

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ НАУК УКРАЇНИ
ІНСТИТУТ ЕЛЕКТРОЗВАРЮВАННЯ ім. Є.О. ПАТОНА
(ІЕЗ ім. Є.О. ПАТОНА НАН УКРАЇНИ)

«ЗАТВЕРДЖУЮ»

Директор інституту

академік НАН України

Ігор КРІВЦУН

18 » листопада 2024 р.



ПЛАН ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ
ІЕЗ ім. Є.О. ПАТОНА НАН УКРАЇНИ

КИЇВ
2024

За даними Інституту статистики ЮНЕСКО лише 28% науковців у світі – жінки, в Україні серед науковців – 45% жінок. Україна займає 12 місце за кількістю жінок-вчених в рейтингу серед 41 країни світу. Найбільше жінок-науковців у галузі суспільних (65,8%), медичних (65,2%), гуманітарних (60,3%) наук і 34,1% у галузі технічних наук.

Гендерна рівність в Україні забезпечується згідно з чинним Законодавством України: Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» (2012 р.) та «Про забезчнення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків» (2005 р.), Кодексу про працю, Закон України «Про зайнятість населення», «Про пенсійне забезпечення», «Про охорону праці».

План гендерної рівності для Інституту електрозварювання ім. Є. О. Патона НАН України є результатом досліджень, аналізів та консультацій, проведених в інституті.

Це стратегія на три роки – 2023-2026 роки, а внутрішнє оцінювання відбулося у 2022 та 2023 роках.

У перший рік реалізації Плану гендерної рівності для ІЕЗ ім. Є. О. Патона НАН України буде створено «дорожню карту» Плану з переліком заходів, які передбачають внесення змін до існуючих процедур або введення нових, а також перелік заходів, які потребують інвестицій згідно з графіком, що додається.

План гендерної рівності для ІЕЗ ім. Є. О. Патона НАН України базується на семи цілях, які будуть досягнуті за допомогою конкретних заходів, ефективність яких контролюватиметься за допомогою окремих індикаторів. Які складові є **Планом гендерної рівності для ІЕЗ ім. Є. О. Патона НАН України?**

- Результат – ключові висновки гендерного аудиту, проведеного у ІЕЗ ім. Є. О. Патона НАН України.
- Сім цілей Плану, включаючи інформацію про заходи та показники, а також їх опис.

Результат

Дані поточного гендерного аудиту ІЕЗ ім. Є. О. Патона НАН України за 2022, 2023 роки

ВСТУП

Необхідність дотримання рівності прав чоловіків і жінок закріплюється законом України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», який наголошує на необхідності досягнення паритетного становища жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства шляхом правового забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, ліквідації дискримінації за ознакою статі та застосування спеціальних тимчасових заходів, спрямованих на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією чинним законодавством України. Рівні права жінок і чоловіків визначаються як відсутність обмежень чи привілеїв за ознакою статі а рівні можливості жінок і чоловіків як рівні умови для реалізації рівних прав жінок і чоловіків.

План гендерної рівності (далі – ПГР) створено з метою забезпечення рівних можливостей реалізації наукового потенціалу всіх співробітників Інституту електрозварювання ім. Є. О. Патона НАН України, підвищення поінформованості співробітників щодо їх прав і свобод, що можуть бути порушені гендерними упередженнями, боротьби із гендерними упередженнями та створення максимально комфортних умов праці для співробітників незалежно від статі.

Даний ПГР створено робочою групою ІЕЗ НАН України на основі результатів проведення гендерного аудиту установи. Ключовими питаннями, що розглянули в ході аудиту, були:

- 1) дослідження проблем гендерної рівності у науковій галузі України;
- 2) оцінка статистичного розподілу серед наукових підрозділів такі: керівники, наукові співробітники (гол.н.сп., пр.н.сп., ст.н.сп., н.сп., м.н.сп., провідні інженери);
- 3) оцінка заходів щодо забезпечення гендерної рівності у ІЕЗ ім. Є. О. Патона НАН України;
- 4) визначення ключових проблем ІЕЗ ім. Є. О. Патона НАН України, пов'язаних із гендерною нерівністю та встановлення фактів гендерної дискримінації.

За результатами роботи розроблено формалізовану стратегію гендерної рівності ІЕЗ НАН України, яка включає в себе план дій щодо забезпечення рівних можливостей реалізації професійного потенціалу співробітників незалежно від статі.

