

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ЗАТВЕРДЖУЮ

ректор ЗУНУ

 Оксана ДЕСЯТНЮК



ПОЛІТИКА ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ ЗАХІДНОУКРАЇНСЬКОГО
НАЦІОНАЛЬНОГО УНІВЕРСИТЕТУ

СХВАЛЕНО

Рішенням вченої ради
Західноукраїнського національного
університету

від 6 грудня 2023 року,
Протокол № 7

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.

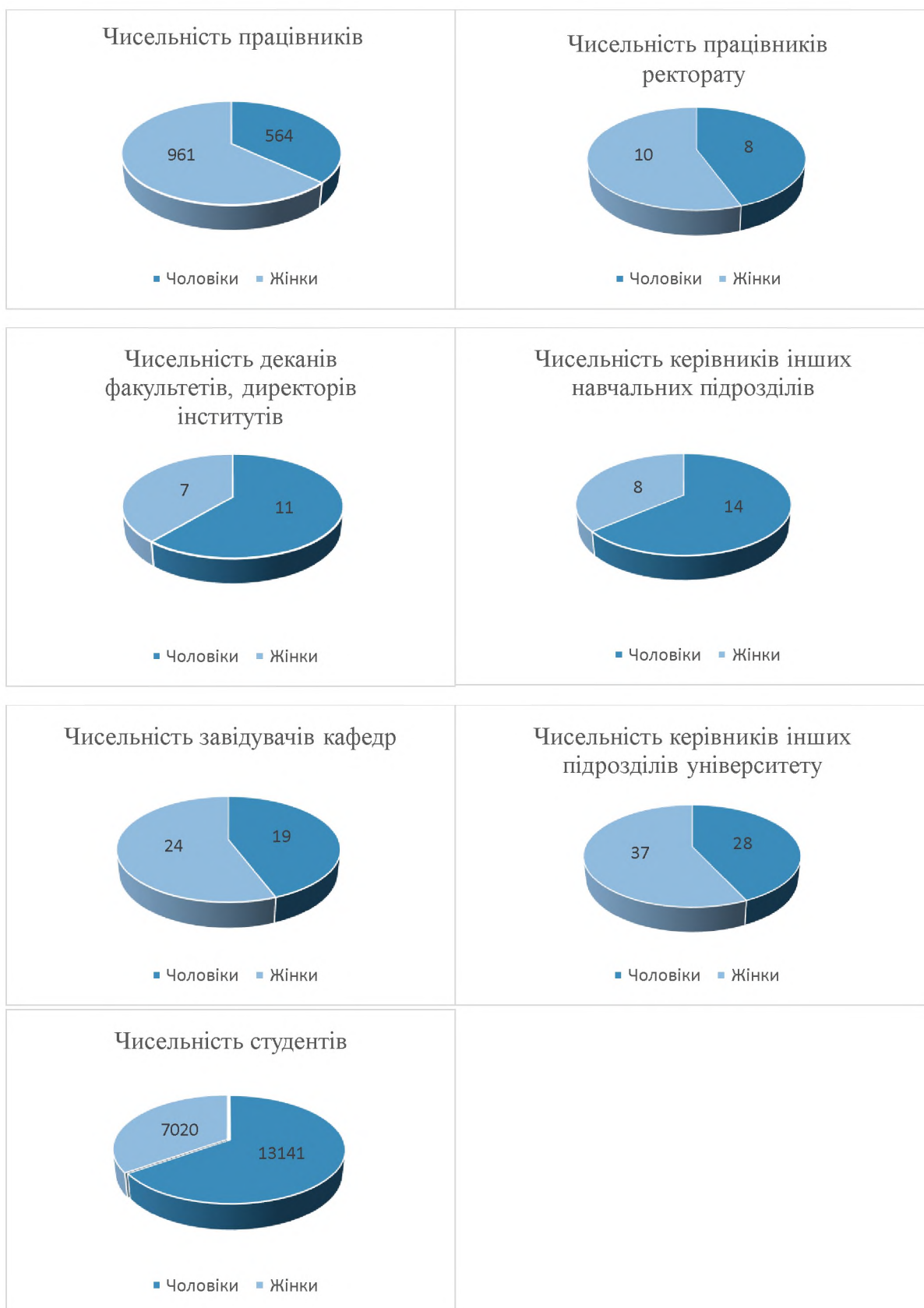
14. Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW), яку ратифікувала Україна № 995_207 від 06.10.1999 р.

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



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.