



СХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВОЛОДИМИРА ДАЛЯ

ПЛАН ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ (2024-2027)

СХВАЛЕНО
Рішенням Експертної ради
СНУ ім. В. Дала
протокол № 8 від 29 березня 2024 р.

Ректор  Оксана ПОРКУЯН



Зміст

ВСТУП	3
1. НОРМАТИВНО-ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДОТРИМАННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ.....	5
2. АНАЛІЗ ГЕНДЕРНОЇ СТРУКТУРИ СНУ ІМ. В. ДАЛЯ	6
3. СТРАТЕГІЧНІ ЦІЛІ ТА ПЛАНОВІ ЗАВДАННЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ	7
3.1. Баланс роботи та особистого життя, організаційна культура.....	7
3.2. Гендерний баланс у лідерстві та прийнятті рішень.....	7
3.3. Рівність при прийомі на роботу та просування по службі.....	8
3.4. Інтеграція гендерного виміру в науково-дослідницький і викладацький діяльності	8
3.5. Заходи проти гендерного насильства, включаючи сексуальні домагання	9
4. МОНІТОРИНГ РЕАЛІЗАЦІЇ ПЛАНУ	9

ВСТУП

Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля (далі – СНУ ім. В. Даля) вважає гендерну рівність фундаментальним і невід’ємним правом особистості. В «Стратегії розвитку СНУ ім. В. Даля: відновлення та розбудова для майбутнього (2024-2027)» рівноправний доступ до можливостей для навчання, досліджень та розвитку вважається однією з ключових цінностей університетської спільноти. Розробка та запровадження в систему управління та навчання підходів, які базуються на правах людини, гендерній рівності, цілях сталого розвитку, екопідходів є одним із завдань розвитку ефективної системи врядування СНУ ім. В. Даля.

Гендерна політика СНУ ім. В. Даля реалізується на основі рівноправної участі всіх співробітників та здобувачів в системі врядуванні університету. Для фокусування уваги на питаннях гендерної рівності в СНУ ім. В. Даля працює Центр гендерної культури, запроваджено Положення про запобігання, попередження та протидію гендерно зумовленому насильству, сексуальним домаганням та дискримінації. Запропонований План гендерної рівності доповнює систему університетського врядування в контексті поширення в управлінні, дослідженнях та навчанні підходів, які базуються на правах людини, гендерній рівності, цілях сталого розвитку, екопідходів.

Гендерна рівність – це рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства. Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері освіти повинно здійснюватися згідно з концепціями, програмами, планами, щоб уможливити відслідковування прогресу та встановлення механізмів реагування на проблеми та перешкоди у впровадженні.

Забезпечення гендерних прав у відносинах праці, комфортних умов реалізації людського потенціалу та попередження будь-яких форм дискримінації у професійному розвитку є важливою складовою втримання та розвитку талантів у кожному виді діяльності. В академічному середовищі запобігання дискримінаційним процесам має особливо важливе значення, оскільки гендерна культура як складова етосу закладу вищої освіти має вплив як на діяльність самого закладу освіти, так і на формування поведінкових настанов здобувачів освіти, їх професійних устремлень та моделей взаємодії у професійних та особистих відносинах.

План гендерної рівності СНУ ім. В. Даля створено для реалізації в університеті політики, спрямованої на усунення дискримінації за будь-якою ознакою, підвищення поінформованості співробітників щодо можливого порушення їх прав і свобод, а також створення для всіх учасників навчального процесу однакових умов для успіху академічному середовищі.

План гендерної рівності СНУ ім. В. Даля має на меті:

- поширення інформації про рівність, різноманіття та недискримінацію;
- популяризацію рішень, пов’язаних з підтримкою рівності та подоланням дискримінації;
- протидію стереотипам, що існують в академічному та науковому середовищі;
- реалізацію принципу гендерної рівності при прийому на роботу та в кар’єрному просуванні;
- проведення заходів, спрямованих проти гендерно зумовленого насильства, включаючи сексуальні домагання.

