

План гендерної рівності
Національного фонду досліджень України (НФДУ)
на 2023-2026 роки

Концепція прав людини передбачає, що будь-яка людина має рівну цінність з іншими, незалежно від статі, віку, етнічного походження, релігії або вірувань, фізичних можливостей тощо. Ідея рівності прав, можливостей, цінності будь-якої особи незалежно від статі означена водночас як гендерна рівність. Отже, гендерна рівність є складовою концепції прав людини. Гендерна рівність стосується як жінок, так і чоловіків. Але серед жінок і чоловіків можна виділити різні групи людей, які мають відмінні особливості, а тому й способи та підходи до врахування їхніх потреб мають бути різними. Тобто, біологічні, соціальні, культурні відмінності між чоловіками та жінками не мають бути підставою для встановлення нерівності. Сучасний світ утверджує ідею, що «чоловіки та жінки різні, але рівні», а нерівність частіше за все є наслідком несправедливого й упередженого ставлення. Проте саме собою проголошення рівних прав жінок і чоловіків не забезпечує досягнення фактичної рівності.

Відповідно до статті 24 Конституції України громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом, не може бути привілеїв чи обмежень, в тому числі і за ознаками статі. Рівність прав жінки і чоловіка має забезпечуватися наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї тощо.

Останнім часом гендерна політика та питання гендерної рівності набули особливого значення. Важливість та обов'язковість дотримання рівності прав жінок та чоловіків, є запорукою демократичної держави та невіддільною частиною розвитку сучасного суспільства.

Необхідність дотримання рівності прав чоловіків і жінок закріплюється законом України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», який наголошує на необхідності 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 застосування спеціальних тимчасових заходів, спрямованих на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією України чинним законодавством України. Рівні права жінок і чоловіків визначаються як відсутність обмежень чи привілеїв за ознакою статі, а рівні можливості жінок і чоловіків як рівні умови для реалізації рівних прав жінок і чоловіків.

План гендерної рівності Національного фонду досліджень України (далі – ППР, НФДУ) створено з метою забезпечення рівних можливостей реалізації правового статусу жінок і чоловіків у трудових відносинах, реалізації трудового потенціалу всіх працівників НФДУ, підвищення поінформованості працівників

НФДУ щодо їх прав і свобод, що можуть бути порушені гендерними упередженнями, боротьби із гендерними упередженнями та створення максимально комфортних умов праці для працівників НФДУ незалежно від статі.

Даний ППР складено на основі результатів проведення гендерного аналізу. Ключовими питаннями, які були розглянуті, були:

1) оцінка статистичного розподілу за статтю серед усіх працівників НФДУ, серед керівників структурних підрозділів НФДУ, та розподіл працівників з науковими ступенями;

2) оцінка заходів щодо забезпечення гендерної рівності в НФДУ;

3) визначення ключових проблем НФДУ, пов'язаних із гендерною нерівністю та встановлення фактів гендерної дискримінації.

План гендерної рівності розроблено для трудового колективу НФДУ та дає можливість враховувати інтереси кожного працівника особисто.

При розробці ППР першочерговою була виконана оцінка розподілу працівників НФДУ за посадами та наявністю наукового ступеня залежно від гендеру. Даний розподіл отримано за результатами гендерного аналізу (станом на 1 березня 2023 р.) і наведено у таблиці 1.

Таблиця 1. Розподіл працівників НФДУ за посадами та наявністю наукового ступеня залежно від гендеру (на 01.03.2023)

	Чоловіки	Жінки	Відсоток чоловіків	Відсоток жінок
Загальна кількість працівників	17	30	36	64
Керівництво	2	1	67	33
Керівники структурних підрозділів, їх заступники	6	10	38	62
Співробітники на посадах головних спеціалістів	9	19	32	68
Співробітники із науковими ступенями	6	4	60	40
Співробітники без наукового ступеня	11	26	30	70

За отриманими результатами кількісного розподілу працівників НФДУ встановлено кількісний дисбаланс, який спостерігається на посадах головних спеціалістів та керівників структурних підрозділів, і як результат, спостерігається і в загальній кількості працівників НФДУ.

НФДУ приділяє увагу питанням рівності прав і можливостей для працівників незалежно від статі, віку, національності, релігійних та політичних

поглядів, сексуальної орієнтації тощо, а діяльність НФДУ відповідає наступним принципам:

– належне ставлення працівників до виконання своїх обов'язків, включаючи професійну відповідальність, постійний професійний розвиток, забезпечення безпечних умов праці;

– участь у соціальному житті суспільства, належні стосунки з керівниками, та колегами;

– створення умов праці, які забезпечували б поєднання професійного та сімейного життя;

– визнання професії;

– доступ до фахової підготовки та можливості постійного професійного розвитку;

– дотримання засад відбору, прозорості, оцінки досягнень, недискримінації та гендерного балансу.

