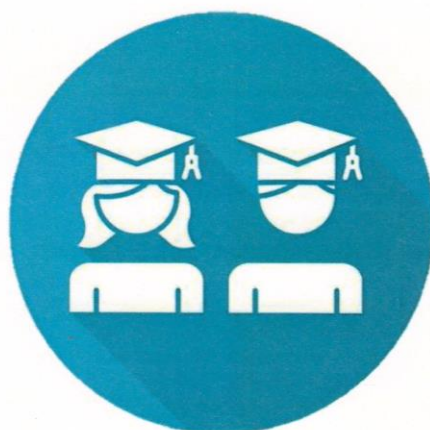


2024



ПЛАН ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ
МИКОЛАЇВСЬКОГО НАЦІОНАЛЬНОГО АГРАРНОГО УНІВЕРСИТЕТУ

ПЛАН ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

Миколаївського національного аграрного університету



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
МИКОЛАЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ АГРАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

«ЗАТВЕРДЖУЮ»
В.о. ректора університету
Вячеслав ШЕБАНІН
«14» 11 2023 р.

ПЛАН ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ
Миколаївського національного аграрного університету
на період 2024-2026 роки

Розглянуто і схвалено на
засіданні вченої ради університету
(протокол № 4 від «14» 11 2023 р.)

Миколаїв
2023

ПЛАН ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

Миколаївського національного аграрного університету



ЗМІСТ

Вступ	2
1. Нормативно-правове забезпечення дотримання гендерної рівності	3
2. Аналіз гендерної структури у МНАУ	4
Гендерний розподіл персоналу за рівнями управління.....	5
Гендерний розподіл персоналу за рівнями управління.....	7
3. Політика гендерної рівності Миколаївського національного аграрного університету на 2024-2026 рр.....	8
4. Планові завдання забезпечення гендерної рівності.....	12
Планові завдання на 2024 рік	12
Планові завдання на 2025 рік	12
Планові завдання на 2026 рік	13
Висновки.....	14

Вступ

Гендерна рівність є фундаментальною цінністю Європейського Союзу. Гендерна рівність приносить користь дослідженням та інноваціям (R&I): покращує якість і актуальність R&I, залучає та утримує більше талантів і гарантує, що кожен може максимізувати свій потенціал.

У Європейському дослідницькому просторі (ERA) було досягнуто помітного прогресу на шляху до гендерної рівності, але дані показують, що попереду ще багато роботи. Цілей гендерної рівності можна досягти лише за допомогою структурного підходу до змін у всій європейській системі науково-дослідницьких досліджень, що передбачає спільне зобов'язання науково-дослідницьких організацій, їх спонсорів та національних органів влади, а також Європейської комісії.

Дотримання гендерної рівності сприяє:

- покращенню якості і впливу досліджень та інновацій, допомагаючи забезпечити їх відображення та актуальність для всього суспільства;
- створенню кращих робочих умов, які забезпечують якісні дослідження та навчання та допомагають максимізувати потенціалі таланти всіх співробітників і студентів;
- залученню та утриманню талантів, гарантуючи, що всі співробітники можуть бути впевнені, що їх здібності будуть оцінені та визнані справедливо та належним чином.

1. Нормативно-правове забезпечення дотримання гендерної рівності

Увага до гендерних прав та усвідомлення важливості гендерної рівності є сьогодні однією з ознак людського розвитку та розвиненої демократії. 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.

Крім цих документів, якими визначені загальні гарантії рівності прав незалежно від статі, 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 у МНАУ враховані також засади, визначені стратегічними документами ЄС:

- Стратегія гендерної рівності на 2020 – 2025 роки, прийнята Європейською Комісією;
- Директива 2006/54/ЄС про реалізацію принципів рівних можливостей і рівноправного поводження щодо чоловіків та жінок у питаннях працевлаштування і зайнятості;
- Європейська хартія дослідників та Кодекс працевлаштування наукових працівників (Європейська хартія та Кодекс поведінки доступний в офіційному перекладі на сайті МОН України).

