**7.3.** Працівники та здобувачі освіти, які володіють інформацією про дискримінацію, утиск, сексуальні домагання, можуть повідомити про такі випадки Комісію, Адміністрацію або інший уповноважений орган.

- Під час подання інформації (заяви/скарги) за можливості слід зазначити:
- ім'я особи, яка, ймовірно, відчула заборонену дискримінацію або сексуальне домагання;
  - ім'я особи, з боку якої, ймовірно, відбулася дискримінація або сексуальне домагання;
  - дата інциденту;
  - час інциденту;
  - місце інциденту;
  - факти та докази, що підтверджують таку поведінку.

## **8. Порядок розгляду скарги Комісією**

**8.1.** Заява/скарга, яка надходить до Комісії повинна містити опис порушення права особи, зазначення моменту (часу), коли відбулося порушення, факти та можливі докази, що підтверджують скаргу.

**8.2.** Заява/скарга повинна бути розглянута протягом 10 робочих днів із дня отримання Комісією. У разі, якщо заява/скарга щодо вчинення сексуальних домагань стосується неповнолітньої особи, Комісія обов'язково проводить зустрічі з батьками (законними представниками) неповнолітньої особи.

**8.3.** Після прийняття заяви/скарги до розгляду Комісія:

- обов'язково інформує генерального директора Установи;
- проводить засідання Комісії на якому вирішується чи розгляд скарги належить до компетенції Комісії;
- у разі необхідності звертається до скаржника/скаржниці за уточнюючою та/або додатковою інформацією;
- призначає дату проведення зустрічі зі сторонами конфлікту, яка не може перевищувати 10 календарних днів із моменту отримання скарги.

**8.4.** У визначену дату Комісія проводить зустріч зі скаржником/скаржницею (потенційним порушником/порушницею).

**8.5.** При проведенні зустрічі, кожна сторона матиме однакові можливості в рамках процесу розгляду скарги, включаючи: письмове повідомлення про занепокоєння, можливість відповісти та назвати можливих свідків та докази. Дослідження забороненої дискримінації або сексуальної поведінки проводяться з дотриманням принципів своєчасності, справедливості та захисту персональних даних.

**8.6.** Комісія, вивчивши скаргу, надає консультації обом сторонам, пропонує способи вирішення ситуації, що виникла у зв'язку з конфліктною ситуацією (які не передбачають прийняття адміністративних/дисциплінарних/кримінальних рішень). У разі досягнення спільного рішення розгляд заяви/скарги завершується. На вимогу сторін конфлікту спільне рішення оформлюється у письмовій формі. Примірник такого спільного рішення повинен зберігатися в Комісії протягом п'яти років.

**8.7.** На підставі згоди сторін та/або рішення Комісії можуть надаватися пропозиції керівництву Установи у встановленому чинним законодавством порядку щодо реалізації рішення.

**8.8.** Звернення із заявою/скаргою до Комісії не позбавляє заявника права звернутись до суду за захистом своїх прав. У разі незгоди з рішенням Комісії заявник може звернутись до суду.

## **9. Контроль за дотриманням гендерної рівності**

**9.1.** Керівництво Установи протягом трьох календарних днів з моменту виявлення факту порушення гендерної рівності вживає заходів із залученням у разі необхідності уповноважених осіб з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі в органах виконавчої влади та органах місцевого самоврядування.

**9.2.** Установа зобов'язується здійснювати контроль за дотриманням гендерної рівності через Комісію, яка затверджується наказом Установи.

**9.3.** Посадові особи, з вини яких порушуються принципи гендерної рівності, несуть відповідальність згідно законодавства України.

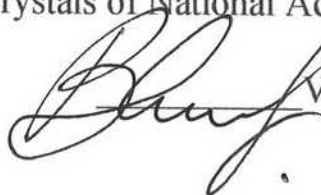
**9.4.** Вирішення спорів між працівником, аспірантом, докторантом та Установою стосовно дотримання цього Положення, порядку та якості його виконання здійснюється шляхом переговорів.

## **10. Прикінцеві положення**

**10.1.** Положення про гендерну рівність в Державній науковій установі “Науково-технологічного комплекс “Інститут монокристалів” Національної академії наук України” набирає чинності з моменту затвердження його наказом генерального директора.