Основними завданнями Плану гендерної рівності є такі:

- орієнтація на баланс між трудовою діяльністю та особистим життям і розвиток корпоративної культури;
- досягнення гендерного балансу на керівних посадах та на рівні прийняття рішень;
- забезпечення рівних можливостей для чоловіків і жінок;
- досягнення гендерної рівності при прийомі на роботу та кар’єрному просуванні;
- інтеграція гендерного виміру у зміст досліджень та викладання;
- заходи проти гендерно зумовленого насильства, включаючи сексуальні домагання.

Реалізація Плану гендерної рівності дасть можливість отримати практичну вигоду від максимального використання потенціалу співробітників незалежно від статі, а працівники СНУ ім. В. Даля відчують свою значимість, цінність та роль у діяльності університету.

План гендерної рівності розроблено на основі цілей Стратегії гендерної рівності Європейського Союзу 2020-2025 та відповідає вимогам Європейської комісії дослідницької та інноваційної програми Європейського Союзу Horizon Europe.

План гендерної рівності розроблено з урахуванням норм Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», який передбачає 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 реалізацію рівних прав, наданих їм Конституцією і законами України.

При реалізації Плану гендерної рівності будуть застосовуватись Методологія та критерії проведення гендерного аудиту закладів освіти, затверджених Наказом Міністерства освіти і науки України № 1182 від 05.11.2021 р.

Колективний договір СНУ ім. В. Даля та Статут СНУ ім. В. Даля розроблені з урахуванням принципів гендерної рівності, що сприяє покращенню якості науки та освіти, формуванню відкритого та толерантного середовища.

Очікуваний довготривалий результат від впровадження Плану гендерної рівності є досягнення «рівних можливостей», тобто кожен, хто працює або навчається в Університеті, має рівні права та можливості, незалежно від статі, гендерної ідентичності чи гендерного вираження, етнічного походження, релігії чи інших переконань, функціональних можливостей, сексуальної орієнтації, віку або соціального походження.

1. НОРМАТИВНО-ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДОТРИМАННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

Інтеграція до європейського співтовариства потребує істотної перебудови усіх соціальних інституцій та процесів на нових, демократичних принципах, вільних від будь-якої форми дискримінації, зокрема за ознакою статі. Такою є політика держав – членів Європейського Союзу, які проголосили одним з основних засобів демократизації суспільства політику гендерного мейнстримінгу (gender mainstreaming policy) як системну стратегію створення рівних можливостей для жінок і чоловіків, подолання асиметрії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та дискримінації за ознакою статі в усіх сферах життєдіяльності суспільства. Саме тому в контексті європейського спрямування розвитку українського суспільства особливої значущості набуває впровадження у сфері освіти принципів забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Увага до гендерних прав та усвідомлення важливості гендерної рівності є сьогодні однією з ознак людського розвитку та розвиненої демократії. Відповідно, повага до прав та свобод людини, її гідності є особливим об'єктом правового захисту. Основоположним документом, в якому проголошено рівність прав та свобод незалежно від статі є Загальна декларація прав людини, проголошена Генеральною асамблеєю ООН 10 грудня 1948 р. Ці ж принципи гарантовані Конституцією України. Рівність прав і можливостей гарантується українським законодавством. Зокрема, стаття 24 Конституції України гарантує всім громадянам рівні права і свободи, рівність перед законом, захист від дискримінації за будь-якою ознакою. Жінки і чоловіки мають рівні права і та можливості в усіх сферах життєдіяльності українського суспільства.

На дотримання рівних прав і можливостей жінок і чоловіків орієнтований також Закон України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків», який робить акцент на необхідності досягнення паритету та усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків у реалізації їхніх прав.

Важливими нормативними документами для послідовної реалізації норм та принципів гендерної рівності є:

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

Національний план дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року;

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

Стратегія людського розвитку, затверджена Указом Президента України від 2.06.2021 р..

