

# ІНСТИТУТ ГЕОЛОГІЧНИХ НАУК НАН УКРАЇНИ



## ПЛАН ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ та НЕДИСКРИМІНАЦІЇ

(GENDER EQUALITY PLAN – GEP)





План гендерної рівності та недискримінації Інституту геологічних наук НАН України прийнятий з метою є створення безпечного, сучасного та вільного від стереотипів робочого / дослідницького простору для всіх працівників, аспірантів, докторантів незалежно від статі, віку, трудового договору чи форми навчання. Заходи, що вживаються в цьому напрямку, покликані зміцнити позицію Інституту як наукової установи, заснованої на принципах рівності, вільної від будь-якої дискримінації та такої, що надає можливості для індивідуального розвитку всіх членів трудового колективу Інституту.

План гендерної рівності та недискримінації Інституту геологічних наук НАН України поширюється на весь трудовий колектив Інституту.

Гендерна стратегія 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.

**План гендерної рівності та недискримінації Інституту геологічних наук НАН України розроблений відповідно до :**

- Директиви 2006/54/ЄС від 05.07.2006 «Про реалізацію принципів рівних можливостей і рівноправного поводження щодо чоловіків та жінок у питаннях працевлаштування і зайнятості»

- Конституції 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 запобігання та протидію домашньому насильству»;
- Закону України «Про протидію торгівлі людьми»;

постанови Кабінету Міністрів України від 5 вересня 2007 р. № 1087 «Про консультативно-дорадчі органи з питань сім'ї, гендерної рівності, демографічного розвитку, запобігання насильству в сім'ї та протидії торгівлі людьми».

**В рамках реалізації GEP ІГН НАН України, зокрема, матиме на меті**

- Підвищення обізнаності про політику гендерної рівності серед працівників, аспірантів та докторантів;
- Підвищення обізнаності про переваги гендерного балансу у колективі та його підрозділах;
- Підтримувати гендерний баланс у процесах прийняття рішень та органах;
- Виявлення та усунення будь-яких потенційних гендерних упереджень;
- Моніторинг будь-яких потенційних гендерних відмінностей у розвитку кар'єри кар'єри персоналу;
- Використання передового досвіду;
- Посилення позитивного ставлення до різноманітності в політиці зайнятості;
- Підтримувати розвиток кар'єри;
- Посилення превентивних заходів проти гендерно зумовленого насильства, включаючи сексуальні домагання.



## ПЛАН ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ та НЕДИСКРИМІНАЦІЇ

GENDER EQUALITY PLAN



Ми переконані, що політика гендерної рівності є ключем до рівних можливостей розвитку. Забезпечуючи безпечне та недискримінаційне робоче середовище, ми гарантуємо, що працівники відчуватимуть, що вони мають повні можливості для розвитку, співпраці та досягнення своїх цілей. Тому ми прагнемо забезпечити оптимальні умови праці для покращення знань, навичок та кваліфікації для всіх співробітників Інституту. Ми будемо спиратися на існуючий передовий досвід, а також розширюватимемо його, постійно підвищуючи рівень обізнаності співробітників і колег про переваги гендерної рівності та усвідомлення цих переваг.

Ми покращимо комунікацію, швидко діагностуватимемо прояви дискримінації та рішуче боротися з ними. Як спільнота, ми будемо вільні від упереджень та всіх форм дискримінації і ми будемо підтримувати всіх співробітників, які цього потребують, і зробимо все можливе, щоб їхній кар'єрний розвиток не був перешкодою. і ми зробимо все можливе, щоб їхньому кар'єрному розвитку не було перешкод.

Політика гендерної рівності Інституту включає всі елементи запобігання дискримінації та домагань на робочому місці є також відповіддю на Повідомлення Європейської Комісії про зміцнення Європейського дослідницького простору. У цьому повідомленні Європейська комісія закликає усунення всіх правових та організаційних бар'єрів на шляху до найму, утримання та розвитку кар'єри жінок та розвитку кар'єри жінок при повному дотриманні законодавства Європейського Союзу, закону про гендерну рівність, що впливає з Директиви 2006/54/ЄС.

GER для ІГН НАН України є результатом аналізу зайнятості та професійного розвитку всіх працівників Інституту.