**10.2.** Положення про гендерну рівність складене у двох примірниках українською та англійською мовами, обидва примірники мають однакову юридичну силу.

Approved by:  
General Director of the State Scientific Institution “Institute of Single  
Crystals of National Academy of Sciences of Ukraine”



Volodymyr SEMYNOZHENKO

“ \_\_\_\_\_ ” \_\_\_\_\_ 2025

**REGULATIONS**  
**on gender equality**  
of the State Scientific Institution  
“Institute of Single Crystals”  
of National Academy of Sciences of Ukraine”

KHARKIV  
2025

## 1. General Provisions

**1.1.** The Regulation on Gender Equality (hereinafter referred to as the “Regulation”) defines the general principles of gender equality at the State Scientific Institution “Scientific and Technological Complex ‘Institute for Single Crystals’ of the National Academy of Sciences of Ukraine” (hereinafter referred to as the “Institution”), as well as the procedures for its planning, organization, coordination, implementation, and monitoring. It also establishes requirements for ensuring adequate support (financial, material and technical, human resources, etc.), and determines stakeholders’ responsibility for compliance with the provisions set forth herein.

The stakeholders involved in ensuring gender equality within the Institution include the Administration, heads of structural units, the Human Resources Department, the authorized person on gender equality issues, as well as employees of the Institution within the scope of their authority.

**1.2.** This Regulation is governed by international standards and regulatory acts concerning gender-balanced participation requirements and representation of women and men within the Institution. It has been developed in accordance with the Council of Europe Gender Equality Strategy 2024-2029, the Universal Declaration of Human Rights, and the International Covenant on Civil and Political Rights, taking into account the provisions of the following international instruments and national legislation of Ukraine:

- the Charter of the United Nations (including the Statute of the International Court of Justice);
- the Universal Declaration of Human Rights, adopted and proclaimed by UN General Assembly Resolution 217 A (III) of 10 December 1948;
- General Recommendations No. 1-37 of the UN Committee on the Elimination of Discrimination against Women;
- the Council of Europe Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence (Istanbul Convention);
- the Optional Protocol to the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women;
- the Beijing Declaration (1995);
- the UN Millennium Declaration;
- the UN Sustainable Development Goals up to 2030, adopted by UN General Assembly Resolution No. 70/1 of 25 September 2015;
- UN Security Council Resolution 1325 “Women, Peace and Security”;
- the Association Agreement between Ukraine, on the one hand, and the European Union, the European Atomic Energy Community, and their Member States, on the other hand;
- the Constitution of Ukraine;
- Law of Ukraine No. 2866-IV “On Ensuring Equal Rights and Opportunities for Women and Men” dated 8 September 2005;
- Law of Ukraine No. 5207-VI “On Principles of Prevention and Combating Discrimination in Ukraine” dated 6 September 2012;

- Decree of the President of Ukraine No. 722 dated 30 September 2019 “On the Sustainable Development Goals of Ukraine until 2030”;
- Decree of the President of Ukraine No. 225 dated 14 May 2021 “On the Decision of the National Security and Defense Council of Ukraine “On the Human Development Strategy”;
- Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine No. 1544-r dated 28 October 2020 “On Approval of the National Action Plan for the Implementation of UN Security Council Resolution 1325 “Women, Peace and Security” until 2025”;
- Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine No. 1578 dated 16 December 2020 “On Approval of the Action Plan for the Implementation of Commitments of the Government of Ukraine within the framework of the international Biarritz Partnership initiative on gender equality”.

**1.3.** This Regulation affirms that the Institution is an organization that promotes a respectful and inclusive environment and supports initiatives aimed at fostering respect for the individual regardless of gender, age, race, or physical condition. The principles of gender equality are defined as priorities in both the working and educational environments and constitute part of the Institution’s fundamental objectives in creating a gender-sensitive space aligned with European standards. The strategy for implementing gender equality principles includes monitoring, analysis, and dissemination of gender-related data, as well as cooperation with national and international organizations, scholars, and experts.

**1.4.** In the event of inconsistency between this Regulation and the norms of international treaties ratified by Ukraine and/or national legislation of Ukraine (including those adopted after the approval of this Regulation), the relevant international and/or national legal provisions shall prevail.