Даний ПГР розроблено для колективу ІЕЗ ім. Є. О. Патона НАН України, який налічує станом на 31.12.23 року 996 співробітників з них 352 жінки, чисельність співробітників наукових підрозділів складає 632 штатні одиниці (науковців 403 од., 99 жінок і 304 чоловіків.), що дає можливість враховувати інтереси кожного співробітника особисто.

Розробка ПГР розпочалась після її одногосної підтримки трудовим колективом ІЕЗ ім. Є. О. Патона НАН України та оголошення складу робочої групи, завданням якої було проведення гендерного аудиту установи. У процес проведення внутрішнього гендерного аудиту та розробки ПГР було залучено вище керівництво інституту та наукових підрозділів.

Після проведення внутрішнього гендерного аудиту створено групу співробітників та співробітниць, на яких покладено зобов'язання щодо розробки ПГР.

На основі виявлених проблем із гендерною рівністю та умовами праці було розроблено План, який пройшов обговорення і погодження з усіма зацікавленими сторонами. Також План гендерної рівності було представлено на засіданні Вченої Ради ІЕЗ ім. Є. О. Патона НАН України. Після обговорень, План дій було прийнято до виконання та затверджено директором. План дій передбачає також реалізацію принципів Європейської хартії дослідників.

План дій з гендерної рівності для ІЕЗ ім. Є.О. Патона відповідає на потреби в таких сферах:

- Баланс між роботою та особистим життям та організаційна культура;
- Гендерний баланс у керівництві та прийнятті рішень;
- Гендерна рівність при прийомі на роботу та просуванні по службі;
- Інтеграція гендерного виміру до науково-дослідницького пошуку;
- Заходи проти гендерного насильства, включаючи сексуальні домагання.

Цілі Плану дій з гендерної рівності для ІЕЗ:

МЕТА 1. Підвищення обізнаності про важливість питань рівності та зміцнення позитивного ставлення до різноманітності.

МЕТА 2. Легше поєднання роботи та сімейного життя.

МЕТА 3. Забезпечення гендерної рівності при прийомі на роботу жінок і чоловіків.

МЕТА 4. Підтримка розвитку академічної кар'єри жінок та чоловіків.

МЕТА 5. Сприяння викоріненню передачі гендерних стереотипів у внутрішньому спілкуванні та зовнішніх відносинах.

МЕТА 6. Запобігання та виявлення ситуацій гендерного насильства, (включаючи сексуальні домагання) та дискримінації, які можуть виникнути в науковій спільноті.

МЕТА 7. Включення та просування гендерної рівності в дослідженнях.

МЕТА 1. ПІДВИЩЕННЯ ОБІЗНАНОСТІ ПРО ВАЖЛИВІСТЬ З ПИТАНЬ РІВНОСТІ ТА ЗМІЦНЕННЯ ПОЗИТИВНОГО СТАВЛЕННЯ ДО РІЗНОМАНІТНОСТІ.

Завдання:

1. Проведення внутрішнього гендерного аудиту.
 - Створення робочої групи для проведення гендерного аудиту 2024 року. (Додаток 2).
 - Публікація результатів аудиту та рекомендацій на сайті інституту, та у соціальних мережах.
2. Створення плану з гендерної рівності ІЕЗ ім. Є. О. Патона НАН України на основі проведеного аудиту.
3. Виділення ресурсів для реалізації плану.
 - Створення на базі інституту команди з питань гендерної рівності, яка буде відповідальна за реалізацію плану на всіх рівнях.
4. Проведення щорічного моніторингу, згідно індикаторів плану гендерної рівності для поточної оцінки прогресу та виявлення основних результатів впровадження ППР.
 - Створення методології для проведення гендерного моніторингу на основі даних, отриманих після впровадження ППР.
 - Публікація результатів та рекомендацій моніторингу на сайті інституту, та у соціальних мережах.
5. Розробка матеріалів про уявлення щодо гендерної рівності, недискримінації, прав людини, механізмів протидії насильству.
6. Залучення інститутської спільноти, до відзначення важливих дат, присвячених проблемам гендерної рівності, недискримінації, гендерного насильства тощо.
 - Формування щорічного «гендерного календаря», у якому будуть відмічені інформаційно-просвітницькі заходи присвячені зазначеним важливим датам (Додаток 1).

МЕТА 2. ЛЕГШЕ ПОЄДНАННЯ РОБОТИ ТА СІМЕЙНОГО ЖИТТЯ.

