

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХМЕЛЬНИЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ЗАТВЕРДЖУЮ



Ректор Хмельницького
національного університету

Сергій МАТЮХ

Наказ від 11.03.2024 № 12

ПЛАН
ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ
ХМЕЛЬНИЦЬКОГО НАЦІОНАЛЬНОГО УНІВЕРСИТЕТУ
на 2024–2026 рр.

УХВАЛЕНО:

Вченою радою

Хмельницького національного університету

Протокол від 29.02.2024 №9

Хмельницький, 2024

ЗМІСТ

Вступ: нормативно-правове забезпечення, гендерна ситуація в університеті .	3
План гендерної рівності в університеті: напрямки роботи, цілі та завдання....	5
Напрямок 1: Баланс роботи та особистого життя.....	6
Напрямок 2: Гендерний баланс у лідерстві та прийнятті рішень	8
Напрямок 3: Рівність при прийомі на роботу та просування по службі	9
Напрямок 4: Інтеграція гендерного виміру в науково-дослідницький і викладацький зміст	11
Напрямок 5: Заходи проти гендерного насильства, включаючи сексуальні домагання.....	13
Напрямок 6: Заходи з впровадження, інформування та моніторингу ПГР ...	15
Висновки.....	17

ВСТУП: НОРМАТИВНО-ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ, ГЕНДЕРНА СИТУАЦІЯ В УНІВЕРСИТЕТІ

Міжнародні конвенції

1. Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW).
2. Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами.

Європейський союз

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 2019/1158/ЄС «Про прозорість умов зайнятості та соціальний захист».
4. Декларація про гендерну рівність та інші.

Україна

1. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків».
2. Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні».
3. Закон України «Про запобігання та протидію домашньому насильству».
4. Стратегія впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року.
5. Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 14 травня 2021 року «Про Стратегію людського розвитку».
6. Національний план дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека».

Університет

1. Положення про підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників.
2. Положення про порядок запобігання і врегулювання потенційного та реального конфлікту інтересів в діяльності посадових осіб.
3. Положення про запобігання і врегулювання конфліктних ситуацій.
4. Положення про запобігання та протидію булінгу.
5. Положення про студентське самоврядування у Хмельницькому національному університеті.
6. Політика рівності Хмельницького національного університету.
7. Порядок проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників Хмельницького національного університету.
8. Положення про психологічну службу.

9. Інше.

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.

ХНУ вважає гендерну рівність фундаментальним і невід’ємним правом та уже деякий час приділяє особливу увагу боротьбі з усіма формами дискримінації.

Особливої уваги заслуговують наступні заходи:

1. Сформовано комісію з питань гендерної рівності, в плані роботи якої передбачено проведення гендерного аудиту.

2. Введено в дію «Політику рівності Хмельницького національного університету».

3. Відділ забезпечення якості вищої освіти проводить навчання в рамках курсів підвищення кваліфікації НПП з питань використання положень Політики рівності Хмельницького національного університету, Положення про запобігання і врегулювання конфліктних ситуацій, що містять регулятивні норми запобігання та протидії дискримінації та насильству за ознакою статі.

4. В університеті виконуються науково-дослідні роботи в галузі гендерних досліджень, зокрема на кафедрі HR-інжинірингу у бізнес-економіці.

5. На кафедрі слов’янської філології передбачено виконання досліджень в галузі гендерної лінгвістики.

6. Розроблено та введено в освітній процес навчальний курс для докторів філософії «Права людини, сексуальна орієнтація та гендерна рівність».

7. Науково-педагогічними працівниками кафедри соціальної роботи і соціальної педагогіки з 2019 року проводяться інформаційно-просвітницькі заходи зі школярами та педагогами щодо питань запобігання та локалізації булінгу / мобінгу, домашнього насильства, попередження дискредитації особи за гендерними особливостями (існує низка публікацій у фахових виданнях України).

Була сформована Комісія з питань гендерної рівності, в плані роботи якої передбачено проведення гендерного аудиту та розробка плану гендерної рівності ХНУ. Комісія також діє відповідно до рекомендацій Horizon Europe щодо планів гендерної рівності, підготовлених Генеральним директором ЄС з досліджень та інновацій (ЄС) відповідно до Рішення Ради 2021/764 від 10 травня 2021 року, яке визначає пріоритет «гендерної рівності, включаючи інтеграцію гендерного виміру в зміст науково-дослідних робіт».