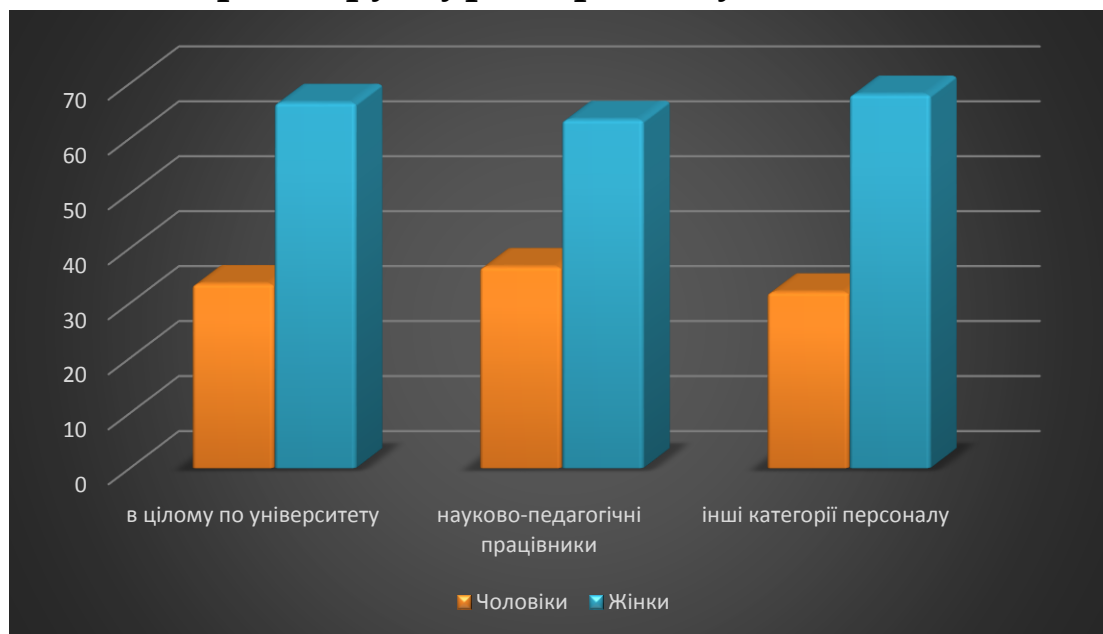
2. Аналіз гендерної структури у МНАУ

Миколаївський національний аграрний університет (МНАУ) визнає важливість підтримки гендерної рівності та прагне до забезпечення однакових можливостей та доступ до всіх ресурсів незалежно від гендерної приналежності.

Першочерговим етапом визначення цілей та планових завдань забезпечення 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 МНАУ.

Результати аналізу гендерної структури персоналу університету показали незначний дисбаланс: частка жінок рівна 66,5%, а частка чоловіків — 33,5%.

Гендерна структура персоналу МНАУ (%)