**1.5.** The primary objective of this Regulation is to ensure adherence to gender equality principles, implement a gender-sensitive approach in the functioning of the Institution, and prevent gender discrimination, sexism, linguistic sexism, gender stereotypes, etc.

**1.6.** The Institution condemns all forms of discrimination and gender-based violence, including sexual harassment in the workplace and within the educational process, and undertakes to promote measures to counteract such phenomena.

**1.7.** This Regulation aims to prevent discrimination and sexual harassment, ensure timely response to violations, create conditions for the early detection of discriminatory practices, and provide effective protection for individuals and/or groups affected by discrimination.

**1.8.** The policy on prevention and combating discrimination and sexual harassment applies within the Institution during recruitment, employment relations, remuneration, the educational process, and other relevant areas.

**1.9.** The Institution recognizes the importance of confidentiality. All persons responsible for implementing this Regulation shall maintain confidentiality regarding individuals who report or are accused of discrimination or sexual harassment (except in cases where disclosure is required by law and/or necessary to ensure the safety of others).

**1.10.** The Institution creates an environment of equal opportunities, free from discrimination based on nationality, race, ethnicity, gender, age, disability, religion, sexual orientation, gender identity, or marital status. All rights, privileges, programs, and activities provided to employees of the Institution shall be available to all qualified individuals without exception.

## **2. Key Definitions and Terms**

The key definitions and terms used in this Regulation shall have the following meanings:

***Gender asymmetry*** – disproportionate representation of social and cultural roles of both sexes in various spheres of life, including education, manifested as asymmetry in norms and prescriptions governing the behavior of women and men in society, including at the linguistic level;

***Gender parity*** – the principle of balanced and equal participation of women and men in all spheres of public life;

***Gender discrimination*** – restriction of rights and opportunities or granting preferential treatment to individuals on the basis of sex;

***Sexism*** – an ideology and practice of discrimination based on sex, grounded in the perceived superiority of one sex over the other in moral, intellectual, cultural, physical, or other qualities;

***Linguistic (speech) sexism*** – discrimination based on sex manifested at the level of words, sentences, or discourse;

***Gender dimension*** – assessment of the impact and outcomes of educational and developmental efforts of academic and pedagogical staff aimed at comprehensive personal development, awareness of identity, selection of values and life goals, and self-realization without gender-based restrictions;

***Gender approach*** – a mechanism for achieving gender equality and ensuring equal opportunities for personal self-realization, which includes rejection of predefined “roles” for men and women, encouragement of activities aligned with individual interests, overcoming stereotypes, and consideration of individual differences;

***Gender component*** – a theoretical and practical framework of gender equality and non-discrimination within scientific and educational activities;

***Feminization (including language)*** – increasing influence and representation of women and their social experience in public communication, including the use of gender-marked forms (feminatives);

***Gender sensitivity*** – the ability to recognize, understand, and respond to manifestations of gender inequality, discrimination, sexism, and segregation;

***Gender-sensitive environment*** – an environment where gender sensitivity is an essential criterion of effective scientific and educational activity;

***Egalitarian beliefs*** – personal beliefs based on equality of conditions and opportunities for all individuals regardless of gender;

***Gender roles*** – socially constructed expectations regarding behavior of women and men based on gender stereotypes;

**Gender-sensitive language** – oral or written expression free from androcentrism, sexism, and discriminatory meanings;

**Gender stereotypes** – culturally formed, generalized beliefs about how men and women behave.

### 3. Fundamental Principles

This Regulation defines the Gender Strategy, which is based on the following principles:

**adherence to democratic values** of freedom, justice, equality, inclusiveness, tolerance, and non-discrimination;

**systemic and comprehensive approach**, ensuring the structured development and implementation of achievable strategic objectives and inter-institutional cooperation;

**openness, transparency, and integrity**, ensuring public development of the strategy and its discussion within expert and public communities.

### 4. Purpose and Strategic Objectives

The purpose of the Gender Strategy is to ensure comprehensive integration of gender equality and non-discrimination into the scientific and educational system and to define pathways for aligning science and education with systematic adherence to a gender-sensitive approach in accordance with global democratic standards.