ПЛАН ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В УНІВЕРСИТЕТІ: НАПРЯМКИ РОБОТИ, ЦІЛІ ТА ЗАВДАННЯ

План гендерної рівності ХНУ (ПГР) враховує рекомендації рамкової програми Європейського Союзу з досліджень та інновацій «Горизонт Європа», Стратегію впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року, План дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року) тощо.

Відповідно до зазначених вище рекомендацій, було визначено такі **напрями для впровадження ПГР:**

1. Баланс роботи та особистого життя.
2. Гендерний баланс у лідерстві та прийнятті рішень.
3. Рівність при прийомі на роботу та просування по службі.
4. Інтеграція гендерного виміру в науково-дослідницький і викладацький зміст.
5. Заходи проти гендерного насильства, включаючи сексуальні домагання.
6. Наскрізні заходи, заходи з впровадження, інформування та моніторингу ПГР.

Серед першочергових заходів, які заплановано на 2024 рік, – призначення **відповідальних з гендерних питань** у кожному структурному підрозділі ХНУ, проведення гендерного аудиту та аналіз чинних положень університету на предмет відсутності гендерно чутливих пунктів. За результатами аудиту, комісія з питань гендерної рівності розгляне необхідні зміни до цього Плану гендерної рівності. Також, комісія збиратиметься і розглядатиме виконання заходів Плану принаймні раз на пів року.

ПГР розроблено на період 2024–2026 рр.

Основні цільові групи: здобувачі, НПП, адміністративний персонал ХНУ та шукачі роботи у ХНУ.

НАПРЯМОК 1: БАЛАНС РОБОТИ ТА ОСОБИСТОГО ЖИТТЯ

ЦІЛЬ 1: заохочувати розвиток організаційної культури, заснованої на повазі до відмінностей, а також підтримувати поєднання роботи та батьківства, створення інклюзивного робочого середовища.

ЦІЛЬ 2: підтримувати баланс між роботою та особистим життям, створити інклюзивне робоче середовище.

Захід	Відповідальні	Цільові групи	Часові рамки	Показники
Розгляд можливостей для допомоги та підтримки одиноких батьків; дітей, дружин та чоловіків військових та ветеранів на базі університету, та розглянути можливість внесення змін до Положення про Центр комплексної реабілітації та допомоги військовослужбовцям-учасникам бойових дій «Veteran Простір» про включення напрямку роботи щодо допомоги та підтримки одиноких батьків; дітей, дружин та чоловіків військових та ветеранів на базі університету.	Голови структурних підрозділів та відповідальні з гендерних питань.	Здобувачі, НПП, Адмінперсонал ХНУ.	2024–2026 рр.	За результатами гендерного аудиту, запропонувати варіанти допомоги та підтримки; зміни у Положенні про Центр комплексної реабілітації та допомоги військовослужбовцям-учасникам бойових дій «Veteran Простір» про включення напрямку роботи щодо допомоги та підтримки одиноких батьків; дітей, дружин та чоловіків військових та ветеранів на базі університету.
Промоція питань балансу роботи та особистого життя.	Голови структурних підрозділів та відповідальні з гендерних питань, відділ зв'язків з громадськістю.	Здобувачі, НПП, Адмінперсонал ХНУ.	2024–2026 рр.	1-2 публікації на тему у квартал.
Проаналізувати поточні загально університетські положення про роботу з персоналом після повернення з відпустки по догляду за дитиною або з інших причин,	Голови структурних підрозділів та відповідальні з гендерних питань, відділ кадрів.	Здобувачі, НПП, Адмінперсонал ХНУ.	Перше півріччя 2024 р.	За результатами аналізу запропонувати зміни до положень та варіанти для наставництва.

розглянути можливості для наставництва таких осіб після повернення.				
---	--	--	--	--

НАПРЯМОК 2: ГЕНДЕРНИЙ БАЛАНС У ЛІДЕРСТВІ ТА ПРИЙНЯТТІ РІШЕНЬ

ЦІЛЬ 1: Вивчення ситуації гендерного дисбалансу на вищих посадах і в органах прийняття рішень.

ЦІЛЬ 2: Сприяти участі недостатньо представленої статі в органах прийняття рішень.

