

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ЗАТВЕРДЖУЮ

Ректор ЗУНУ


Оксана ДЕСЯТНЮК
2023 р.



ПОЛІТИКА ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ
ЗАХІДНОУКРАЇНСЬКОГО НАЦІОНАЛЬНОГО
УНІВЕРСИТЕТУ

СХВАЛЕНО

Рішенням вченої ради
Західноукраїнського національного
університету
від 06 грудня 2023 року,
Протокол №4

Тернопіль - 2023

ПОЛІТИКА ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ ЗАХІДНОУКРАЇНСЬКОГО НАЦІОНАЛЬНОГО УНІВЕРСИТЕТУ

ВСТУП

Гендерна рівність – 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.

Гендерна рівність є фундаментальним правом та необхідною умовою досягнення цілей зростання соціуму, соціальної єдності та демократії. Виконання пунктів Політики – це запорука демократичного європейського майбутнього України із дотриманням забезпечення рівності прав жінок та чоловіків у контексті освіти і науки України.

Як заклад вищої освіти, ми підтримуємо шлях, вільний від упереджень і стереотипів, що охоплює свободу людей і цінує їхню індивідуальність та унікальність.

Політика гендерної рівності є інструментом що, покликаний сприяти цим культурним змінам з метою пролонгації формування чесного і відкритого комунікативного навчального та робочого середовища дискримінації, створення спільноти довіри, що плекає почуття приналежності і спільні цілі, і, як наслідок, дозволяє розвиватися всій установі.

Планування та розробка заходів у цьому документі мають на меті, з одного боку, забезпечити безперервність та узгодженість політики, яку вже проводить університет, а з іншого боку, дослідити цілі та дії, здатні подолати перешкоди, які все ще існують на шляху до гендерної рівності.

I. НОРМАТИВНО-ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПЛАНУ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

Міжнародні нормативно-правові акти

1. Рекомендації Європейської комісії щодо Європейської хартії дослідників та Кодексу працевлаштування наукових працівників.
2. Директива ЄС 2006/54/ЄС «Про рівноправність статей щодо зайнятості та праці»
3. Директива ЄС 2010/41/ЄС «Про застосування принципу рівноправності статей між особами, які забезпечують законну допомогу, та їх клієнтами»
4. Директива ЄС 2012/29/ЄС «Про мінімальні стандарти прав, підтримки та захисту жертв злочинів»
5. Директива ЄС 2014/54/ЄС «Про забезпечення дотримання принципу рівноправності статей при забезпеченні доступу до товарів та послуг»
6. Директива ЄС 2019/1158/ЄС «Про прозорість умов зайнятості та соціальний захист»
7. Декларація про гендерну рівність, яку прийняв Європейський парламент у 2021 році
8. Європейська стратегія з рівності статей на 2020-2025 роки, що містить конкретні дії та пріоритети для підтримки гендерної рівності
9. Закон про цифрові послуги (DSA REGULATION (EU) 2022/2065 19.10.2022)
10. Закон про цифровий ринок (DMA REGULATION (EU) 2022/1925 14.09.2022)

Національне законодавство

11. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків» № 2866-IV від 08.09.2005 р.
12. Національний план дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 “Жінки, мир, безпека” на період до 2025 року, що містить конкретні заходи та цілі для забезпечення гендерної рівності в Україні
13. Державна програма забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків до 2023 року, що містить детальну стратегію з підтримки гендерної рівності в Україні.

14. Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW), яку ратифікувала Україна № 995_207 від 06.10.1999 р.

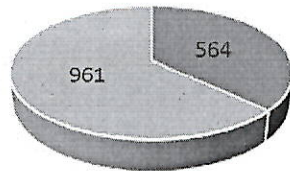
15. Указ Президента України Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 14 травня 2021 року «Про Стратегію людського розвитку» № 225/2021 від 02.06.2021 р.

16. Закон України «Про запобігання та протидію домашньому насильству» зі внесеними змінами про гендерно орієнтоване насильство» № 2229-VIII від 07.12.2017 р.