Орієнтуючись на євроінтеграційні прагнення України та підтримуючи ідеї рівності в середовищі реалізації людського потенціалу, в розробці Плану гендерної рівності СНУ ім. В. Даля враховані також засади, визначені стратегічними документами Європейського Союзу, в тому числі характерні для академічного середовища:

Стратегія гендерної рівності на 2020 - 2025 роки, прийнята Європейською Комісією;

Директива 2006/54/ЕС Європейського Парламенту та Ради про реалізацію принципу рівних можливостей і рівного ставлення до чоловіків і жінок в питаннях зайнятості та професії;

Європейська хартія дослідників та Кодекс працевлаштування наукових працівників.

2. АНАЛІЗ ГЕНДЕРНОЇ СТРУКТУРИ СНУ ІМ. В. ДАЛЯ

СНУ ім. В. Даля визнає важливість підтримки гендерної рівності та прагне до забезпечення однакових можливостей та доступ до всіх ресурсів незалежно від гендерної приналежності. Першочерговим етапом планування гендерної рівності в університеті є аналіз гендерної структури в цілому в університеті (в тому числі в розрізі науково- педагогічних працівників та інших категорій персоналу), а також гендерної структури органів управління (табл.1-2).

Таблиця 1

Розподіл працівників СНУ ім. В. Даля за посадами та науковими ступенями за статтю (станом на 01 березня 2024 року), в абсолютній кількості та у відсотках

Показник	Усього	Чоловіки	Жінки	Відсоток чоловіків	Відсоток жінок
Загальна кількість працівників	459	161	298	35,07	64,93
Адміністрація	5	4	1	80,00	20,00
Керівники структурних підрозділів (декани/деканеси)	8	5	3	62,5	37,5
Завідувачі кафедри	32	9	23	28,13	71,87
Науково-педагогічні працівники	286	116	170	40,56	59,44
Кандидати наук	174	70	104	40,23	59,77
Доценти	155	65	90	41,94	58,06
Доктори наук	68	34	34	50,00	50,00
Професори	60	29	31	48,33	51,67
Інші категорії (непедагогічні працівники)	170	41	129	24,12	75,88

Таблиця 1

Гендерний розподіл завідувачів кафедр СНУ ім. В. Даля (станом на 01 березня 2024 року)

Факультет	Кількість кафедр	Кількість завідувачів кафедр - жінок	Частка жінок серед завідувачів кафедр, %	Кількість завідувачів кафедр - чоловіків	Частка чоловіків серед завідувачів кафедр, %	Частка жінок у професорсько-викладацькому складі, %
Факультет економіки і управління	5	4	80,00	1	20,00	78
Факультет здоров'я людини	3	3	100,00	0	0,00	48
Факультет транспорту і будівництва	3	2	66,67	1	33,33	17
Юридичний факультет	5	5	100,00	0	0,00	61
Факультет гуманітарних та соціальних наук	4	4	100,00	0	0,00	87
Факультет інформаційних технологій та електроніки	4	1	25,00	3	75,00	50
Факультет інженерії	4	2	50,00	2	50,00	45
Аграрний факультет	4	2	50,00	2	50,00	58
Усього	32	23	71,87	8	28,13	56

Загальна кількість жінок в університеті перевищує як загальну кількість чоловіків серед усіх працівників (65,93%), так і серед науково-педагогічних працівників (59,44%). Співвідношення "чоловіки/жінки" в контексті гендерної політики на 01.03.2024 року є наступною. Серед деканів факультетів відсоток жінок становить 37,5%. Серед завідувачів кафедр відсоток жінок становить 71,87%, тобто 23 кафедри з 32, очолюють жінки. Серед науково-педагогічних працівників відсоток жінок складає 59,44%, серед кандидатів наук – 59,77%, доцентів – 58,06%, професорів – 51,67%, інших категорій – 75,88%.