Завдання:

1. Формулювання рекомендацій щодо годин засідань вчених рад, щоб підтримувати баланс між роботою та сімейним життям.
2. Запровадження індивідуального графіка роботи та інших гнучких форм, що полегшують поєднання роботи та сімейного життя для співробітників/ць, що мають маленьких дітей, дітей з особливими потребами, багатодітних сімей, вагітних жінок.

3. Діагностика потреб осіб, які повертаються до наукової роботи після відпустки по догляду за дитиною, щодо підтримки з боку керівництва інституту.

4. Проведення заходів для співробітників/ць інституту щодо балансу між роботою та особистим життям:

- Проведення тренінгів та семінарів спрямованих на вироблення балансу між роботою та особистим життям.
- Впровадження психологічного супроводу для співробітників/ць інституту з метою запобігання емоційному вигоранню.

МЕТА 3. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ ПРИ ПРИЙОМІ НА РОБОТУ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ.

Завдання:

1. Впровадження наступних заходів у разі недостатньої представленості тієї чи іншої статі у певній сфері діяльності:

- Надання інформації про конкурс якомога ширшому колу потенційних кандидатів-чоловіків і жінок з урахуванням статі.
- Оголошення про прийом на роботу, включаючи прозорі критерії, чіткі рекомендації щодо оцінки досягнень, розкриття заявок.
- Залучення жінок до роботи у зварювальну науку та споріднені технології, включаючи пошук спеціалісток за допомогою спеціальних інтернет ресурсів (наприклад, work.ua; rabota.ua; jobs.ua; grc.ua тощо).

2. Удосконалення прозорих критеріїв для процедури відбору персоналу:

Використання стандартизованих резюме та проведення «сліпої» оцінки резюме.

- Проведення тренінгів, семінарів для фахівців з управління персоналом спрямованих на викорінення несвідомої упередженості щодо гендеру.
- Експертна оцінка оголошень, рекомендаційних листів та інших матеріалів, які використовуються під час процедури пошуку та відбору персоналу на використання гендерно-нечутливої мови, несвідомих мовних упереджень.

МЕТА 4. ПІДТРИМКА РОЗВИТКУ АКАДЕМІЧНОЇ КАР'ЄРИ ЖІНОК ТА ЧОЛОВІКІВ.

Завдання:

1. Систематичний моніторинг участі жінок і чоловіків в конкурсах на гранти, проекти та фінансову підтримку.
2. Проведення детального аналізу потреб молодих жінок-працівниць задля підтримки їх академічного кар'єрного розвитку.
3. Проведення заходів з метою підвищення обізнаності та інформованості про жінок в зварювальній сфері та можливості їх кар'єрного зростання.
 - Долучення до святкування Міжнародного дня жінок і дівчат в науці (11 лютого).

МЕТА 5. СПРИЯННЯ ВИКОРИНЕННЮ ПЕРЕДАЧІ ГЕНДЕРНИХ СТЕРЕОТИПІВ У ВНУТРІШНЬОМУ СПІЛКУВАННІ ТА ЗОВНІШНІХ ВІДНОСИНАХ.

Завдання:

1. Проведення заходів щодо підвищення обізнаності з питань гендерної рівності та несвідомих гендерних упереджень для персоналу та осіб, які приймають рішення.
 - Проведення семінарів-зустрічей для співробітників/ць інституту з питань боротьби з дискримінацією в роботі.
 - Запровадження антидискримінаційних тренінгів для керівного складу організаційних підрозділів та осіб, які представляють органи молодих вчених.
 - Проведення семінарів для керівного складу із виявлення та подолання гендерних стереотипів та мовного сексизму у роботі з підлеглими.

МЕТА 6. ЗАПОБІГАННЯ ТА ВИЯВЛЕННЯ СИТУАЦІЙ ГЕНДЕРНОГО НАСИЛЬСТВА, (ВКЛЮЧАЮЧИ СЕКСУАЛЬНІ ДОМАГАННЯ) ТА ДИСКРИМІНАЦІЇ, ЯКІ МОЖУТЬ ВИНИКнути В ІНСТИТУТСЬКІЙ СПІЛЬНОТІ.

Завдання:

1. Підвищення рівня поінформованості співробітників/ць інституту про форми, прояви, причини і наслідки різних видів насильства (психічного, фізичного, сексуального, економічного) та/або насильства за ознакою статі:
 - Залучення до всеукраїнської акції «16 днів проти насильства» (25 листопада – 10 грудня).
 - Проведення тренінгів та семінарів для співробітників/ць всіх ланок стосовно протидії сексуальним домаганням, сексуальному протиправному

поводженню, сексуальним проступкам, сталкінгу, мобінгу та обізнаності щодо культури згоди.

