



Національний університет
водного господарства
та природокористування

ПЛАН ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

Національного університету водного
господарства та природокористування
на 2024-2028 роки



ЗМІСТ

Вступ	3
1. Нормативно-правове забезпечення дотримання гендерної рівності	4
2. Аналіз гендерної структури в НУВГП	5
3. Стратегічні цілі та планові завдання забезпечення гендерної рівності	11



Вступ

Забезпечення гендерних прав у відносинах праці, комфортних умов реалізації людського потенціалу та попередження будь-яких форм дискримінації у професійному розвитку є важливою складовою втримання та розвитку талантів у кожному виді діяльності. В академічному середовищі запобігання дискримінаційним процесам має особливо важливе значення, оскільки гендерна культура як складова етосу закладу вищої освіти має вплив як на діяльність самого закладу освіти, так і на формування поведінкових настанов здобувачів освіти, їх професійних устремлінь та моделей взаємодії у професійних та особистих відносинах.

З розумінням важливості забезпечення рівних гендерних прав у сфері професійної самореалізації та формування гармонійного середовища розвитку працівників та здобувачів освіти, в Національному університеті водного господарства та природокористування розроблено План гендерної рівності на 2024 – 2028 роки. В процесі підготовки Плану проведено моніторинг гендерних співвідношень у структурі персоналу, керівних і дорадчих органів, визначено основні стратегічні цілі підтримки гендерної рівності з урахуванням норм національного законодавства та підходів розвинених країн до побудови гендернозбалансованого суспільства та паритетної демократії.

Стратегічними цілями підтримки та розвитку гендерної рівності в НУВГП є:

- 1) гендерна рівність при прийомі на роботу та кар'єрному просуванні;
- 2) гендерна рівність можливостей в управлінні та прийнятті рішень;
- 3) забезпечення рівних умов для реалізації творчого потенціалу у дослідницькій та викладацькій діяльності;
- 4) підвищення уваги та обізнаності працівників, особливо керівників структурних підрозділів, щодо гендерної рівності та недискримінації за ознакою статі;
- 5) сприяння розвитку гендерної тематики у дослідженнях різного рівня, включаючи ті, що виконуються здобувачами вищої освіти;



- б) профілактика та недопущення гендерного насильства, зокрема сексуальних домагань;
- 7) баланс між роботою та особистим життям.

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. Відповідно, повага до прав та свобод людини, її гідності є особливим об'єктом правового захисту. 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 в НУВГП враховані також засади, визначені стратегічними документами Європейського Союзу, в тому числі характерні для академічного середовища:

- ✓ [Стратегія гендерної рівності на 2020 – 2025 роки](#), прийнята Європейською Комісією
- ✓ [Директива 2006/54/ЄС Європейського Парламенту та Ради про реалізацію принципу рівних можливостей і рівного ставлення до чоловіків і жінок в питаннях зайнятості та професії](#)



✓ Європейська хартія дослідників та Кодекс працевлаштування наукових працівників (Європейська хартія та Кодекс поведінки доступний в офіційному перекладі на сайті МОН України.

Правові засади, визначені у наведених документах, враховані робочою групою з підготовки Плану гендерної рівності НУВГП.



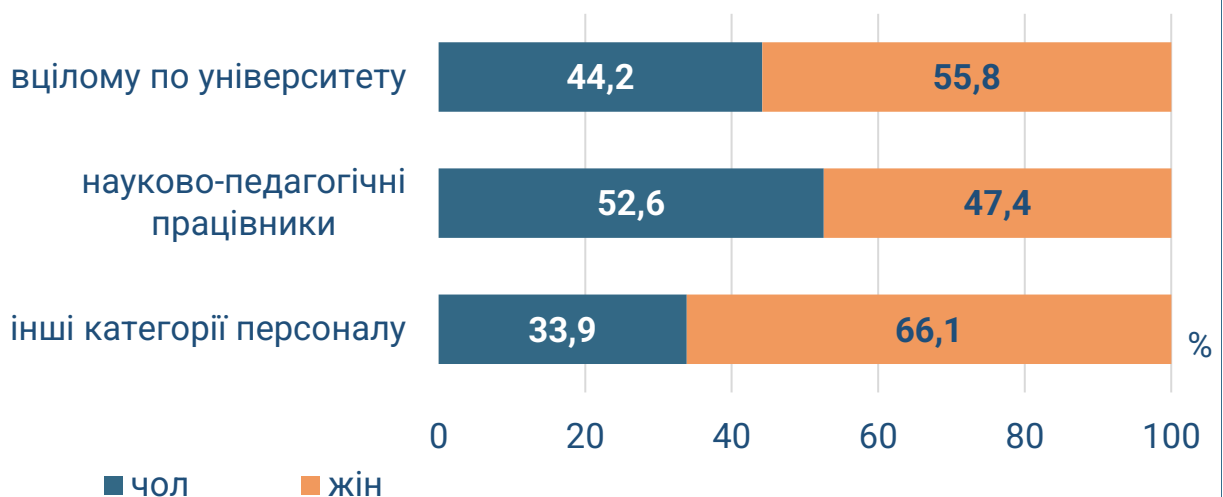
2. Аналіз гендерної структури в НУВГП

Національний університет водного господарства та природокористування 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, зокрема дорадчих органів НУВГП.