3. СТРАТЕГІЧНІ ЦІЛІ ТА ПЛАНОВІ ЗАВДАННЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

Основною метою плану гендерної рівності є запобігання дискримінації і надання рівних можливостей для всіх учасників навчального процесу незалежно від статі. План гендерного розвитку СНУ ім. В. Даля впроваджується з метою визначення конкретних напрямів роботи, що забезпечуватимуть реалізацію цієї мети у вигляді конкретних заходів. Керуючись настановами і вимогам Європейської комісії дослідницької та інноваційної програми Європейського Союзу Horizon Europe щодо планів гендерної рівності в Пані гендерного розвитку СНУ ім. В. Даля враховано основні категоріальні напрямки гендерного розвитку

- баланс роботи та особистого життя, організаційна культура;
- гендерний баланс у лідерстві та прийнятті рішень;
- рівність при прийомі на роботу та просування по службі;
- інтеграція гендерного виміру в науково-дослідницький і викладацький зміст;
- заходи проти гендерного насильства, включаючи сексуальні домагання.

3.1. Баланс роботи та особистого життя, організаційна культура

Мета: сприяти розвитку культури балансу між роботою та особистим життям і культивувати організаційну культуру в університеті.

Цільова група: працівники університету.

Відповідальні за виконання: адміністрація університету, відділ кадрів, Центр медіації, Центр гендерної культури.

Ресурси: людські ресурси (залучення зовнішніх експертів), матеріальні ресурси (приміщення, електронні матеріали для проведення семінарів та тренінгів, ресурси для здійснення моніторингу).

Завдання (дії):

забезпечення умов та ресурсів для розвитку політики самовдосконалення у сфері організаційної культури задля уникнення професійного вигорання працівників;

систематичний моніторинг всього персоналу з оцінкою задоволеності на робочому місці: культура та менеджмент на робочому місці;

організація семінарів, тренінгів та інших заходів, присвячених питанням гендерної рівності та балансу між роботою та особистим життям, для сприяти усвідомленню різноманітності, взаємодії та підтримки на різних рівнях університетської спільноти;

сприяння розвитку мережі менторів та наставників для допомоги працівникам отримати необхідну підтримку та поради від більш досвідчених колег;

створення доступу до ресурсів новітніх технологій, що гарантуватимуть розвиток продуктивності та ефективності працівників на робочому місці.

3.2. Гендерний баланс у лідерстві та прийнятті рішень

Мета: сприяння формуванню розвитку навичок і здібностей в сфері лідерства і в процесі прийняття рішень для підтримки гендерної рівності.

Цільова група: працівники університету, здобувачі.

Відповідальні за виконання: керівники структурних підрозділів, студентська рада, Центр гендерної культури.

Ресурси: людські ресурси, матеріальні ресурси (приміщення, електронні матеріали для проведення семінарів та тренінгів, ресурси для гендерного аудиту).

Завдання (дії):

підтримка участі у організованих менторських та наставницьких програм, що забезпечуватимуть розвиток ініціативи у пропонуванні та прийнятті рішень, розвиток лідерських якостей серед працівниць університету;

формування середовища відкритого і спільного спілкування, що включатиме розвиток цінностей різноманітності та інклюзивності у університетське освітнє та робоче середовище;

забезпечення гендерної рівності у процесі кар'єрного росту, доступу до механізмів професійного вдосконалення для врівноваження статистичної ситуації серед керівних посад університету;

моніторинг ситуації у вигляді звіту щодо участі чоловіків і жінок в грантових програмах, проєктах, конкурсах, задля своєчасного виявлення проблемних аспектів та внесення корекцій у план гендерної рівності закладу освіти;

проведення заходів таких як семінари, тренінги та інших подій, присвячених питанням інформованості жінок щодо участі в грантових програмах, проєктах, конкурсах.

3.3. Рівність при прийомі на роботу та просування по службі

Мета: досягнення гендерного балансу при прийомі на роботу, запровадження політики та програм, які сприятимуть просування по службі чоловіків і жінок для досягнення урівноваження гендерної ситуації.

Цільова група: працівники університету.

Відповідальні за виконання: керівники структурних підрозділів, відділ кадрів.

Ресурси: людські ресурси (залучення зовнішніх експертів), матеріальні ресурси (приміщення, електронні матеріал для проведення тренінгів, ресурси для здійснення моніторингу).