Підготовлений План включає такі розділи:

- Аналіз, який включає найважливіші висновки щодо поточної ситуації, підготовлені у сфері підбору персоналу, працевлаштування та професійного розвитку працівників Інституту;
- Цілі, які Інститут ставить перед собою у створенні кращого і дружнього робочого середовища для всіх працівників;
- Дії, спрямовані на покращення якості роботи шляхом впровадження політики гендерної рівності;
- Ресурси, які Інститут виділить для досягнення цих цілей.

**ПРИ СТВОРЕННІ ТА ПРЕДСТАВЛЕННІ ПЛАНУ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ МИ РІШУЧЕ НАГОЛОШУЄМО, ЩО МИ НЕ СПРИЙМАЄМО ЖОДНИХ ФОРМ ДИСКРИМІНАЦІЇ ТА НЕРІВНОГО СТАВЛЕННЯ ЗА ОЗНАКОЮ СТАТІ!**



## АНАЛІЗ ПОТОЧНОГО СТАНУ

Відправною точкою для аналізу кадрового складу ІГН НАН України є поточні дані, тобто про зайнятість у грудні 2021 року. Для того, щоб визначити тенденцію в деяких сферах, додатково використовуємо допоміжні дані за попередні роки. Ці дані слугуватимуть базовою - точкою відліку для оцінки ефективності проведених заходів.

**Таблиця 1: Загальні дані про кадровий склад за гендерною приналежністю**

| Розподіл працівників інституту за статтю: | 2020 |       | 2021 |       |
|---|------|-------|------|-------|
|   | чол  | %     | чол  | %     |
| чоловіків                                 | 112  | 41,02 | 109  | 40,82 |
| жінок                                     | 161  | 58,97 | 158  | 59,17 |

Наведені вище дані свідчать про переважання жінок у кадровому складі Інституту (Таблиця 1).

Більш детальний аналіз з урахуванням розподілу у структурних підрозділах Інституту за типом фінансування на контент-орієнтовані підрозділи та сервісні підрозділи (Таблиця 2) свідчить про незначну перевагу чоловіків серед технічних працівників та охоронців, а також значну перевагу жінок у сервісних підрозділах. Така очевидна перевага у працевлаштуванні жінок в обслуговуючих підрозділах пояснюється фемінізацією певних професій. Зокрема, це стосується працівників, зайнятих у сфері бухгалтерського обліку, управління персоналом та нарахування заробітної плати. З іншого боку, серед кваліфікованих робітників ручної праці спостерігається явне переважання чоловіків, що є природним і не потребує втручання.

Аналізуючи структуру зайнятості в Інституті, слід звернути увагу на призначення / обрання на наукові посади. Наведені вище дані свідчать про майже рівний розподіл зайнятості жінок і чоловіків на наукових посадах (Таблиця 2). Така ситуація свідчить про те, що в Інституті, незалежно від статі, створюються умови для розвитку персоналу. Ці дані спонукають до аналізу зайнятості з урахуванням освітнього рівня співробітників Інституту (Таблиця 3, 4). Аналіз наведених вище даних (табл. 4) показує, що 100% дослідників та 88 % працівників Інституту мають вищу освіту. Здається, що розкид результатів у трьох менш чисельних групах працівників без вищої освіти пов'язаний не зі статтю, а з типом конкретних робочих місць і фемінізацією чи маскулінізацією професій.

Наступні дані показують нам вік дослідників за статтю та освітою. Аналіз їх показує переважання 53-82 % у всіх вікових групах жінок.

### **Заробітна плата персоналу.**

Роботодавець перевіряв дані щодо середньої заробітної плати за референтний 2021 рік.

Середня заробітна плата чоловіків складала – 9504,77 грн, а

жінок – 9467,24 грн.

Дані чітко показують, що середня основна заробітна плата чоловіків та жінок в Інституті практично однакові.