2. Проведення дослідження щодо обізнаності співробітників інституту щодо різних аспектів проблематики насилля.

3. Формування у співробітників нетерпимого ставлення до насильницьких моделей поведінки, небайдужого ставлення до постраждалих осіб, усвідомлення домашнього насильства як порушення прав людини:

4. Врегулювання роботи Комісії з запобігання, попередження та врегулювання випадків, пов'язаних із сексуальними домаганнями і дискримінацією.

5. Надання індивідуальної психологічної підтримки співробітникам/цям, що стали жертвами будь-якого виду насилля та/чи дискримінації.

МЕТА 7. ВКЛЮЧЕННЯ ТА ПРОСУВАННЯ ГЕНДЕРНОЇ ПЕРСПЕКТИВИ В ДОСЛІДЖЕННЯХ.

Завдання:

1. Включення статі та гендеру в виробничі пріоритети:

- Проведення семінарів та навчальних заходів щодо застосування гендерної перспективи у дослідженнях, адаптованих до різних рівнів.

2. Включення статі та гендеру в дослідницькі пріоритети:

- Проведення навчальних семінарів та заходів щодо того, як застосовувати гендерну перспективу в дослідженнях, адаптованих до різних рівнів.
- Встановлення заохочення для дисертацій докторів філософії, докторантів та інших дослідницьких проектів з врахуванням гендеру.

**План дій з підтримки гендерної рівності в Інституті електрозварювання
ім. Є.О. Патона НАН України на період
з січня 2025 по грудень 2028 р.**

Сфера	Ціль	Заплановані дії	Відповідальні за виконання	Виділені ресурси	Термін виконання
Баланс між роботою та особистим життям та організаційна культура	Легше поєднання роботи та сімейного життя	Формулювання рекомендацій щодо годин засідань вченої ради, щоб підтримувати баланс між роботою і сімейним життям	Учений секретар	Людські ресурси	
		Запровадження індивідуального графіка роботи та інших гнучких форм, що полегшують поєднання роботи та сімейного життя для співробітників/ць, що мають маленьких дітей, дітей з особливими потребами, багатодітних сімей, вагітних жінок. Діагностика потреб осіб, які повертаються до науково-педагогічної роботи після відпустки по догляду за дитиною, щодо підтримки з боку інституту	Заступник директора з наукової роботи, керівники підрозділів профспілкової комітету, відділ кадрів	Людські ресурси, матеріальні ресурси (друкування анкет)	
Гендерний баланс у керівництві та прийнятті рішень	Підтримка розвитку академічної кар'єри жінок	Систематичне проведення внутрішнього гендерного аудиту. <ul style="list-style-type: none"> Створення робочої групи для проведення поточного гендерного аудиту 2024 р. (Додаток 2) Корегування плану гендерної рівності ІЕЗ ім Є.О. Патона НАН України на основі проведеного аудиту. Моніторинг участі жінок і чоловіків в конкурсах на гранти, проекти та фінансову підтримку. 	Учений секретар, відділ кадрів, науково-організаційний відділ	Людські ресурси, матеріальні ресурси	
Гендерний баланс у керівництві та прийнятті рішень	Підтримка розвитку академічної кар'єри жінок	Проведення заходів з метою підвищення обізнаності та інформованості про жінок в сфері зварювання та споріднених технологій та можливості їх кар'єрного зростання. Долучення до святкування Міжнародного дня жінок і дівчат в науці (11 Лютого).	Заступник директора з наукової роботи, Учений секретар	Людські ресурси, матеріальні ресурси (приміщення та роздаткові матеріали для проведення тренінгів)	
Гендерний баланс у керівництві та прийнятті рішень	Підвищення обізнаності про важливість питань рівності та зміцнення позитивного ставлення до	Розроблення прозорих критеріїв для процедури відбору співробітників: <ul style="list-style-type: none"> Використання стандартизованих резюме та проведення «сліпої» оцінки резюме. 	Заступник директора з наукової роботи, Учений секретар, Рада молодих	Людські ресурси, матеріальні ресурси (друкування анкет)	