Захід	Відповідальні	Цільова група	Часові рамки	Показники
Проаналізувати наявні загально університетські положення та оцінити можливості для покращення щодо врахування гендерних аспектів/розмаїття.	Голови структурних підрозділів та відповідальні з гендерних питань, відділ кадрів.	Здобувачі, НПП, Адмінперсонал ХНУ.	Перше півріччя 2024 р.	Внесені зміни до положень, ідентифікованих під час гендерного аудиту.
Розробити програму лідерства для потенційних лідерів із тренінгами, можливостями для налагодження зв'язків і обміну.	Голови структурних підрозділів та відповідальні з гендерних питань, відділ кадрів.	Здобувачі, НПП, Адмінперсонал ХНУ.	2024–2026 рр.	Програма лідерства для потенційних лідерів із тренінгами, можливостями для налагодження зв'язків і обміну.
Інтегрувати тренінги з «несвідомого упередження» в існуючі семінари та навчальні курси для лідерів.	Голови структурних підрозділів та відповідальні з гендерних питань, відділ кадрів.	Здобувачі, НПП, Адмінперсонал ХНУ.	2024–2026 рр.	Ідентифіковані тренінги з «несвідомого упередження» в існуючі семінари та навчальні курси для лідерів (та за можливості, інтегровані).
Створити карту компетентностей і кваліфікацій, необхідних для просування на керівні посади.	Голови структурних підрозділів та відповідальні з гендерних питань, відділ кадрів.	Здобувачі, НПП, Адмінперсонал ХНУ, шукачі роботи.	2024–2026 рр.	Створено карту компетентностей і кваліфікацій, необхідних для просування на керівні посади.

НАПРЯМОК 3: РІВНІСТЬ ПРИ ПРИЙОМІ НА РОБОТУ ТА ПРОСУВАННЯ ПО СЛУЖБІ

ЦІЛЬ 1: Розвивати навички, пов'язаних із гендерною рівністю, різноманітністю та правами людей, щоб наблизити представників недостатньо представленої статі до всіх дисциплін.

ЦІЛЬ 2: Зменшити горизонтальну сегрегацію.

ЦІЛЬ 3: Запровадити процес найму та процедура адаптації з урахуванням гендерних аспектів та різноманітності.

Захід	Відповідальні	Цільова група	Часові рамки	Показники
Розробити навчання для осіб, відповідальних за підбір персоналу, щоб підвищити гендерні компетентності (окрім НПП).	Голови відповідних структурних підрозділів та відповідальні з гендерних питань, відділ кадрів.	Відділ кадрів.	2024–2026 рр.	Розроблені курси та семінари для осіб, відповідальних за підбір персоналу.
Зробити процедури та критерії відбору персоналу прозорими.	Голови відповідних структурних підрозділів та відповідальні з гендерних питань, відділ кадрів.	Відділ кадрів.	2024–2026 рр.	Розміщення інформації на сайті університету, яка буде включати: 1.Процедуру найму персоналу та просування по службі; 2.Критерії відбору на заміщення вакантних посад.
Проаналізувати поточні загально університетські процедури найму та оцінити можливості для покращення щодо врахування гендерних аспектів/розмаїття.	Голови відповідних структурних підрозділів та відповідальні з гендерних питань, відділ кадрів.	Здобувачі, НПП, Адмінперсонал ХНУ, шукачі роботи.	Перше півріччя 2024 р.	Внесені зміни до положень, ідентифікованих під час гендерного аудиту.
Розробити інструкції щодо формування конкурсної комісії враховуючи гендерний баланс.	Голови відповідних структурних підрозділів та відповідальні з гендерних питань, відділ кадрів.	Здобувачі, НПП, Адмінперсонал ХНУ, шукачі роботи.	2024–2026 рр.	Інструкція щодо формування конкурсної комісії враховуючи гендерний баланс.

Розробити Рекомендації щодо гендерного балансу на конференціях, панелях та всіх публічних заходах ХНУ.	Голови відповідних структурних підрозділів та відповідальні з гендерних питань, відділ кадрів.	Здобувачі, НПП, Адмінперсонал ХНУ, шукачі роботи.	2024–2026 рр.	Рекомендація щодо гендерного балансу на конференціях, панелях та всіх публічних заходах ХНУ.
--	--	---	---------------	--

НАПРЯМОК 4: ІНТЕГРАЦІЯ ГЕНДЕРНОГО ВИМІРУ В НАУКОВО-ДОСЛІДНИЦЬКИЙ І ВИКЛАДАЦЬКИЙ ЗМІСТ

ЦІЛЬ 1: Сприяти міждисциплінарному дискурсу про актуальність питань гендеру та різноманітності в дослідженнях.

ЦІЛЬ 2: Підтримувати НПП різних дисциплін у вивченні актуальності гендерних аспектів і різноманітності в дослідженнях та в інтегруванні методів, що стосуються окремих дисциплін, у дослідження та викладання.

ЦІЛЬ 3: Заохочувати рівний доступ до дослідницьких ресурсів (у т.ч. і фінансування).