**Таблиця 2: Узагальнені дані про кадровий склад структурних підрозділів Інституту за гендерною приналежністю**

| Назва посади  | Всього працівників спискового складу | Чоловіків | Жінок      |
|---|--------------------------------------|-----------|------------|
| <b>A</b>  |                                      |           |            |
| <b>Разом:</b><br>працівників, які займають посади керівників, професіоналів та фахівців | <b>267</b>                           |           | <b>147</b> |
| <b>в т.ч. керівників</b>  | <b>16</b>                            | <b>4</b>  | <b>12</b>  |
| <b>з них:</b>   |                                      |           |            |
| Керівники (дирек.)  | 1                                    |           | 1          |
| їх заступники   |                                      |           |            |
| Заст. дир.з наукової роботи   | 1                                    | 1         |            |
| учений секретар   | 1                                    | 1         |            |
| Радник при дирекції   | 0                                    | 0         | 0          |
| Зав. відділами  | 16                                   | 7         | 9          |
| Керівники АУП   | 7                                    | 0         | 7          |
| заст. директора по загальних питаннях   | 1                                    | 1         |            |
| Гол. бухгалтер  | 1                                    | 0         | 1          |
| <b>Б</b>  |                                      |           |            |
| професіоналів,<br>фахівців, технічних службовців  | <b>170</b>                           | <b>58</b> | <b>112</b> |
| професіонали  | <b>128</b>                           | <b>47</b> | <b>81</b>  |
| <b>з них:</b>   |                                      |           |            |
| гол. наук. співроб.   | 4                                    | 4         |            |
| пров. наук. співроб.  | 17                                   | 7         | 10         |
| ст. наук. співроб.  | 53                                   | 26        | 27         |
| наукові співроб   | 32                                   | 15        | 17         |
| мол. наук. співроб.   | 34                                   | 14        | 20         |
| гол. професіонали   | 9                                    | 0         | 9          |
| пров. професіонали  | 20                                   |           | 15         |
| фахівці:  |                                      |           |            |
| <b>Всього в т.ч.</b>  | <b>31</b>                            | <b>11</b> | <b>20</b>  |
| Інженери  | 26                                   | 8         | 18         |
| Техніки   | 9                                    | 6         | 3          |
| Інші спеціалісти  | 3                                    | 1         | 2          |
| технічні службовці  |                                      |           |            |
| <b>Всього:</b>  | <b>11</b>                            | <b>0</b>  | <b>11</b>  |
| інженери  | 4                                    | 0         | 4          |
| економісти  | 4                                    | 1         | 3          |
| бухгалтера  | 2                                    |           | 2          |
| інші спеціалісти  | 4                                    |           | 4          |
| охоронці  | 9                                    | 9         | 0          |
| прибиральниці   | 10                                   |           | 10         |
| робітники   | 11                                   | 11        |            |



**Таблиця 3: Кількість працівників Інституту, задіяних у виконанні наукових досліджень і розробок за категоріями персоналу та рівнем освіти за гендерною приналежністю**

|  | На кінець 2021 року, осіб  |  | За звітний рік, людино-годин  |  |
|--|--|--|---|--|
|  | кількість працівників, задіяних у виконанні наукових досліджень і розробок | З них кількість жінок, задіяних у виконанні наукових досліджень і розробок | КІЛЬКІСТЬ відпрацьованого часу працівниками, задіяними у виконанні наукових досліджень і розробок | З них кількість відпрацьованого часу жінками, задіяними у виконанні наукових досліджень і розробок |
| <b>Усього</b>                                      | 220  | 136  | 318 395,0   | 196 826,0  |
| <b>За категоріями персоналу</b>                    |  |  |   |  |
| дослідники   | 184  | 111  | 266 294,0   | 160 645,0  |
| техніки  | 23   | 12   | 33 287,0  | 17 367,0   |
| допоміжний персонал                                | 13   | 13   | 18 814,0  | 18 814,0   |
| <b>За рівнем освіти</b>                            |  |  |   |  |
| доктори наук                                       | 23   | 10   | 33 287,0  | 14 472,0   |
| доктори філософії (кандидати наук)                 | 80   | 48   | 115 780,0   | 69 468,0   |
| магістри (спеціалісти)                             | 88   | 58   | 127 358,0   | 83 941,0   |
| бакалаври (молодші бакалаври, молодші спеціалісти) | 16   | 13   | 23 156,0  | 18 814,0   |
| інші рівні освіти                                  | 13   | 7  | 18 814,0  | 10 131,0   |
| <b>За галузями наук</b>                            |  |  |   |  |
| природничі науки                                   | 218  | 136  | 318 395,0   | 196 826,0  |
| інженерія та технології                            | 2  | -  | -   | -  |