Результати аналізу гендерної структури персоналу університету показали незначний дисбаланс: частка жінок рівна 55,8%, а частка чоловіків – 44,2%.

Гендерна структура персоналу НУВГП



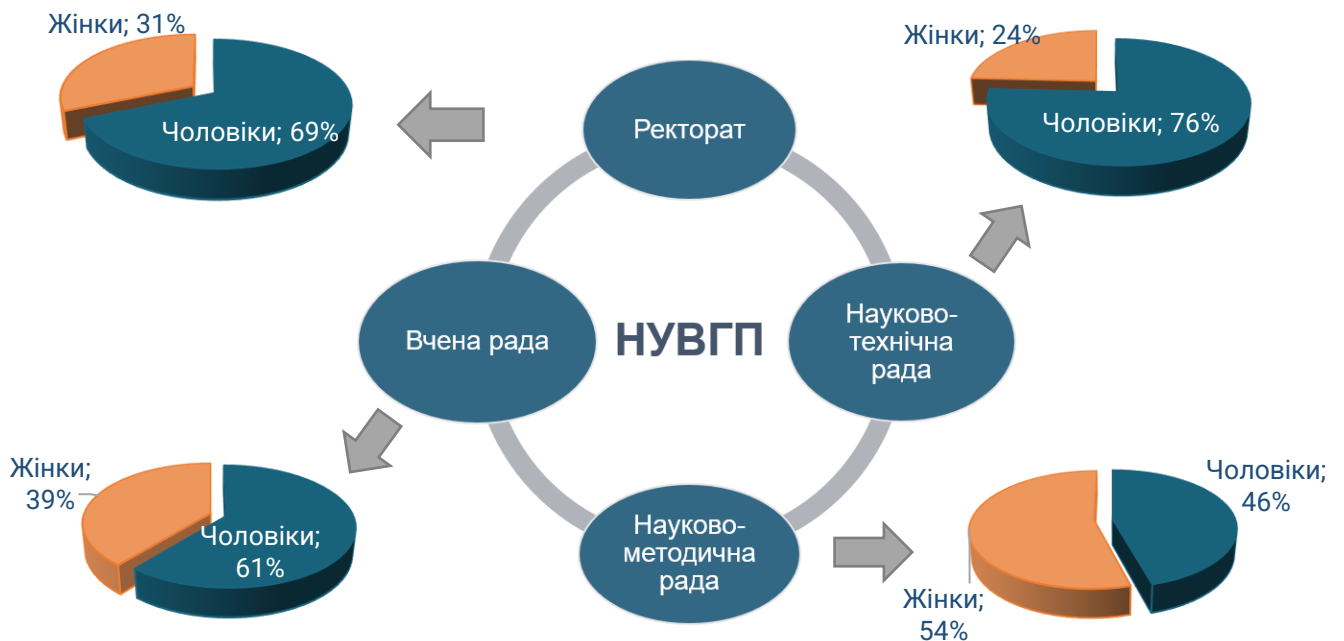
В основному це зумовлено тим, що саме частка жінок суттєво переважає серед інших категорій персоналу – 66,1% проти 33,9% чоловіків. Така перевага у працевлаштуванні жінок в адміністративно-обслуговуючих структурних підрозділах університету пояснюється фемінізацією певних професій. Зокрема, це стосується 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.

При цьому, у структурі науково-педагогічних працівників дисбаланс майже відсутній – спостерігається незначне (5,2%) переважання чоловіків.

Детальний аналіз складу керівних і дорадчих органів університету показав значно більше представництво чоловіків у трьох з них, а саме в Ректораті, Вченій раді та Науково-технічній раді. Особливо значним є гендерний дисбаланс у Науково-технічній раді, де жінки становлять лише $\frac{1}{4}$ її складу.

Гендерна структура керівних і дорадчих органів університету



За результатами гендерного аналізу персоналу НУВГП 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 на 10% більше по відношенню до керівників чоловіків.



Гендерний розподіл персоналу за рівнями управління

	Всього	Чоловіки		Жінки	
		осіб	%	осіб	%
Керівники вищої ланки управління (ректор, проректори)	5	4	80,0	1	20,0
Керівники середньої та низової ланки управління:					
- директори інститутів, коледжів	15	12	80,0	3	20,0
- завідувачі кафедр	42	27	64,3	15	35,7
- керівники адміністративно-обслуговуючих структурних підрозділів університету	80	36	45,0	44	55,0

Результати гендерного аналізу персоналу навчально-наукових інститутів (ННІ) університету продемонстрували наявність трьох ННІ з переважанням чоловіків у їх складі та чотири ННІ з переважно жіночим складом.