Завдання (дії):

сприяння збільшення частки жінок на вищих керівних посадах, включаючи завідувачів кафедр, деканів і проректорів, відповідно до аналізу кадрового забезпечення університету;

здійснення статистичного аналізу гендерної рівності серед працівників університету, включення до стану моніторингу аналіз ситуації серед новоприйнятих співробітників;

створення кадрової політики, що включатиме рівні можливості при прийомі на роботу: гендерно прийнятну риторичку у вакантних заявках, включення чітких рекомендацій щодо прийому, надання інформації про конкурс ширшому колу кандидатів з урахуванням гендеру;

проведення тренінгів, що включатимуть тематику несвідомого формування упередженості в залежності від статі при прийомі на роботу, просуванні по кар'єрних сходинках.

3.4. Інтеграція гендерного виміру в науково-дослідницький і викладацький діяльності

Мета: формування розуміння ролі гендерного виміру у науковій діяльності, популяризація та підтримка інтегрування його у викладацький і дослідницький досвід.

Цільова група: науково-педагогічні працівники, аспіранти, докторанти, дослідники.

Відповідальні за виконання: керівники структурних підрозділів, координатори міжнародних проєктів.

Ресурси: людські ресурси (залучення зовнішніх експертів).

Завдання (дії):

сприяння залученості викладачок до участі в програмних заходах та міжпредметних співпрацях в технічних науках, а також інтеграцію власних досліджень у поєднанні з технічним спрямуванням;

заохочення участі науково-педагогічних працівників у форумах та зустрічах, де вони можуть удосконалити ідеї щодо включення гендерного питання у викладацький зміст навчальних предметів або вдосконалення уже наявної системи подання гендерного змісту;

створення умов для покращення знань викладачів із гендерної інклюзії в дослідженнях та навчанні: надання інформації про проведені тренінги, семінари чи конференції, забезпечення участі педагогічних працівників у цих заходах, співпраця у сфері організації цих заходів;

підтримування діяльності викладачів у спробах здійснити інтеграцію гендерно орієнтованої тематики у дослідницькому і науковому матеріалі, забезпечення розвитку студентських ініціатив з дослідження гендерно чутливих тем.

3.5. Заходи проти гендерного насильства, включаючи сексуальні домагання

Мета: розроблення практик, що запобігатимуть виникненню гендерному насильству в університеті.

Цільова група: працівники університету, здобувачі.

Відповідальні за виконання: адміністрація університету, Центр медіації, Центр гендерної культури, юридичний відділ.

Ресурси: людські ресурси (залучення зовнішніх експертів), матеріальні ресурси (приміщення, електронні матеріали для проведення тренінгів)

Завдання (дії):

реалізація заходів, які спрямовані на закріплення моделей поведінки негативного ставлення до насильства, гендерно неприйнятної риторики, наявність правопорушень у будь-якому їх вигляді;

розроблення механізмів з запобігання та врегулювання ситуацій, які можуть бути пов'язані із сексуальними домаганнями, виявленню дискримінації за гендером чи риторики, пов'язаної з стереотипізацією гендерних ролей;

забезпечення інформування університетської спільноти у вигляді антидискримінаційних тренінгів для створення безпечного середовища для всіх учасників навчального процесу;

підтримання ініціатив із проведення заходів, що сприяють висвітленню проблем сексуального насильства у сучасному суспільстві, алгоритму дій при роботі з даними проблемами.

4. МОНІТОРИНГ РЕАЛІЗАЦІЇ ПЛАНУ

План гендерної рівності СНУ ім. В. Даля пройшов публічне обговорення та був затверджений Вченою радою університету (Рішення вченої ради № 8 від 29 березня 2024 року).

Моніторинг реалізації Плану буде здійснюватися на основі гендерного аудиту та аналізу звіту відповідальних виконавців протягом періоду реалізації наприкінці кожного року реалізації. Для здійснення моніторингу будуть розроблені додаткові форми для збору інформації від відповідальних виконавців. За результатами моніторингу та у випадку суттєвих змін умов функціонування університету зміст Плану може бути уточнений та скорегований. Результати моніторингу дозволятимуть коригувати та вдосконалювати завдання, щоб можна було оптимізувати їхні результати з метою підвищення соціальної й особистої безпеки працівників і здобувачів освіти СНУ ім. В. Даля.