	різноманітності	<ul style="list-style-type: none"> • Проведення тренінгів, семінарів для фахівців з управління персоналом (HR) спрямованих на викорінення невідомої упередженості щодо гендеру. <p>Експертна оцінка оголошень, рекомендаційних листів та інших матеріалів, які використовуються під час процедури пошуку та відбору співробітників на використання гендерно-нечутливої мови, невідомих гендерних упереджень.</p> <p>Залучення жінок у недостатньо представлені сфери зварювання та споріднених технологій, включаючи пошук спеціалісток за допомогою спеціальних інтернет ресурсів (наприклад, work.ua; rabota.ua; jobs.ua; grc.ua тощо).</p>	вчених, Юрисконсульт, Профспілковий комітет, Відділ кадрів		
Гендерний баланс у керівництві та прийнятті рішень	Сприяння викоріненню стереотипів у внутрішньому та зовнішніх відносинах	<p>Проведення заходів щодо підвищення обізнаності з питань гендерної рівності та невідомих гендерних упереджень для персоналу та осіб, які приймають рішення.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Проведення семінарів-зустрічей для співробітників/ць інституту з питань боротьби з дискримінацією в навчанні. • Запровадження антидискримінаційних тренінгів для керівного складу організаційних підрозділів та осіб які приймають рішення. • Включення статі та гендеру в дослідницькі пріоритети: • Проведення навчальних семінарів та заходів щодо того, як застосовувати гендерну перспективу в дослідженнях, адаптованих до різних рівнів. 	Заступник директора з наукової роботи Учений секретар	Людські ресурси, матеріальні ресурси (приміщення та роздаткові матеріали для проведення тренінгів)	
Інтеграція гендерного виміру до науково-дослідницького та навчального змісту	Включення та просування гендерної перспективи в дослідженнях та навчанні	<p>Підвищення рівня поінформованості співробітників/ць інституту та студентів про форми, прояви, причини і наслідки різних видів насильства (психічного, фізичного, сексуального, економічного) та/або насильства за ознакою статі:</p> <p>Залученість до всеукраїнської акції «16 днів проти</p>	Заступник директора з наукової роботи, Учений секретар	Людські ресурси (у тому числі зовнішні експерти), матеріальні ресурси (приміщення, роздаткові матеріали	

		наси́льства» (25 листопада – 10 грудня).		для проведення заходів)	
Заходи проти гендерного насильства, включаючи сексуальні домагання	Запобігання та виявлення ситуацій Гендерного насильства, (включаючи сексуальні домагання) та дискримінації, які можуть виникнути в інститутській спільноті	Проведення тренінгів та семінарів для співробітників/ць всіх ланок стосовно протидії сексуальним домаганням, сексуальному протиправному поведженню, сексуальним проступкам, сталкінгу, мобінгу та обізнаності щодо культури згоди. Проведення дослідження щодо обізнаності співробітників інституту щодо різних аспектів проблематики насилля. Врегулювання роботи Комісії з запобігання, попередження та врегулювання випадків, пов'язаних із сексуальними домаганнями і дискримінацією	Заступник директора з наукової роботи, Учений секретар	Людські ресурси, Матеріальні ресурси приміщення та роздаткові матеріали для проведення фокус-груп	

Таблиця 1. Гендерний календар на 2025 рік

Дата	Заходи
11 лютого – Міжнародний день жінок і дівчат в науці	Акція в соціальних мережах, спрямована на висвітлення діяльності видатних жінок у науковій сфері
1 березня – День без дискримінації	Семінари, присвячені Дню без Дискримінації гендерної освіти, а також інші локації інституту). Залучення до щорічної акції у Соціальних мережах #ZeroDiscrimination
8 березня – Міжнародний день боротьби за права жінок	Приєднання до Маршу присвяченому правам жінок
19 червня – Міжнародний день боротьби з сексуальним насильством в умовах конфлікту	Бесіди та поширення інформації, Серед співробітників інституту щодо Міжнародного дня боротьби з сексуальним насильством в умовах конфлікту (Рада молодих вчених)
25 листопада – Міжнародний день боротьби за ліквідацію насильства по відношенню до жінок. Початок Глобальної кампанії «16 днів проти гендерного насильства» 2 грудня – Міжнародний день боротьби з рабством	Акція, присвячена Міжнародному дню боротьби з насильством щодо жінок (Центр гендерної освіти, а також інші локації інституту). Бесіди та поширення інформації серед співробітників інституту щодо Міжнародного дня боротьби з рабством (відділ кадрів)
3 грудня – Міжнародний день людей з обмеженими фізичними можливостями	Інформування співробітників щодо перспектив соціальної інклюзії людей з обмеженими фізичними можливостями
10 грудня – Міжнародний день прав людини	Акція у соціальних мережах, спрямована на поширення обізнаності стосовно подолання насильства в сім'ї, протидії торгівлі людьми та жорстокого поводження з дітьми, гендерного насильства та забезпечення рівних прав жінок і чоловіків