II. ГЕНДЕРНА СТРУКТУРА ЗУНУ

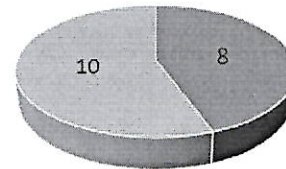
Співвідношення статей у лідерських посадах і прийнятті рішень, станом на 14.11.2023 року

Чисельність працівників



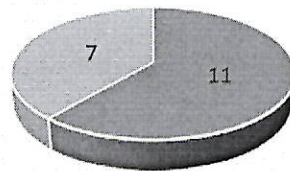
■ Чоловіки ■ Жінки

Чисельність працівників ректорату



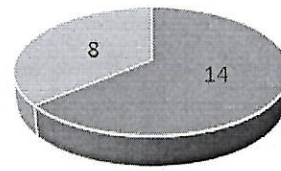
■ Чоловіки ■ Жінки

Чисельність деканів факультетів, директорів інститутів



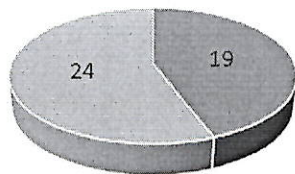
■ Чоловіки ■ Жінки

Чисельність керівників інших навчальних підрозділів



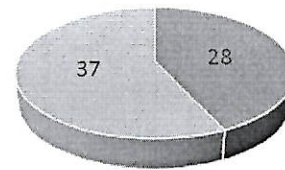
■ Чоловіки ■ Жінки

Чисельність завідувачів кафедр



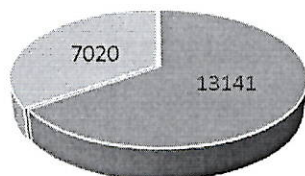
■ Чоловіки ■ Жінки

Чисельність керівників інших підрозділів університету



■ Чоловіки ■ Жінки

Чисельність студентів



■ Чоловіки ■ Жінки

III. СТРАТЕГІЧНІ ЦІЛІ ЗМІЦНЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

ЦІЛЬ 1: РІВНІ МОЖЛИВОСТІ В ПРОЦЕСІ ПРИЙНЯТТЯ НА РОБОТУ ТА РОЗВИТКУ КАР'ЄРИ

Заходи реалізації:

- Впроваджувати, підтримувати і постійно вдосконалювати систему управління університетом, що буде враховувати принцип рівних можливостей, як невід'ємну частину загальної системи управління.
- Експертна оцінка оголошень, рекомендаційних листів та інших матеріалів, що використовуються під час процедури пошуку та відбору персоналу на наявність гендерно-нечутливої мови, несвідомих мовних упереджень.
- Створення в університетському освітньому та професійному середовищі атмосфери, де спілкування є відкритим і спільним, та де акцент робиться на розвитку цінностей різноманітності і включеності.
- Підтримка участі в організованих менторських та наставницьких програмах, що забезпечуватимуть розвиток ініціативи у пропонуванні та прийнятті рішень, формування лідерських якостей серед працівниць університету.

ЦІЛЬ 2: ГЕНДЕРНА ПЕРСПЕКТИВА В АКАДЕМІЧНИХ ТА ВИКЛАДАЦЬКИХ АСПЕКТАХ

Заходи реалізації:

- Забезпечити виконання національних та регіональних стратегічних документів з питань забезпечення гендерної рівності, зокрема Плану дій Національної стратегії у сфері прав людини на період до 2025 року та Розпорядження КМУ від 20 грудня 2022 р. № 1163-р «Про схвалення Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року та затвердження операційного плану заходів на 2022-2024 роки з її реалізації».

- Запровадити проведення щорічного моніторингу згідно з індикаторами плану гендерної рівності для поточної оцінки прогресу та виявлення основних результатів упровадження плану гендерної рівності.
- Залучення університетської спільноти, у тому числі й студентства до відзначення важливих дат, присвячених проблемам гендерної рівності, недискримінації, гендерного насильства тощо.