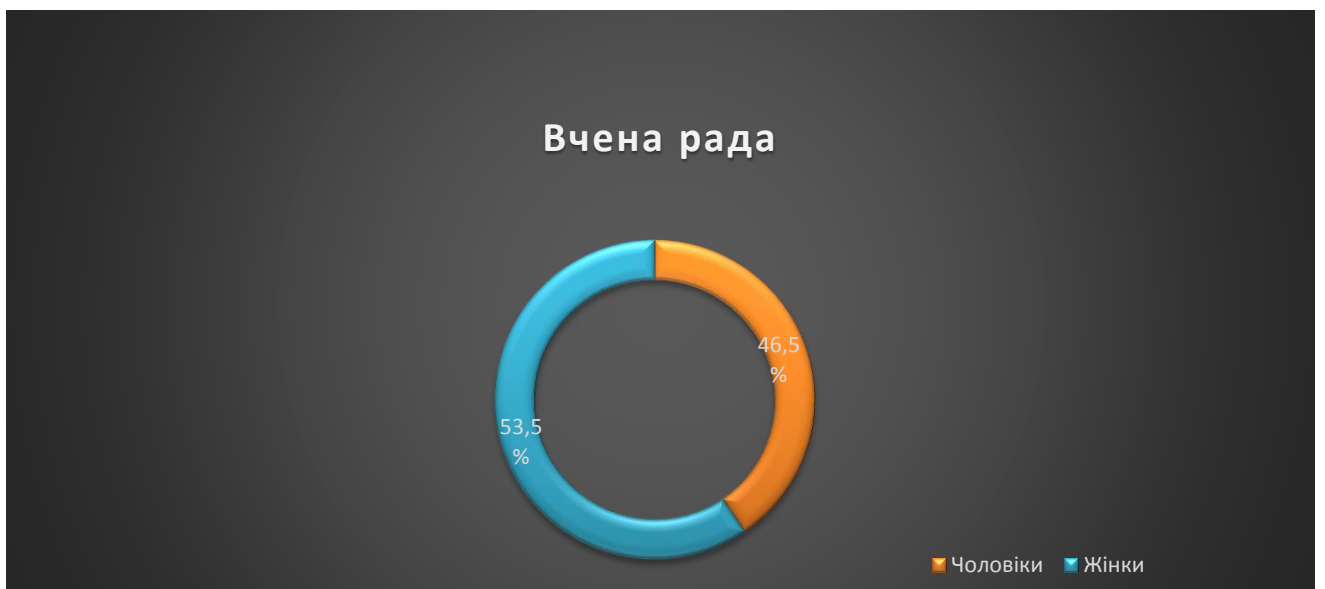
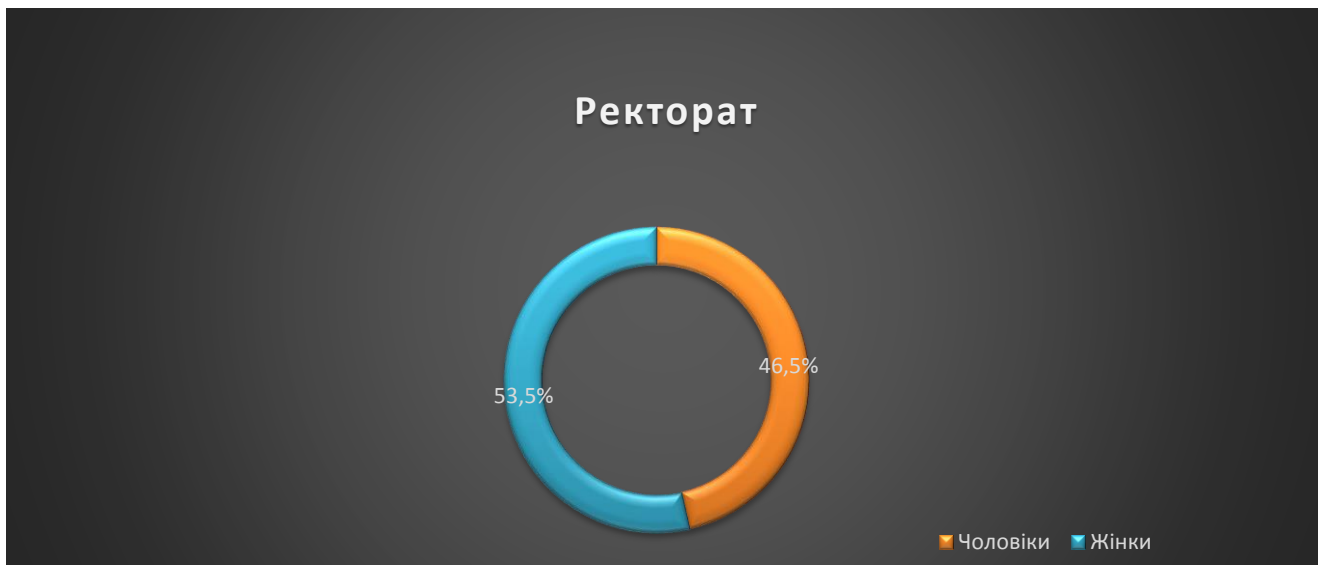


В основному це зумовлено тим, що саме частка жінок суттєво переважає серед інших категорій персоналу — 68% проти 32% чоловіків. Така перевага у працевлаштуванні жінок в адміністративно-обслуговуючих структурних підрозділах університету пояснюється фемінізацією певних професій. Зокрема, це стосується працівників,