Implementation of the Gender Strategy shall be ensured through the achievement of the following strategic objectives:

– comprehensive integration of gender equality and non-discrimination principles into regulatory and normative documents governing scientific and educational activities;

– improvement of the organization and content of the scientific and educational process based on gender equality and non-discrimination;

– development of a professional community of experts in gender equality and non-discrimination.

### 5. Mechanism for Ensuring Gender Equality

**5.1.** In accordance with international and national legislation of Ukraine, the Institution guarantees equal rights and opportunities for women and men in the socio-economic sphere, including equal rights and opportunities in employment and remuneration.

**5.2.** Women and men shall be provided with equal rights and opportunities in recruitment, career advancement, professional development, and retraining.

**5.3.** The Institution, as an employer, is obliged to:

- create working conditions that enable women and men to engage in work on an equal basis;
- ensure that women and men can combine professional responsibilities with family obligations;
- provide equal remuneration for women and men with equal qualifications and under equal working conditions;
- take measures to ensure safe and healthy working conditions.

**5.4.** The Institution, as an employer, may implement positive actions, i.e., introduce special temporary measures aimed at eliminating imbalances in opportunities for women and men to exercise equal rights guaranteed by the Constitution and laws of Ukraine, and at achieving a balanced representation of women and men across different areas of professional activity and categories of employees.

**5.5.** Discrimination on the basis of sex is prohibited.

**5.6.** The following shall not be considered discrimination on the basis of sex:

- special protection of women during pregnancy, childbirth, and breastfeeding;
- specific occupational safety requirements for women and men related to the protection of their reproductive health.

**5.7.** The Institution, as an employer, shall not in job advertisements offer employment exclusively to men or exclusively to women, except in cases of specific work that can be performed only by persons of a particular sex; impose different requirements favoring one sex; or request information from applicants or students regarding their private life or family planning.

**5.8.** Temporary restrictions on gender equality for the purpose of complying with occupational safety requirements shall be permitted only in exceptional circumstances and exclusively to ensure the safety of employees, postgraduate, and doctoral students of the Institution. Such restrictions must be lifted once the relevant circumstances cease to exist.

## **6. Functions of the Trade Union in Ensuring and Protecting Gender Equality. Commission on Equal Rights and Opportunities for Women and Men**

Pursuant to the Law of Ukraine “On Trade Unions, Their Rights and Guarantees of Activity”, a Trade Union Committee operates within the Institution. The Institution’s management and the Trade Union Committee establish a permanent Commission on Ensuring Equal Rights and Opportunities for Women and Men, Prevention and Counteraction to Gender-Based Violence (hereinafter – the “Commission”).

**6.1.** The Commission’s main tasks are:

- 1) to ensure that women and men are afforded equal rights and opportunities;
- 2) to coordinate the work of the Institution’s departments on the application of gender-based approaches when analyzing and assessing the impact of the Institution’s activities on women and men;
- 3) to preventing and combating gender-based violence;

4) ensuring the equal participation of women and men in decisions of importance to the Institution;

5) disseminating information among the Institution's staff, postgraduate students and doctoral candidates regarding a culture of gender equality and educational activities in this field.

**6.2.** In accordance with the tasks assigned to it, the Commission:

1) analyses the extent to which the Institution's management ensures equal rights and opportunities for women and men in its areas of activity (gender audits);

2) provides the Institution's structural units with methodological and advisory assistance on the integration of a gender perspective when drafting local regulatory, legal, organizational and administrative acts, and on the implementation of positive measures aimed at eliminating gender asymmetry and imbalance in the relevant areas of activity, as well as their cessation based on the results of the gender analysis conducted;

3) makes proposals, including based on the results of gender audits, regarding the inclusion of provisions aimed at ensuring equal rights and opportunities for women and men in collective agreements in accordance with Article 18 of the Law of Ukraine "On Ensuring Equal Rights and Opportunities for Women and Men";

4) receives and examines complaints and/or reports of discrimination, sexual harassment or other manifestations of unequal treatment.