ЦІЛЬ 3: ПРОВЕДЕННЯ ЗАХОДІВ ЩОДО ІНФОРМУВАННЯ ПРОТИ ГЕНДЕРНОГО НАСИЛЬСТВА, ВКЛЮЧАЮЧИ СЕКСУАЛЬНІ ДОМАГАННЯ

Заходи реалізації:

- Створити робочу групу кураторів зміцнення гендерної рівності із представників структурних підрозділів університету.
- Запобігати сексуальним домаганням в університетському середовищі та проявам упередженості щодо осіб з іншою сексуальною орієнтацією.
- Установлювати партнерські відносини та співпрацювати з органами влади, науковими, освітніми й іншими установами, а також зацікавленими сторонами на різних рівнях – від місцевого до міжнародного, – щодо питань гендерної рівності та уникнення дискримінації.
- Створити Комісію з запобігання, попередження та врегулювання випадків, пов'язаних із сексуальними домаганнями і дискримінацією.

ЦІЛЬ 4: ВПРОВАДЖЕННЯ ГЕНДЕРНИХ АСПЕКТІВ У НАУКОВІ ТА ДОСЛІДНИЦЬКІЙ РОБОТІ

Заходи реалізації:

- Впроваджувати практики гендерночутливого підходу у змісті науково-дослідної роботи.
- Започаткувати курси, тренінги і програми на тему забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

– Виконувати через угоди із закордонними закладами вищої освіти програми сприяння академічній мобільності студенток/студентів, які долучені до розробки навчальних програм із забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

– Організовувати коротко- та довгострокові навчання і стажування студентів/студенток, аспірантів/аспіранток, докторантів/докторанток за науковими програмами (літні школи) із забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; оприлюднювати науково-теоретичний доробок українських учених у сфері освіти з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, створювати системи наукової комунікації та кооперації.

– Забезпечувати рівні права та створювати рівні можливості для жінок у проведенні науково-дослідної роботи.

– Долучатись до відзначення Міжнародного дня жінок і дівчат в науці (11 лютого).

ЦІЛЬ 5: СТВОРЕННЯ ПОЗИТИВНИХ УМОВ ДЛЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗБАЛАНСОВАНOSTІ МІЖ ПРОФЕСІЙНОЮ ТА ОСОБИСТОЮ СФЕРАМИ

Заходи реалізації:

– Створити кімнату матері і дитини задля підтримки співробітників/ць, які мають маленьких дітей, дітей з особливими потребами, багатодітних сімей, вагітних жінок.

– Запровадити індивідуальний графік роботи й інші гнучкі форми, що полегшують поєднання праці та сімейного життя для співробітників/ць, які мають маленьких дітей, дітей з особливими потребами, багатодітних сімей, вагітних жінок.

– Забезпечити психологічний супровід для співробітників/ць університету з метою запобігання емоційному вигоранню.

– Надавати консультаційну, психологічну, інформаційну підтримку, оздоровчі заходи тощо для жінок і чоловіків, які мають сім'ї.

IV. ВИКЛИКИ ПЕРЕД УПРОВАДЖЕННЯМ ПОЛІТИКИ ЗМІЦНЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

Упровадження Політики гендерної рівності в університеті може викликати низку труднощів, починаючи зі збору та опрацювання даних. Однією з головних проблем є недостатність гендерної статистики та даних. Це ускладнює аналіз гендерних нерівностей в університетському середовищі та формулювання метацілей.

Другим важливим викликом є зміна культурних та стереотипних уявлень щодо ролей гендерів. Це може зустрічати опір серед окремих членів університетської спільноти, що вплине на перебіг процесу впровадження гендерної рівності та уповільнить його.

Третім викликом є нестача фінансових ресурсів для впровадження плану дій щодо гендерної рівності. Для успішного впровадження необхідні фінансові інвестиції в освіту, підтримку студентів і дослідження.

Окрім того, забезпечення підтримки всіх членів університетської спільноти цього процесу може виявитися складним завданням. Важливо створити механізми, що стимулюють активну участь та залучення всіх сторін до досягнення загальної мети - гендерної рівності в університеті.