Таблиця 2. Графік проведення гендерного аудиту в ІЕЗ ім. Є.О. Патона НАН України

№	Заходи	Строки виконання	Відповідальні
1.	Проведення анкетування з метою попереднього вивчення гендерного виміру діяльності інституту	березень – травень 2025 р.	Учений секретар
2.	Підготовчі заходи щодо проведення Гендерного аудиту у конкретних підрозділах. Спільні семінари експертів з проведення аудиту та співробітників підрозділів, де буде проводитися аудит	червень – листопад 2025 р.	Учений секретар
3.	Проведення гендерного аудиту підрозділів ІЕЗ ім. Є.О. Патон НАН України	листопад – грудень 2025 р.	Учений секретар
4.	Узагальнення отриманих результатів та підготовка звіту	грудень 2025 р.	Учений секретар

Таблиця 3. Розподілу співробітників ІЕЗ ім. Є.О. Патона НАН України за посадами та наявністю наукового ступеня, публікаційною діяльністю та заробітною платою, ж/чол.

Організаційні параметри	Поточний статус (2022 р.)	Поточний статус (2023 р.)	Прогноз на 3 роки (2026 р.)	Прогноз на 5 років (2028 р.)	Прогноз на 10 років (2033 р.)
Загальний статус рівності	Співвідношення жінок/чоловіків (172/379) 31,2/68,8%	Співвідношення жінок/чоловіків (99/304) 25/75	Співвідношення жінок/чоловіків мінімум 30/70	Співвідношення жінок/чоловіків мінімум 35/65	Співвідношення жінок/чоловіків мінімум 40/60
Кар'єра науковця: Рівень 1: Академічний ступінь Пров. інж.	(55/154) 26,3/73,7%	(42/89) 32/68%	Мінімум 35/65	Мінімум 40/60	Мінімум 40/60
Кар'єра науковця: Рівень 2: Мол. наук. сп.	(14/75) 15,7/84,3%	(13/58) 18,3/81,7%	Мінімум 25/75	Мінімум 30/70	Мінімум 40/60
Кар'єра науковця: Рівень 3: Науковий співробітник	(18/59) 23,4/76,6%	(14/40) 26/74%	Мінімум 30/70	Мінімум 35/65	Мінімум 40/60
Кар'єра науковця: Рівень 4 Старший науковий співробітник:	(21/107) 16,4/83,6%	(20/83) 19,4/80,6%	Мінімум 25/75	Мінімум 30/70	Мінімум 40/60
Кар'єра науковця: Рівень 5: Провідний науковий співробітник	(12/46) 20,7/79,3%	(9/33) 21,4/78,6%	Мінімум 25/75	Мінімум 30/70	Мінімум 35/65
Кар'єра науковця: Рівень 6: Гол.н.сп.	(1/9) 10/90%	(1/8) 11/89%	Мінімум 20/80	Мінімум 30/70	Мінімум 40/60
Лінійні менеджери: Рівень 1. Менеджер наукових проєктів	(35/65) 35/65%	(7/67) 9,5/90,5%	Мінімум 20/80	Мінімум 30/70	Мінімум 40/60
Лінійні менеджери: Рівень 2. Завідувачі відділів	(14/43) 24,6/75,4%	(16/41) 28/72%	Мінімум 30/70	Мінімум 35/75	Мінімум 40/60
Лінійні менеджери: Рівень 3. Вище керівництво	(1/7) 12,5/87,5%	(1/7) 12,5/87,5%	Мінімум 20/80	Мінімум 30/70	Мінімум 40/60
Публікаційна діяльність	274/2 697 9,2/90,8%	580/2 386 19,6/80,4%	Максимум 20 % відхилення від гендерного співвідношення (наукові працівники)	Максимум 10 % відхилення від гендерного співвідношення (наукові працівники)	Максимум 5 % відхилення від гендерного співвідношення (наукові працівники)
Зарплата	50/50%	50/50%	1 % відхилення від гендерного співвідношення (наукові працівники)	Ніякої різниці у розмірі заробітної платні	Ніякої різниці у розмірі заробітної платні

*Дані щодо публікаційної діяльності вказані станом на 1 січня.