ЦІЛЬ 4: Сприяти усвідомленню студентів різних дисциплін актуальність гендеру та різноманітності у своїй галузі навчання.

Захід	Відповідальні	Цільова група	Часові рамки	Показники
Заохочувати гендерно збалансовані дослідницькі групи та стимулювати до участі менш представленої статі в дослідницьких мережах.	Голови відповідних структурних підрозділів та відповідальні з гендерних питань.	Здобувачі, НПП, Адмінперсонал ХНУ.	2024–2026 рр.	За результатами гендерного аудиту, визначити необхідність заохочення гендерно збалансовані дослідницькі групи та стимулювати до участі менш представленої статі.
Включати гендерну тематику в зміст програм.	Голови відповідних структурних підрозділів та відповідальні з гендерних питань.	Здобувачі, НПП, Адмінперсонал ХНУ.	2024–2026 рр.	Гендерна тематика включена в зміст програм.
Внести пропозицію про закріплення навчальної дисципліни «Гендерна рівність та права жінок» як обов'язкової для усіх спеціальностей університету.	Голови відповідних структурних підрозділів та відповідальні з гендерних питань.	Здобувачі, НПП.	2024–2026 рр.	На сьогодні дисципліна викладається як обов'язкова для спеціальності «Право». Як результат, така дисципліна викладається як обов'язкова для інших спеціальностей.
Запрошувати ключових експертів з питань гендеру та різноманітності в дослідженнях.	Голови відповідних структурних підрозділів та відповідальні з гендерних питань.	Здобувачі, НПП, Адмінперсонал ХНУ.	2024–2026 рр.	Проведені заходи із залученням ключових експертів з питань гендеру та різноманітності в дослідженнях.

Розробити інструментарій з інформацією та методами із включення питань гендеру, що стосуються конкретної дисципліни.	Голови відповідних структурних підрозділів та відповідальні з гендерних питань.	Здобувачі, НПП, Адмінперсонал ХНУ.	2024–2026 рр.	Інструментарій з інформацією та методами із включення питань гендеру, що стосуються конкретної дисципліни.
Розвивати потенціал науковців у застосуванні гендерного аналізу та аналізу різноманітності в дослідницьких проєктах.	Голови відповідних структурних підрозділів та відповідальні з гендерних питань.	Здобувачі, НПП, Адмінперсонал ХНУ.	2024–2026 рр.	Проведені заходи для розвитку потенціалу науковців у застосуванні гендерного аналізу та аналізу різноманітності в дослідницьких проєктах.

НАПРЯМОК 5: ЗАХОДИ ПРОТИ ГЕНДЕРНОГО НАСИЛЬСТВА, ВКЛЮЧАЮЧИ СЕКСУАЛЬНІ ДОМАГАННЯ

ЦІЛЬ 1: Запобігати гендерному насильству, включаючи сексуальні домагання, культивувати нульову толерантність до гендерного насильства в університеті.

Захід	Відповідальні	Цільова група	Часові рамки	Показники
Посилити роботу в напрямку інформаційно-просвітницьких заходів зі школярами та педагогами щодо питань запобігання та локалізації булінгу / мобінгу, домашнього насильства, попередження дискредитації особи за гендерними особливостями через залучення міжнародних партнерів.	Голови відповідних структурних підрозділів та відповідальні з гендерних питань.	Здобувачі, НПП, Адмінперсонал ХНУ, партнери ХНУ, громадськість.	2024–2026 рр.	Залучено міжнародних партнерів до роботи в напрямку інформаційно-просвітницьких заходів зі школярами та педагогами щодо питань запобігання та локалізації булінгу / мобінгу, домашнього насильства, попередження дискредитації особи за гендерними особливостями.
Промоція заходів, які стосуються взаємоповаги, боротьби з насильством, психологічної допомоги тим, хто постраждав тощо (на базі університету та на базі партнерських організацій).	Голови відповідних структурних підрозділів та відповідальні з гендерних питань, студентська рада.	Здобувачі, НПП, Адмінперсонал ХНУ.	2024–2026 рр.	Заходи проведено принаймні 4 рази на рік.
Підтримувати тісні зв'язки з організаціями, що опікуються питаннями гендерної рівності, для проведення семінарів, допомоги постраждалим тощо.	Голови відповідних структурних підрозділів та відповідальні з гендерних питань, студентська рада.	Здобувачі, НПП, Адмінперсонал ХНУ.	2024–2026 рр.	Підписані меморандуми з організаціями, що опікуються питаннями гендерної рівності, для проведення семінарів, допомоги постраждалим.
Створення можливостей для анонімного	Голови відповідних структурних	Здобувачі, НПП, Адмінперсонал ХНУ.	2024–2026 рр.	Механізм для анонімного повідомлення про