**Таблиця 4: Кількість дослідників, задіяних у виконанні наукових досліджень і розробок за рівнем освіти та гендерною приналежністю**

|                                    | На кінець 2021 року, осіб |   | За 2021 рік, людино-годин                   |   |
|------------------------------------|---------------------------|---|---|---|
|                                    | кількість дослідників     | З них кількість жінок-дослідників, осіб / % | кількість відпрацьованого часу дослідниками | З них кількість відпрацьованого часу жінками-дослідниками |
| <b>Усього</b>                      | 184                       | 111   | 266 294,0                                   | 160 645,0   |
| <b>За рівнем освіти</b>            |                           |   |   |   |
| доктори наук                       | 23                        | 10 / 43,5                                   | 33 287,0                                    | 14 472,0  |
| доктори філософії (кандидати наук) | 80                        | 48 / 60                                     | 115 780,0                                   | 69 468,0  |
| магістри (спеціалісти)             | 81                        | 53 / 65                                     | 117 227,0                                   | 76 704,0  |
| <b>За галузями наук</b>            |                           |   |   |   |
| природничі науки                   | 182                       | 111   | 266 294,0                                   | 160 645,0   |
| інженерія та технології            | 2                         | -   | -   | -   |


**Таблиця 5: Кількість дослідників, задіяних у виконанні наукових досліджень і розробок за віком, освітою та гендерною приналежністю**

|  | ВІК, років |        |        |        |        |         |             |
|--|------------|--------|--------|--------|--------|---------|-------------|
|  | до 25      | 25-34  | 35-39  | 40-44  | 45-54  | 55-64   | 65 і більше |
| Кількість дослідників  | 1          | 23     | 17     | 13     | 27     | 30      | 73          |
| З них кількість жінок-дослідників, чол / %   | -          | 13     | 14 /   | 8      | 17     | 16 /    | 43          |
|  |            | 57 %   | 82 %   | 62 %   | 63 %   | 53 %    | 59 %        |
| Кількість дослідників, які мають науковий ступінь доктора наук                                   | -          | -      | -      | 1      | -      | 5       | 17          |
| З них кількість жінок-дослідників, які мають науковий ступінь доктора наук                       | -          | -      | -      | 1      | -      | 3       | 3           |
|  |            |        |        | 100 %  |        | 63,63 % | 17,6 %      |
| Кількість дослідників, які мають науковий ступінь доктора філософії (кандидата наук)             | -          | 6      | 8      | 6      | 22     | 15      | 23          |
| З них кількість жінок-дослідників, які мають науковий ступінь доктора філософії (кандидата наук) | -          | 4      | 6      | 5      | 14     | 9       | 10          |
|  | 0          | 66,7 % | 75 %   | 83,3 % | 63,6 % | 60 %    | 43,5 %      |
| Кількість дослідників, які мають вищу освіту другого (магістерського) рівня                      | 1          | 17     | 9      | 6      | 5      | 10      | 33          |
| З них кількість жінок-дослідників, які мають вищу освіту другого (магістерського) рівня          | -          | 9      | 8      | 2      | 3      | 4 /     | 27          |
|  | 0 %        | 52,9 % | 88,9 % | 33,3 % | 60 %   | 40 %    | 81,8 %      |



## ЦІЛІ ПЛАНУ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ ДЛЯ

Цілі, визначені в Плані для ІГН НАН України, полягають у підтримці та розвитку сприятливого робочого середовища, а також у підвищенні обізнаності щодо гендерної рівності та гендерної чутливості у робочому середовищі, а також підвищення обізнаності щодо гендерної рівності. Їх реалізація повинна призвести до зміни на інституційному рівні, подальшого вдосконалення існуючих практик серед трудового колективу Інституту, запровадити нові процедури та працювати над створенням навчального та робочого середовища, в якому принципи гендерної рівності можуть бути реалізовані в подальшому.

З метою кращої координації діяльності, пов'язаної з проведенням ГРП-GEF, в Інституті буде створено групу з питань гендерної рівності, у складі помічників директора з правових питань та кадрової політики під керівництвом директора.

