



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЖИТОМИРСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ІВАНА ФРАНКА

Н А К А З

01.10.2024

№ 139

Про затвердження
Плану гендерної рівності
Житомирського державного
Університету імені Івана Франка

Відповідно до Закону України № 2866-IV від 08 вересня 2005 року «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків» (зі змінами і доповненнями), який спрямований на 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 спрямований на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права та Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року, схваленої розпорядженням КМУ від 20 грудня 2022 р. № 1163-р.

НАКАЗУЮ:

Затвердити План гендерної рівності Житомирського державного університету імені Івана Франка (Додаток 1).

Додаток 1 на 5 арк.

Ректор

Галина КИРИЧУК

**План гендерної рівності
Житомирського державного університету імені Івана Франка**

ПРЕАМБУЛА

План гендерної рівності Житомирського державного університету імені Івана Франка (далі – План) створено з метою реалізації в Житомирському державному університеті імені Івана Франка (далі – Університет) політики, спрямованої на усунення дискримінації за ознакою статі, підвищення поінформованості співробітників щодо можливого порушення їх прав і свобод, а також створення для всіх учасників освітнього процесу однакових умов для успіху в академічному середовищі.

Реалізація принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері освіти набуває особливого значення в умовах європейської орієнтації розвитку українського суспільства.

Рівність прав і можливостей на рівні держави гарантується 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 та можливості в будь-якій сфері діяльності.

Основним завданням Плану є забезпечення рівних можливостей реалізації правового статусу чоловіків та жінок, затвердження принципу «чоловіки та жінки різні, проте рівні», підвищення поінформованості учасників освітнього процесу щодо їх прав і свобод, що можуть бути порушені гендерними упередженнями та запобігання проблемним ситуаціям, пов'язаних з порушенням гендерної рівності, що можуть виникати в Університеті як серед працівників, так і серед здобувачів вищої освіти.

МЕТА ТА ЗАВДАННЯ ПЛАНУ

Метою реалізації плану є:

- розповсюдження інформації про гендерну рівність та недискримінацію, пропагування вже розроблених рішень та контроль за їх дотриманням;
- проведення заходів, спрямованих на підтримку гендерної рівності, а також на запобігання впливу стереотипам, які впливають на працевлаштування і розвитку кар'єри співробітників, що шкодить іміджу університету.

Завдання, для учасників освітнього процесу, передбачені Планом:

- дотримання балансу між трудовою діяльністю та особистим життям;
- збереження гендерного балансу на керівних посадах та при колегіальному прийнятті рішень;
- підвищення рівня організаційної культури в частині гендерної рівності;
- забезпечення рівних можливостей для чоловіків і жінок в освітньому процесі;

- проведення профілактичних заходів запобігання гендерному насильству, включаючи сексуальні домагання;
- виділення ресурсів (приміщення, часу, досвіду, тощо) з метою забезпечення реалізації Плану;
- моніторинг гендерних показників;
- підвищення обізнаності з питань гендерної рівності з метою запобігання несвідомим гендерним упередженням, в тому числі осіб, які приймають рішення;
- продовження практики дотримання гендерної рівності при прийомі на роботу та в процесі кар'єрного зростання;
- інтеграція гендерного підходу як в освітню так і наукову площину, з метою забезпечення гендерного балансу.

ГЕНДЕРНИЙ АНАЛІЗ

При розробці Плану за основу взято динаміку розподілу науково-педагогічних працівників та здобувачів освіти за ознакою статі, з врахуванням того, що загальна чисельність працівників за основним місцем роботи в 2022 році складала 647 осіб, а в 2023 році 645 осіб.

Результати гендерного аналізу представлені у табл. 1.

Таблиця 1. Результати гендерного аналізу

Показник	2022						2023					
	всього		чоловіків		жінок		всього		чоловіків		жінок	
	осіб	%	осіб	%	осіб	%	осіб	%	осіб	%	осіб	%
Чисельність науково-педагогічних працівників за основним місцем роботи	349	100	105	30,1	244	69,9	351	100	113	32,2	238	67,8
Кількість студентів денної форми навчання в Університеті	4118	100	1118	27,1	3000	72,9	4661	100	1483	31,8	3178	68,2

В Університеті постійно та системно використовується гендерно-чутлива, недискримінаційна мова.