**6.3.** Matters falling within the Commission's remit are considered at its meetings, which are held as required. A meeting is convened in the following cases:

6.3.1. where it is necessary to consider the results of an analysis of the status of equal rights and opportunities for women and men within the Institution, including the results of gender audits, and to prepare relevant conclusions and recommendations for the Institution's management;

6.3.2. the preparation and submission of proposals to the Institution's collective agreement regarding the provision of equal rights and opportunities for women and men;

6.3.3. the consideration of issues relating to the protection of the Institution's employees, postgraduate students and doctoral candidates from discrimination on the grounds of sex, including discriminatory information;

6.3.4. consideration of complaints and/or reports of discrimination, including on the grounds of gender, sexual harassment or other manifestations of unequal treatment, and initiating appropriate response measures;

6.3.5. the initiation by the Chair of the Commission or any of its members of the consideration of matters falling within the Commission's remit in accordance with these Regulations;

6.3.6. the consideration of other matters related to the performance of the Commission's tasks as defined by these Regulations.

**6.4.** Commission meetings may be conducted remotely in real time (online).

**6.5.** Based on the review of complaints and/or reports, the Commission develops resolution proposals. The proceedings are recorded in minutes, with an annex entitled "Proposals for Resolving the Situation".

**6.6.** Members of the Commission have the right to access investigation materials.

6.7. A member of the Commission may resign at any time.

6.8. The Commission submits an annual report to the Institution's management, including:

- number and content of complaints;
- documentation related to decisions taken regarding received complaints;
- information on fulfillment of other obligations under this Regulation.

## **7. Procedures for Preventing and Combating Discrimination, Harassment, and Sexual Harassment**

7.1. Cases of discrimination, harassment, and sexual harassment within the Institution are unacceptable and must be documented.

7.2. Any person who experiences discrimination, harassment or sexual harassment, or who is in immediate danger, or witnesses such behaviour towards others, may submit a relevant statement or complaint to:

- the head of the department/laboratory;
- the Commission on Equal Rights and Opportunities for Women and Men, and the Prevention and Combating of Gender-Based Violence;
- the management of the Institution;
- civil society organizations working in the field of gender equality;
- bodies and organizations authorized by Ukrainian law to implement measures in the field of preventing and combating gender-based violence.

7.3. Staff and students who have information regarding discrimination, harassment or sexual harassment may report such incidents to the Commission, the Administration or another authorized body.

When submitting information (a statement/complaint), please include the following where possible:

- the name of the person who is believed to have experienced prohibited discrimination or sexual harassment;
- the name of the person who is alleged to have committed the discrimination or sexual harassment;
- the date of the incident;
- the time of the incident;
- the location of the incident;
- the facts and evidence supporting such behavior.

## **7. Procedure for Handling Complaints by the Commission**

8.1. A complaint must include a description of the violation, time, facts, and possible evidence.

8.2. Complaints shall be reviewed within 10 working days. In cases involving minors, meetings with legal representatives are mandatory.

8.3. Once a statement or complaint has been accepted for consideration, the Commission shall:

- inform the General Director of the Institution;
- hold a meeting of the Commission to determine whether the consideration of the complaint falls within the Commission’s remit;
- if necessary, contact the complainant to request clarifying and/or additional information;
- sets a date for a meeting with the parties to the dispute, which must take place within 10 calendar days of receiving the complaint.

**8.4.** The Commission meets with the parties on the scheduled date.

**8.5.** Both parties have equal procedural rights. Investigations must follow principles of timeliness, fairness, and data protection.

**8.6.** The Commission provides advisory support and proposes non-disciplinary resolutions. If agreed, the case is closed. Written agreements are stored for five years.

**8.7.** Recommendations may be submitted to management in accordance with applicable law.

**8.8.** Filing a complaint does not preclude judicial protection. Decisions of the Commission may be challenged in court.

## **9. Monitoring Compliance with Gender Equality**

**9.1.** The Institution’s management shall take action within three calendar days upon identifying a violation, involving the authorized bodies if necessary.

**9.2.** Compliance is monitored through the Commission established by official order.

**9.3.** Officials responsible for violations shall bear liability under Ukrainian law.

**9.4.** Disputes shall be resolved through negotiations.

## **10. Final Provisions**

**10.1.** This Regulation enters into force upon approval by an order of the General Director.

**10.2.** This Regulation is executed in Ukrainian and English in two originals, both having equal legal force.