### ЦІЛЬ 1.

Підвищити увагу та обізнаність працівників і особливо керівників щодо гендерної рівності.

**Опис:** Реалізація цілі спрямована на підвищення обізнаності працівників, у тому числі тих, що займають керівні посади, про важливість забезпечення недискримінації працівників за ознакою статі, про важливість недиференційованого ставлення до працівників за ознакою статі та цінності, які приносять гендерно-різноманітні команди.

**Спосіб реалізації:** Проведення тренінгів для персоналу та керівників.

**Ресурси,** виділені на реалізацію: Закупівля або створення навчального контенту, час персоналу витрачений на навчання

### ЦІЛЬ 2.

Забезпечити гендерне представництво в наукових колективах, які подають заявки на гранти та участь у дослідницьких проектах.

**Опис:** Прагнення до гендерного балансу в наукових колективах, які подають заявки на гранти та участь у дослідницьких проектах буде спрямоване на забезпечення якомога ширшого погляду на вирішення наукових проблем, що постають перед ними.

**Спосіб реалізації:** Розробити процедури для забезпечення представництва обох статей у командах наукових колективів, які подають заявки на дослідницькі гранти та проекти, на рівні офіційного прийняття заявок підрозділами, що опрацьовують заявки.

**Ресурси,** необхідні для реалізації: Час персоналу, присвячений встановленню процедур та оцінювання заявок за додатковим критерієм оцінювання.





### ЦІЛЬ 3.

Боротьба з гендерно зумовленим насильством, захист та підтримка його жертв.

**Опис:** Згідно зі звітом Всесвітньої організації охорони здоров'я, насильство щодо жінок є одним з найбільш яскравим проявом дискримінації жінок та порушенням прав людини. У доповіді йдеться про те, що його відвертою епідемією, оскільки воно зачіпає 35% жінок. Звертаючи особливу увагу на гендерний аспект з точки зору існуючих процедур та положень в ІГН НАН України, із змінами, спрямованими на захист жертв насильства.

**Спосіб реалізації:** Проведення навчального курсу для працівників, підвищення рівня знань щодо явищ: дискримінації (в тому числі дискримінаційних висловлювань), насильства (в тому числі насильства на ґрунті упереджень, гендерно зумовленого насильства), насильства на ґрунті насильство (в тому числі насильство, мотивоване упередженнями, гендерно зумовлене насильство), сексуальні домагання або булінг, а також аналіз процедур і правил, що діють в ІГН НАН України, разом із внесенням змін до них для захисту жертв насильства.

**Ресурси,** призначені для реалізації: Закупівля або створення навчального контенту, час персоналу витрачений на участь у тренінгах.

### ЦІЛЬ 4.

Здійснювати моніторинг та збір даних щодо забезпечення гендерної рівності на основі конкретних індикаторів.

**Опис:** Збирати дані з розбивкою за статтю та використовувати такі інструменти, як гендерний аналіз, аналіз гендерного впливу та гендерні перспективи. Вони дають змогу поглиблено вивчити ситуацію, проблеми та потреби кожної статі, а також оцінити ефективність поточних заходів, що проводяться.

**Метод реалізації:** Моніторинг дискримінаційної поведінки, про яку повідомляють працівники. Аналіз на піврічній основі з точки зору тенденцій до зменшення/зростання, обговорення результатів на нарадах керівництва.

**Ресурси,** виділені на реалізацію:

- Час персоналу, витрачений на розробку процедур збору даних;
- час персоналу, витрачений на збір, аналіз та узагальнення даних;
- час персоналу, витрачений на обговорення результатів та можливих дій.



### ПЛАН РЕАЛІЗАЦІЇ

Внутрішня оцінка прогресу впровадження політики гендерної рівності в ІГН НАН України буде проведена через два роки після розробки документа, тобто у 2024 році.

#### ДОСЯГНЕННЯ ЦІЛІ 1

**ПІДВИЩИТИ ОБІЗНАНІСТЬ ПРАЦІВНИКІВ ТА КЕРІВНИКІВ ЩОДО РІВНОСТІ та НЕДИСКРИМІНАЦІЇ.**

Проведення навчальних курсів для працівників. Підготувати та провести щонайменше один навчальний онлайн-курс для всіх співробітників Інституту.