Науково-педагогічними працівниками Університету здійснюється підготовка та публікація статей присвячених гендерній тематиці, в тому числі в наукометричних базах Web of Science та Scopus: Kuznetsova G., Zinchenko O., Snikhovska I., Denysevych O., Velyka A. Gender Peculiarities of Modern English-Language Political Discourse. World Journal of English Language. 2023. Vol. 13, № 6. P. 298-302; та фахових виданнях, зокрема: Стародубець Г. Моделі

фемінності в гендерній політиці сталінського режиму. *Проблеми гуманітарних наук: зб. наук. пр. Дрогобицького державного педагогічного університету імені Івана Франка. Серія Історія*. 2020. Вип. 5/47. С. 390-407; Коляденко С. М., Літяга І.В. Соціально-правова підтримка жінок в Україні, які живуть з ВІЛ. *Соціальна робота та соціальна освіта*. 2022. Вип. 2 (9). С. 90-110; Гуцало Л. Генеза гендерної рівності в Стародавній Греції. *Літопис Волині*. 2022. № 3. С. 199-204; Коляда О.В. Метатекстуальність та інтермедіальність лірико-драматичного методу Гертруди Стайн. Гендерна деавтоматизація. *Закарпатські філологічні студії*. 2023. Вип. 31. С. 176-188; Стародубець Г. Гендерна спрямованість пропаганди більшовицько-радянської влади й українського націоналістичного підпілля в 1944–1947 роках. *Новітня доба*. 2023. Вип. 11. С. 96-108, тощо.

Науково-педагогічні працівники Університету є співавторами монографій присвячених питанням гендерної рівності, зокрема: Olena Yurchuk, Oksana Chaplinska. Дискурс фемінного вертограду в збірці „Міфотворення” Маріанни Кіяновської / *Kobiety w Europie Środkowo-Wschodniej w perspektywie interdyscyplinarnej*. Warszawa: Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego, 2020. P. 357-372.

В Університеті з 2007 року діє «Науковий центр гендерної освіти». Метою якого є проведення наукових досліджень у галузі гендерної проблематики, залучення науковців Університету та здобувачів вищої освіти до проведення наукових розвідок з гендерної проблематики, організація та здійснення міжнародної наукової грантової діяльності у гендерній сфері.

У проєктах «Запрошені професори» та «PRO студії від професіоналів» беруть участь представники академічної сфери та представники інших груп стейкхолдерів з лекціями присвяченими питанням гендеру, зокрема: «Забезпечення гендерної рівності в умовах війни» та «Гендерна рівність в Україні: національні особливості та сучасні виклики».

Участь у заходах ініційованих органами місцевої влади та об'єднаними територіальними громадами, що присвячені гендерним стереотипам та ролі жінок в суспільному житті. Наприклад: участь студентки фізико-математичного факультету, членкині ГО «Скриня корисних справ» Горохової Анастасії в розробці та реалізації грантового проєкту за кошти Управління у справах сім'ї, молоді та спорту Житомирської міської ради «Гри-прогулянки "Житомир: жінки, котрі творили історію"», присвяченого історичним постатям жінок, чиї життя та діяльність пов'язані з м. Житомиром.

ПРОГНОЗОВАНІ РЕЗУЛЬТАТИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПЛАНУ

План спрямований на досягнення таких результатів:

1) Сприяння балансу між трудовою діяльністю та особистим життям, підвищення обізнаності про корпоративну культуру та подолання гендерних стереотипів.

Цілі: Досягнення балансу між трудовою діяльністю та особистим життям серед співробітників. Зміцнення корпоративної культури, створення

рівних можливостей та поширення інклюзивності в Університеті за рахунок подолання гендерних стереотипів.

Заплановані заходи: Організація семінарів, зустрічей та лекцій з питань боротьби з гендерною дискримінацією. Аналіз даних щодо дотримання принципів гендерної рівності в Університеті, рівня обізнаності серед здобувачів освіти та співробітників, за потреби коригування ставлень і переконань.

2) Забезпечення гендерного балансу на керівних посадах та в органах управління.

Цілі: Досягнення гендерного балансу та рівності на керівних посадах. Підвищення збалансованого гендерного представництва на рівні Університету, навчально-наукових інститутів та факультетів, колегіальних органів прийняття рішень, організаційних комітетів наукових заходів тощо.