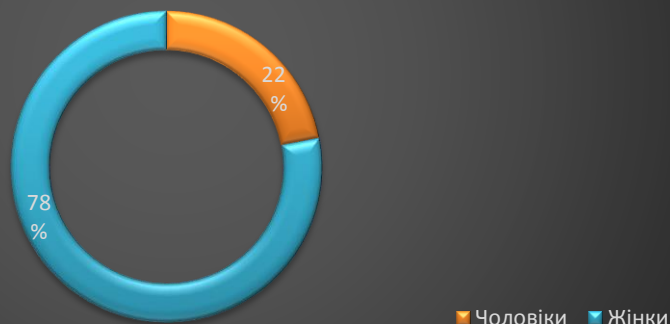
зайнятих у бухгалтерії, відділі кадрів, навчально-методичному відділі та інших. З іншого боку, серед кваліфікованих робітників ручної праці спостерігається явне переважання чоловіків, що є природним і не потребує втручання.

У структурі науково-педагогічних працівників дисбаланс — спостерігається перевага жінок над чоловіками майже удвічі.

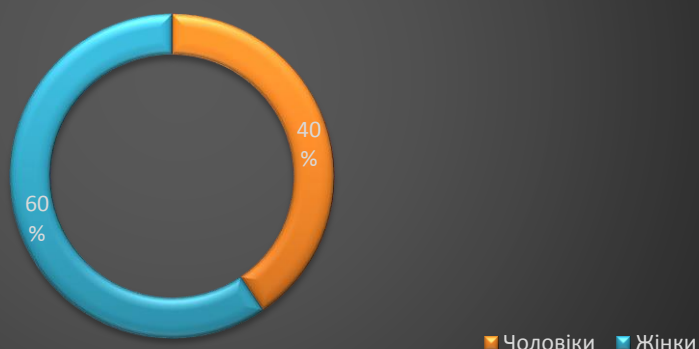
Гендерний розподіл персоналу за рівнями управління



Науково-методична рада



Інститути



Детальний аналіз складу керівних і дорадчих органів університету показав значно більше представництво жінок у трьох із них, а саме у Вченій раді та Науково-методичній раді та інститутах. Особливо значним є гендерний дисбаланс у Науково-методичній раді, де жінки становлять 3/4 її складу.

Гендерний розподіл персоналу за рівнями управління

Категорії персоналу	Всього	Чоловіки %	Жінки %
Керівники вищої ланки управління (ректор, проректори)	100	60,0	40,0
Керівники середньої та низової ланки управління:			
- директори інститутів, коледжів, декани	100	60,0	40,0
- завідувачі кафедр	100	32,0	68,0
- керівники адміністративно-обслуговуючих структурних підрозділів університету	100	12,0	88,0

За результатами гендерного аналізу персоналу МНАУ за рівнями управління виявлено гендерний дисбаланс, який проявляється у зменшенні кількості жінок на керівних посадах із зростанням рівня службової ієрархії. Однак, це не стосується адміністративно-обслуговуючих структурних підрозділів університету, серед керівників яких переважають жінки, їх майже втричі більше порівняно із керівниками чоловіками.

3. Політика гендерної рівності Миколаївського національного аграрного університету на 2024-2026 рр.

Політика гендерної рівності Миколаївського національного аграрного університету на 2024-2026 рр. заснована на принципах рівних можливостей та прав для всіх здобувачів вищої освіти, науково-педагогічних працівників та співробітників університету незалежно від їхньої статі, гендерної ідентичності, віку, національності, соціального стану тощо.

Політику гендерної рівності Миколаївського національного аграрного університету розроблено з урахуванням основних положень Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 р. та директив Європейського Союзу.

Метою впровадження гендерної рівності є гарантування гендерного балансу в освітньо-науково-виховній діяльності.

Політика гендерної рівності визначає стратегічні завдання та шляхи їхньої реалізації впродовж чотирьох років, що сприятиме підвищенню ефективності Миколаївського національного аграрного університету в усіх сферах діяльності, з-поміж яких: освітня, наукова, виховна, міжнародна, організаторська, культурна тощо.