повідомлення про можливі зловживання.	підрозділів та відповідальні з гендерних питань, студентська рада.			можливі зловживання.
---	---	--	--	-------------------------

НАПРЯМОК 6: НАСКРІЗНІ ЗАХОДИ, ЗАХОДИ З ВПРОВАДЖЕННЯ, ІНФОРМУВАННЯ ТА МОНІТОРИНГУ ПГР

ЦІЛЬ 1: Інформувати усіх зацікавлених осіб про результати впровадження ПГР.

ЦІЛЬ 2: Проводити заходи із моніторингу та зведення статистики гендерної і показників різноманітності, а також моніторинг впровадження ПГР.

Захід	Відповідальні	Цільова група	Часові рамки	Показники
Створити інтернет-сторінку присвячену питанням гендерної рівності для інформування громади університету, партнерів та громадськості.		Здобувачі, НПП, Адмінперсонал ХНУ, партнери ХНУ, громадськість.	Перший квартал 2024 р.	Створено інтернет-сторінку присвячену питанням гендерної рівності.
Створити інтернет-адресу для звернень від громади університету та інших зацікавлених осіб стосовно питань гендерної рівності.		Здобувачі, НПП, Адмінперсонал ХНУ, партнери ХНУ, громадськість та інші зацікавлені особи.	Перший квартал 2024 р.	Створено інтернет-адресу для звернень від громади університету та інших зацікавлених осіб.
Призначити відповідального з гендерних питань у кожному структурному підрозділі.	Голови структурних підрозділів.		Перший квартал 2024 р.	1 відповідальний з гендерних питань у кожному структурному підрозділі.
Проводити систематичний збір даних з урахуванням статі та/або розбивкою за статтю та гендерний аудит.	Голови структурних підрозділів та відповідальні з гендерних питань.	Здобувачі, НПП, Адмінперсонал ХНУ.	Перший квартал 2024 р.	Звіт від кожного структурного підрозділу.
Проінформувати про ПГР факультети, кафедри, науково-дослідні центри та адміністративні відділи.	Голови структурних підрозділів та відповідальні з гендерних питань.	Здобувачі, НПП, Адмінперсонал ХНУ.	Перший квартал 2024 р.	Оголошення на онлайн сторінках, інформування через електронну пошту тощо.
Проводити регулярний якісний та кількісний моніторинг ПГР.	Голови структурних підрозділів та відповідальні з гендерних питань.	Здобувачі, НПП, Адмінперсонал ХНУ.	Кожного півріччя (червень та грудень) 2024–2026	Інформування Комісії з питань гендерної рівності під час засідання стосовно

			рр.	результатів.
Регулярно включати у звітування дані про гендер та різноманітність.	Голови структурних підрозділів та відповідальні з гендерних питань.	Здобувачі, НПП, Адмінперсонал ХНУ.	2024–2026 рр.	
Налагодити зв'язки з місцевими та національними НУО, національними та міжнародними експертами у гендерних питаннях для можливої співпраці.	Голови структурних підрозділів та відповідальні з гендерних питань.	Здобувачі, НПП, Адмінперсонал ХНУ.	2024–2026 рр.	Меморандуми про співпрацю, залучення експертів до заходів із підвищення кваліфікації.

ВИСНОВКИ

ПГР ХНУ включає низку конкретних заходів за напрямками:

1. Баланс роботи та особистого життя.
2. Гендерний баланс у лідерстві та прийнятті рішень.
3. Рівність при прийомі на роботу та просування по службі.
4. Інтеграція гендерного виміру в науково-дослідницький і викладацький зміст.
5. Заходи проти гендерного насильства, включаючи сексуальні домагання.
6. Наскрізні заходи, заходи з впровадження, інформування та моніторингу ПГР.

Ці заходи – це частина цілісної картини і відповідають стратегічним цілям університету.

Органи університету залучені до виконання цих заходів для забезпечення безперебійної роботи.

Комісія з питань гендерної рівності збиратиметься принаймні кожні шість місяців, а результати її моніторингу будуть передаватися та обговорюватися щороку з Наглядовою радою Університету.

ПГР є інструментом для обміну досвідом та співіснування, спрямованого на всіх співробітників університету та зацікавлених сторін, і призначений для подальшого вдосконалення організаційної культури ХНУ, яка базується на повазі та гостинності, і яка лише за рівних можливостей має шанс проявити себе.