Термін виконання: до 31 серпня 2024 р.

Створення простору в ІТ-ресурсах ІГН НАН України для обміну знаннями та навчальними матеріалами.

Навчальні матеріали. Ефективне підвищення обізнаності можливе, серед іншого, через легкий доступ до інформаційних матеріалів та чинного законодавства.

Співробітники Інституту повинні мати оперативний доступ до всіх матеріалів, які розширюють та закріплюють їхні знання у сфері запобігання насильству.

Термін виконання: до 31 серпня 2024 року

#### ДОСЯГНЕННЯ ЦІЛІ 2

**ЗАБЕЗПЕЧИТИ ГЕНДЕРНЕ ПРЕДСТАВНИЦТВО В НАУКОВИХ КОЛЕКТИВАХ, ЯКІ ПОДАЮТЬ ЗАЯВКИ НА НА ДОСЛІДНИЦЬКІ ГРАНТИ ТА ПРОЄКТИ.**

Інформувати про новий внутрішній критерій при відборі складу команд, що подаються на зовнішні дослідницькі проєкти.

Термін виконання: до 31 липня 2023 року

Встановити процедуру перевірки дотримання нового критерію.

Термін виконання: до 31 липня 2023 року

#### ДОСЯГНЕННЯ ЦІЛІ 3

**ЗАБЕЗПЕЧИТИ ПРОТИДІЮ ҐЕНДЕРНО ЗУМОВЛЕНОМУ НАСИЛЬСТВУ, ЗАХИСТУ ТА ПІДТРИМКИ ЙОГО ЖЕРТВ.**

Провести навчальні курси для персоналу. Підготувати та провести навчальні онлайн-курси для всіх співробітників Інституту.

Термін виконання: до 31 грудня 2022 року

Проведення інформаційної кампанії серед співробітників та створення простору в ІТ-ресурсах ІГН НАН України для обміну знаннями та матеріалами. Ефективна інформаційна кампанія можлива, зокрема, через легкий доступ до інформаційних матеріалів та чинного законодавства.

Термін виконання: до 31 грудня 2023 року

Забезпечити процедури та інструменти для захисту жертв насильства. Основним завданням PGI-PIB є визначення правил протидії дискримінації, булінгу, сексуальним домаганням та іншій небажаній поведінці, а також визначення процедури, якої слід дотримуватися у разі підозри на їхнє виникнення серед спільноти Інституту.

Термін виконання: до 31 грудня 2023 року



#### ДОСЯГНЕННЯ ЦІЛІ 4 МОНІТОРИНГ ТА ЗБІР ДАНИХ ЩОДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ НА ОСНОВІ КОНКРЕТНИХ ІНДИКАТОРІВ.

Створити місце в ІТ-ресурсах ІГН НАН України для збору та безпечного зберігання даних, зібраних у зв'язку з моніторингом, що є результатом реалізації Гендерного плану дій. Індикатор гендерного % для керівників проєктів, розробка граничного значення, близького до базового К/М=50/50, та порівняння його з фактичною ситуацією.

- Загальна кількість проєктів з показником, близьким до К/М = 50/50, починаючи з 1/2023 6/2023 12/2023. Моніторинг кожні 6 місяців для активних проєктів.

- Порівняння та обговорення на засіданнях дирекції. Дані будуть надходити з ERP/BI  
Моніторинг на піврічній основі наступних показників:

- зайнятість в ІГН НАН України за статтю;
- зайнятість в ІГН НАН України за типом організаційної одиниці;
- зайнятість у ІГН НАН України за статтю; зайнятість у ППІ-ПІБ за науковими посадами;
- зайнятість у ІГН НАН України з урахуванням освіти працівників за статтю;
- середній вік працівників ІГН НАН України за статтю;
- середня заробітна плата в ІГН НАН України за статтю
- середня заробітна плата в ІГН НАН України за статтю, з розбивкою за науковими та обслуговуючими підрозділами

Аналіз тенденцій розбіжностей співробітником з питань гендерної рівності та обговорення результатів аналізу на нарадах керівництва.

Термін виконання: протягом усього терміну дії документа.