Основними завданнями реалізації Політики гендерної рівності Миколаївського національного аграрного університету є:

- забезпечення рівних можливостей та прав для всіх здобувачів вищої освіти, науково-педагогічних працівників та співробітників університету незалежно від їхньої статі, гендерної ідентичності, віку, національності, соціального стану тощо;
- створення сприятливого середовища для навчання та роботи, що відповідає потребам здобувачів вищої освіти, науково-педагогічних працівників та співробітників;
- проведення освітньо-виховної роботи щодо гендерної рівності;
- пропаганда гендерної рівності в університеті;

ПЛАН ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

Миколаївського національного аграрного університету



- запобігання будь-якій формі дискримінації на основі гендерної належності;
- забезпечення рівного представництва жінок та чоловіків у складі органів управління університетом.

Політика гендерної рівності має бути імплементована в основних сферах діяльності Миколаївського національного аграрного університету, зокрема:

- кодексі корпоративної культури університету;
- збалансованому гендерному представництві в органах управління університету, кар'єрному зростанні;
- інтеграції гендеру в освітньо-науково-виховний зміст; Боротьбі із сексуальними та гендерними домаганнями.

Показниками успішного впровадження Політики гендерної рівності є:

- щорічні опитування здобувачів вищої освіти, науково-педагогічних працівників та співробітників з оцінкою задоволеності не менше 80% щодо дотримання гендерної рівності на робочому місці;
- проведення «круглих столів», кураторських годин, семінарів, присвячених гендерній рівності;
- організація виставок у бібліотеці університету, присвячених гендерній рівності;
- впровадження корпоративної культури, орієнтованої на сім'ю;
- збалансоване гендерне представництво на заходах, організованих в університеті;
- проведення щорічних інформаційних заходів з метою залучення здобувачок вищої освіти, аспіранток до науково-дослідної роботи.

Профілактика випадків сексуального та гендерного домагання має відбуватися через систематичну роботу, а саме:



- навчати студентську молодь, науково-педагогічних працівників та співробітників розпізнавати різні форми упередженості та опанування стратегій боротьби з сексуальними та гендерними домаганнями.

Показниками профілактики випадків сексуального та гендерного домагання є:

- інформування працівників та здобувачів вищої освіти про канали безпечного інформування у разі настання випадків дискримінації, насильства чи домагань за ознакою статі;
- популяризація негативного ставлення до гендерного насильства, гендерно неприйнятної риторики, сексуальних домагань та інших порушень гендерної рівності у будь-якому їх прояві серед усіх учасників освітнього процесу;
- інформування усіх учасників освітнього процесу щодо механізму врегулювання конфліктних ситуацій, зумовлених гендерним насильством, сексуальними домаганнями, дискримінацією за гендером чи мовною риторикою, пов'язаних із стереотипізацією гендерних ролей;
- інформування та підтримка участі учасників освітнього процесу у заходах щодо висвітлення проблем гендерного насильства, сексуальних домагань у сучасному суспільстві;
- поширення інформаційно-просвітницьких матеріалів щодо протидії сексуальним домаганням, сексуальному протиправному поведженню, сталкінгу та мобінгу;
- моніторинг та оперативне реагування на порушення принципів гендерної рівності в університеті;
- інформування та залучення учасників освітнього процесу до щорічної Всеукраїнської акції «16 днів проти насильства» (25 листопада - 10 грудня).

Індикаторами профілактики випадків сексуального та гендерного домагання є:

ПЛАН ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

Миколаївського національного аграрного університету



- рівень участі учасників освітнього процесу в заходах щодо висвітлення проблем гендерного насильства, сексуальних домагань у сучасному суспільстві;
- кількість поширених інформаційно-просвітницьких матеріалів щодо протидії сексуальним домаганням, сексуальному протиправному поведженню, сталкінгу та мобінгу;
- кількість виявлених випадків порушення принципів гендерної рівності в університеті, насильства чи домагань за ознакою статі;
- кількість конфліктних ситуацій, зумовлених гендерним насильством, сексуальними домаганнями, дискримінацією за гендером чи мовною риторикою, пов'язаних з стереотипізацією гендерних ролей.

4. Планові завдання забезпечення гендерної рівності

Сприяє впровадженню політики гендерної рівності та щорічних планів її реалізації в наукових установах та закладах вищої освіти.

Планові завдання на 2024 рік

1. Провести «круглий стіл» за участі науково-педагогічних працівників кафедри публічного управління та адміністрування і міжнародної економіки університету «Обласний гендерний центр: просування гендерної рівності» (жовтень 2024 р.).