Для досягнення та забезпечення гендерної рівності важливим елементом є політика гендерного інтегрування. Керівництво НФДУ усвідомлює, що фактичної (реальної) рівності може бути досягнуто в разі, якщо НФДУ використовуватиме гендерний підхід у своїй діяльності.

Метою розроблення ППР є використання й оцінка застосування гендерного підходу, забезпечення рівності прав і можливостей для всіх працівників НФДУ, а також їх вдосконалення за допомогою чітко встановлених заходів, забезпеченням відповідних ресурсів, використання методів моніторингу й оцінки. Розроблення ППР дасть можливість отримання практичної вигоди від використання максимального потенціалу людини незалежно від статі, а працівники НФДУ відчують їх цінність, значимість і роль в діяльності НФДУ.

ПЛАН ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

№ з/п	Назва заходу	Відповідальний за впровадження	Очікуваний результат	2023	2024	2025	2026
1	Визначення уповноваженого з гендерних питань в НФДУ	Виконавчий директор, голова Ради трудового колективу	Обрання уповноваженого з гендерних питань за результатами зборів трудового колективу	+			
2	Аналіз умов Колективного договору НФДУ з врахуванням вимог,	Уповноважений з гендерних питань	Отримання більшої вигоди у конкуренції за кваліфікований персонал;	+			

	встановлених Методичними рекомендаціями щодо внесення до колективних договорів та угод положень, спрямованих на забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків у трудових відносинах, затвердженими наказом Мінсоцполітики від 29.01.2020 № 56		більш ефективне використання наявних ресурсів; чіткість та прозорість принципів управління персоналом				
3	Впровадження заборони щодо отримання інформації від особи, яка приймається на роботу, про її плани на материнство/ батьківство	Завідувач сектору кадрового забезпечення	Документально встановлена вимога щодо заборони отримання інформації від особи, яка приймається на роботу, про її плани на материнство/ батьківство	+			
4	Ознайомлення працівників, які приймаються на роботу, із законодавством у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та запобігання насильству, а також документів НФДУ з цих питань	Уповноважений з гендерних питань	Працівники, які приймаються на роботу, ознайомлені із законодавством у сфері забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків і запобігання насильству, а також документами НФДУ з цих питань під особистий підпис. Працівники, які приймаються на роботу, розуміють свої	+	+	+	+

			права щодо гендерних питань і рівності можливостей для чоловіків та жінок				
5	Проведення навчання для працівників, спрямованого на боротьбу з упередженнями та стереотипами за ознакою статі	Уповноважений з гендерних питань, завідувач сектору кадрового забезпечення	Працівники НФДУ не вживають у спілкуванні фрази, що містять гендерні упередження чи стереотипи. Керівники всіх рівнів ставлять виробничі завдання працівникам без врахування їхньої статі	+	+	+	+
6	Проведення навчання щодо порядку дій у разі настання випадків гендерного насильства, сексуального домагання, дискримінації за ознакою статі на роботі та поза її межами	Уповноважений з гендерних питань, завідувач сектору кадрового забезпечення	Працівники НФДУ розуміють свої права та порядок дій у разі настання випадків гендерного насильства, сексуального домагання, дискримінації за ознакою статі на роботі та поза її межами	+	+	+	+
7	Інформування працівників про канали зв'язку (гарячі лінія, телеграм-боти, служби правової та психологічної допомоги тощо) у разі настання випадків гендерного насильства, сексуального домагання, дискримінації за ознакою статі на роботі та поза її межами	Уповноважений з гендерних питань	Працівники НФДУ обізнані про наявність каналів зв'язку, що дають можливість подання повідомлень у разі настання випадків гендерного насильства, сексуального домагання, дискримінації за ознакою статі на роботі та поза її межами із забезпеченням	+	+	+	+

			повної анонімності				
8	Впровадження процедури подання скарг щодо настання випадків гендерного насильства, сексуального домагання, дискримінації за ознакою статі на роботі та поза її межами	Уповноважений з гендерних питань	Документально встановлена процедура дій у разі настання випадків гендерного насильства, сексуального домагання, дискримінації за ознакою статі на роботі та поза її межами		+		
9	Розміщення на офіційному сайті НФДУ ППР	Начальник відділу комунікацій та міжнародного співробітництва	Наявність НІР на офіційному сайті НФДУ	+			
10	Звітування про результати діяльність з гендерних питань, питань, протидії дискримінації за ознакою статі, виконання заходів за результатами гендерних аудитів	Уповноважений з гендерних питань	Працівники НФДУ на зборах трудового колективу ознайомлені з результатами діяльності з гендерних питань, питань протидії дискримінації за ознакою статі (раз на рік)	+	+	+	+

Виконавчий директор Національного фонду досліджень України



Ольга ПОЛОЦЬКА