

ГЕНДЕРНА ПОЛІТИКА ТА ПЛАН ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ (GENDER EQUALITY PLAN, GEP)

1. ВСТУП ТА ІНСТИТУЦІЙНИЙ КОНТЕКСТ

1.1. Державне підприємство «Національний інститут розвитку інфраструктури» (далі – ДП «НІРІ») є провідною науково-дослідною та експертною установою у сфері розвитку, будівництва, реконструкції, утримання та безпеки об'єктів інфраструктури України.

1.2. ДП «НІРІ» здійснює науково-дослідну, аналітичну, експертну, випробувальну, сертифікаційну та методологічну діяльність, бере участь у формуванні державної політики у сфері інфраструктури, впроваджує інноваційні та цифрові рішення, а також активно співпрацює з міжнародними партнерами та програмами Європейського Союзу, зокрема **Horizon Europe**

1.3. Забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, недискримінації, інклюзивності та безпечного робочого середовища є невід'ємною складовою місії ДП «НІРІ» щодо сталого розвитку інфраструктури України, підвищення якості досліджень, інженерних рішень та управлінських процесів.

1.4. Ця Гендерна політика та План забезпечення гендерної рівності (Gender Equality Plan, **GEP**) визначає системний, інституційний та довгостроковий підхід НІРІ до інтеграції гендерної рівності у всі напрями діяльності ДП «НІРІ».

2. МЕТА ТА ЗАВДАННЯ GEP

2.1. Метою Гендерної політики та GEP є створення в ДП «НІРІ» справедливого, інклюзивного та безпечного середовища, у якому всі працівники та працівниці мають рівні можливості для працевлаштування, професійного розвитку, участі в управлінні, дослідженнях і проєктах незалежно від статі чи інших ознак.

2.2. Основними завданнями GEP є:

забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків у трудових та професійних відносинах;

інтеграція гендерного підходу (gender mainstreaming) у стратегії, політики, програми та проєкти Інституту;

сприяння гендерно збалансованому прийняттю рішень;

запобігання будь-яким формам дискримінації, харасменту та гендерно зумовленого насильства;

підвищення обізнаності персоналу з питань гендерної рівності;

виконання обов'язкових вимог Європейської Комісії щодо наявності GER для участі у програмі Horizon Europe.

3. НОРМАТИВНО-ПРАВОВА БАЗА

3.1. Гендерна політика ДП «НІРІ» ґрунтується на таких нормативно-правових актах:

3.1.1. Законодавство України:

Конституція України (статті 21, 24);

Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»;

Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»;

Кодекс законів про працю України;

Закон України «Про охорону праці»;

Закон України «Про запобігання та протидію домашньому насильству»;

Державна стратегія забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

інші нормативно-правові акти України у сфері прав людини та трудових відносин.

3.1.2. Міжнародні та європейські документи:

Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW);

Цілі сталого розвитку ООН (зокрема ЦСР 5);

Угода про асоціацію між Україною та Європейським Союзом;

Вимоги Європейської Комісії до Gender Equality Plan у межах програми Horizon Europe;

Рекомендації та методичні матеріали European Institute for Gender Equality (EIGE).

4. ПРИНЦИПИ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ ДП «НІРІ»

4.1. ДП «НІРІ» у своїй діяльності керується такими принципами:

рівність прав і можливостей жінок і чоловіків;

недискримінація за будь-якою ознакою;

гендерна інтеграція у всі політики та процеси;

прозорість і підзвітність управлінських рішень;

інклюзивність і повага до різноманіття;

нульова толерантність до дискримінації, сексуальних домагань та насильства;

баланс між професійним і особистим життям.

5. СФЕРА ЗАСТОСУВАННЯ

5.1. Дія цієї Гендерної політики та GEP поширюється на:
керівництво ДП «НІРІ»;
всі структурні підрозділи (центри, відділи, лабораторії, служби);
штатних працівників і працівниць;
осіб, залучених до проєктів, досліджень та експертної діяльності;
стажерів, аспірантів, консультантів та партнерів у межах договірних відносин.

6. КЛЮЧОВІ НАПРЯМИ РЕАЛІЗАЦІЇ GEP

6.1. Управління та кадрова політика передбачає:
забезпечення прозорих і недискримінаційних процедур добору персоналу;
сприяння гендерному балансу в керівних, дорадчих і експертних органах Інституту;
рівні можливості професійного зростання та доступу до навчання;
недопущення гендерного розриву в оплаті праці.

6.2. Гендерний аспект у науково-дослідній та проєктній діяльності забезпечується:
інтеграцією гендерного виміру у планування та реалізацію досліджень і проєктів;
аналізом впливу інфраструктурних рішень на різні соціальні групи;
збором і аналізом гендерно дезаггегованих даних у проєктній діяльності.

6.3. Робочі умови та баланс між роботою і особистим життям забезпечується:
застосуванням гнучких форм організації праці відповідно до законодавства;
створенням безпечних і здорових умов праці;
підтримкою працівників із сімейними обов'язками.

6.4. Запобігання дискримінації, харасменту та насильству забезпечується:
впровадженням внутрішніх процедур подання та розгляду скарг;
забезпеченням конфіденційності та захисту постраждалих осіб;
інформуванням персоналу про механізми захисту та реагування.

6.5. Навчання та підвищення обізнаності включає:
регулярні тренінги та інформаційні заходи з питань гендерної рівності;
включення гендерної тематики до програм підвищення кваліфікації.

7. ОBOB'ЯЗKOBІ ПРОЦЕСНІ КРИТЕРІЇ HORIZON EUROPE

7.1. *Публічність.* Цей документ є публічним та розміщується на офіційному вебсайті Інституту у розділі «Політики та регламенти».

7.2. *Ресурси.* Для реалізації GEP ДП «НІРІ»:
призначає Координаторку з гендерної рівності;
забезпечує організаційні та часові ресурси;

за можливості передбачає фінансові ресурси.

7.3. *Збір даних.* Інститут здійснює регулярний збір та аналіз гендерно дезагREGOVаних даних щодо персоналу, управління та проєктної діяльності.

7.4. *Моніторинг і звітність:*

щорічний моніторинг виконання GEP;

підготовка внутрішнього звіту керівництву;

оновлення Плану не рідше одного разу на рік.

8. УПРАВЛІННЯ ТА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ

8.1. *Координатор з гендерної рівності.* Координаторка з гендерної рівності призначається наказом директора ДП «НІРІ» та відповідає за координацію впровадження, моніторинг та звітність за GEP.

8.2. *Відповідальність керівництва.* Керівництво ДП «НІРІ» несе загальну відповідальність за реалізацію цієї Гендерної політики.

9. МОНІТОРИНГ, ПЕРЕГЛЯД ТА ОНОВЛЕННЯ

9.1. GEP підлягає щорічному перегляду з урахуванням:

змін законодавства України;

вимог Європейського Союзу;

результатів моніторингу та оцінки ефективності.

10. ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ

Ця Гендерна політика та План забезпечення гендерної рівності набирає чинності з дати її затвердження наказом керівника ДП «Національний інститут розвитку інфраструктури» та є обов'язковою для виконання всіма працівниками та працівницями Інституту.