2. Провести інформаційну лекцію «Міжнародні документи та зобов'язання України щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» для здобувачів вищої освіти університету (листопад 2024 р.).

3. Організувати виставку у бібліотеці університету, присвячену гендерній рівності «Права людини та гендерна рівність» (грудень 2024 р.);

Планові завдання на 2025 рік

1. Тематичний семінар «Гендерна рівність» для здобувачів вищої освіти (жовтень 2025 р.).

2. Інформаційний захід для здобувачів вищої освіти «Рабство XXI століття – торгівля людьми» за участі начальника управління соціальних гарантій та компенсацій, загальнообов'язкового державного страхування Департаменту соціального захисту населення Миколаївської обласної військової адміністрації (жовтень 2025 р.).

3. У межах проведення Всеукраїнської акції «16 днів проти насильства» з метою привернення уваги до проблем подолання насильства в сім'ях, жорсткого поводження з дітьми, протидії торгівлі людьми та захисту прав жінок планується проведення кураторських годин для здобувачів вищої освіти на тему «Домашнє насильство: діти між «двох вогнів». Метою кураторських годин буде встановлення причин існування та актуальні проблеми протидії домашньому насильству, а саме: про організацію роботи спеціальних служб підтримки осіб,



постраждалих від насильства під час воєнного стану у Миколаївській області; масштабність проблеми та необхідність проведення заходів щодо попередження насильства в сім'ї, види насильства та відповідальність за вчинення протиправних дій; сексуальне насильство (протягом листопада-грудня 2025 р.).

4. Проведення онлайн-вебінару «Тенденції захисту прав жінок на роботі» для здобувачів вищої освіти (лютий 2025 р.).

5. З метою забезпечення повного і рівного доступу до науки для жінок та дівчат та їхньої участі у ній провести інформаційну лекцію «Сучасні українки, про яких варто знати» для здобувачів вищої освіти університету та учнівської молоді Миколаївського обласного центру науково-технічної творчості учнівської молоді з нагоди Міжнародного дня жінок і дівчат у науці (лютий 2025 р.).

6. Організувати виставку у бібліотеці університету, присвячену гендерній рівності «Наука і гендерна рівність» (березень 2025 р.).

Планові завдання на 2026 рік

1. У межах проведення Всеукраїнської акції «16 днів проти насильства» провести із здобувачами вищої освіти університету дискусійну трибуну «Сім'я – простір без насильства» за участі фахівців Департаменту соціального захисту населення Миколаївської обласної військової адміністрації та представників відділу організації діяльності дільничних офіцерів поліції Головного управління Національної поліції в Миколаївській області (листопад 2026 р.).

2. Проведення із здобувачами вищої освіти університету спейс-гри «Зніми рожеві окуляри» за участі соціальної працівниці безпечного простору «Затишно спресе» для жінок і дівчат», присвячену гендерно зумовленому насильству (грудень 2026 р.).

3. Організувати виставку у бібліотеці університету, присвячену гендерній рівності «Кар'єра чоловіків та жінок – шлях до рівноправ'я» (березень 2026 р.).



Висновки

Статистичний аналіз кадрового забезпечення університету дозволив зробити такі висновки на підставі отриманих даних: переважну більшість працівників університету складають жінки, зокрема серед менеджерів середньої ланки адміністративно-обслуговуючого персоналу, науково-педагогічних працівників закладу освіти. У розрізі факультетів спостерігається аналогічна тенденція переважання працівниць. Ця ситуація відображає необхідність розроблення механізмів щодо залучення науково-педагогічних працівників на всіх факультетах, а також підтримці програм STEM-спрямування як серед здобувачів, так і серед викладацького складу.

План розвитку університету включає покращення гендерної ситуації як серед працівників, так і серед здобувачів вищої освіти через підтримку політики просування по службі та розвитку лідерських якостей як у чоловіків, так і в жінок.

План гендерного розвитку закладу вищої освіти повинен включати й напрямок залученості жінок до продовження науково-дослідницької діяльності в аспірантурі та докторантурі.

Запропоновані напрями покращення гендерної ситуації матимуть позитивний вплив на загальну ситуацію в університеті.