Заплановані заходи: Формування рекомендацій щодо збалансованого гендерного представництва на заходах, що проводяться в Університеті, навчально-наукових інститутах та факультетах, їх популяризація на рівні всіх підрозділів. Продовження практики забезпечення рівних можливостей представництва жінок і чоловіків у органах управління та структурних підрозділах Університету.

3) Продовження практики забезпечення гендерної рівності при прийомі на роботу та у кар'єрному зростанні.

Цілі: Застосування найкращих практик дотримання гендерної рівності при прийомі на роботу та у кар'єрному зростанні.

Заплановані заходи: Використання передового досвіду з метою підтримки гендерної рівності при прийомі на роботу та у подальшому розвитку кар'єри співробітників, забезпечення прозорих критеріїв конкурсного відбору.

4) Забезпечення гендерного балансу в дослідницьких проєктах та програмах.

Цілі: Популяризація передового досвіду, пов'язаного з підтримкою гендерного балансу в навчально-наукових інститутах, на факультетах та у підрозділах.

Заплановані заходи: Систематичний моніторинг гендерної рівності у випадку участі у конкурсах на отримання грантів, фінансування наукових проєктів. Організація нетворкінгу для жінок-науковиць; популяризація історій успіху про кар'єру жінок у науці в Україні та у світі; організація лекцій із запрошеними лекторками.

5) Організація заходів протидії гендерному насильству, включаючи сексуальні та моральні домагання.

Цілі: пошук механізмів щодо унеможливлення та захисту від дискримінації, випадків сексуальних домагань, сексизму, мобінгу та інших проявів насильства за ознакою статі в Університеті та формування

нетерпимого ставлення до домашнього насильства; підвищення рівня обізнаності щодо явищ дискримінації та проблем, пов'язаних із різними формами гендерного насильства; розвиток навичок, пов'язаних із виявленням цих явищ і реагуванням на них; боротьба з гендерними стереотипами.

Заплановані заходи: Організація тренінгів, спрямованих на набуття знань і навичок, що стосуються гендерної рівності, різноманіття і прав людини для науково-педагогічних та адміністративних працівників, а також здобувачів освіти. Проведення антидискримінаційних тренінгів, при потребі, для керівного складу підрозділів та осіб, які представляють органи студентського самоврядування.

б) Реалізація інших організаційних заходів:

– Проведення навчання для працівників, спрямованого на боротьбу з упередженнями та стереотипами за ознакою статі.

Очікувані результати: Працівники не вживають у спілкуванні фрази, що містять гендерні упередження чи стереотипи. Реалізація виробничих завдань працівниками Університету без врахування гендерних ознак.

– Проведення навчання серед співробітників та здобувачів вищої освіти всіх рівнів щодо порядку дій у разі настання випадків гендерного насильства, сексуального домагання, дискримінації за ознакою статі в Університеті та поза його межами.

Очікувані результати: Працівники та здобувачі освіти розуміють свої права та порядок дій у разі настання випадків гендерного насильства, сексуального домагання, дискримінації за ознакою статі на роботі та поза її межами.

– Інформування працівників та здобувачів вищої освіти про канали зв'язку в разі настання випадків гендерного насильства, сексуального домагання, дискримінації за ознакою статі на роботі та поза її межами.

Очікувані результати: Обізнаність працівників та здобувачів вищої освіти Університету про наявність каналів зв'язку, що уможливають подання повідомлень у разі настання випадків гендерного насильства, сексуального домагання, дискримінації за ознакою статі на роботі та поза її межами із забезпеченням повної анонімності.

– Розміщення на офіційному сайті Університету Плану

Очікувані результати: Наявність на офіційному сайті Плану задля можливості моніторингу його виконання.

– Аналіз документів Університету щодо наявності в них інформації про дотримання принципів інклюзії, рівності та недискримінації за статевою ознакою як Університетом так і його партнерами.

Очікувані результати: Внесення, в разі потреби, змін до документів Університету в частині заповнення про дотримання контрагентами принципів інклюзії, рівності та недискримінації за статевою ознакою.

Зазначені дії корелюють з завданнями Плану та охоплюють такі рівні: контекст, структура, персонал, влада та культура.