Гендерна структура навчально-наукових інститутів (ННІ)





Детальний аналіз гендерної структури в розрізі кафедр навчально-наукових інститутів НУВГП показав різноспрямовані тенденції у співвідношенні жінок і чоловіків. Серед 48 кафедр наявні 3 кафедри зі 100% жіночим складом і 1 кафедра зі 100% чоловічим складом. При цьому, у 3 кафедр наявний абсолютний баланс у гендерній структурі – у складі цих кафедр працює 50% чоловіків та 50% жінок.

Гендерна структура кафедр навчально-наукових інститутів НУВГП¹

	Чоловіки, %	Жінки, %
 Навчально-науковий інститут кібернетики, інформаційних технологій та інженерії		
Кафедра вищої математики	53,3	46,7
Кафедра комп'ютерних технологій та економічної кібернетики	43,5	56,5
Кафедра комп'ютерних наук та прикладної математики	44,4	55,6
Кафедра обчислювальної техніки	72,7	27,3
 Навчально-науковий інститут агроекології та землеустрою		
Кафедра агрохімії, ґрунтознавства та землеробства ім. С.Т. Вознюка	45,0	55,0
Кафедра водних біоресурсів	40,0	60,0
Кафедра геодезії та картографії	75,0	25,0
Кафедра екології, технології захисту навколишнього середовища та лісового господарства	35,1	64,9
Кафедра землеустрою, кадастру, моніторингу земель та геоінформатики	50,0	50,0
Кафедра туризму та готельно-ресторанної справи	42,9	57,1
Кафедра хімії та фізики	44,4	55,6

¹ В тому числі сумісники



Навчально-науковий інститут будівництва та архітектури

Кафедра автомобільних доріг, основ та фундаментів	72,2	27,8
Кафедра архітектури та середовищного дизайну	31,8	68,2
Кафедра водопостачання, водовідведення та бурової справи	70,0	30,0
Кафедра міського будівництва та господарства	50,0	50,0
Кафедра мостів і тунелів, опору матеріалів і будівельної механіки	84,6	15,4
Кафедра основ архітектурного проектування, конструювання та графіки	82,4	17,6
Кафедра охорони праці та безпеки життєдіяльності	66,7	33,3
Кафедра промислового, цивільного будівництва та інженерних споруд	89,2	10,8
Кафедра теплогазопостачання, вентиляції та санітарної техніки	64,3	35,7
Кафедра технології будівельних виробів і матеріалознавства	62,5	37,5



Навчально-науковий інститут економіки та менеджменту

Кафедра економіки підприємства і міжнародного бізнесу	26,7	73,3
Кафедра журналістики та українознавства	21,7	78,3
Кафедра іноземних мов	2,3	97,7
Кафедра маркетингу	0	100
Кафедра менеджменту та публічного врядування	28,2	71,8
Кафедра обліку і аудиту	0	100
Кафедра суспільних дисциплін	30,8	69,2
Кафедра трудових ресурсів і підприємництва	0	100
Кафедра філософії та культурології	7,7	92,3
Кафедра фінансів та економічної безпеки	15,0	85,0



Навчально-науковий інститут енергетики, автоматики та водного господарства

Кафедра автоматизації, електротехнічних та комп'ютерно-інтегрованих технологій	77,2	22,8
Кафедра водної інженерії та водних технологій	66,7	33,3
Кафедра геології та гідрології	33,3	66,7
Кафедра гідроенергетики, теплоенергетики та гідравлічних машин	88,2	11,8
Кафедра гідротехнічного будівництва та гідравліки	70,6	29,4



Навчально-науковий інститут охорони здоров'я

Кафедра медико-біологічних дисциплін	40,0	60,0
Кафедра теорії та методики фізичного виховання	52,2	47,8
Кафедра фізичної терапії, ерготерапії	42,3	57,7



Навчально-науковий інститут права

Кафедра конституційного права та галузевих дисциплін	21,4	78,6
Кафедра правових природоохоронних дисциплін	37,5	62,5
Кафедра правоохоронної діяльності та спеціальних юридичних дисциплін	63,2	36,8



Навчально-науковий механічний інститут

Кафедра автомобілів та автомобільного господарства	100	0
Кафедра агроінженерії	60,0	40,0
Кафедра будівельних, дорожніх та меліоративних машин	91,7	8,3
Кафедра розробки родовищ та видобування корисних копалин	64,7	35,3
Кафедра теоретичної механіки, інженерної графіки та машинознавства	81,8	18,2
Кафедра транспортних технологій і технічного сервісу	50,0	50,0



3. Стратегічні цілі та планові завдання забезпечення гендерної рівності

3.1. Гендерна рівність при прийомі на роботу та в кар'єрному просуванні

Мета: створення рівних умов при прийомі на роботу у кар'єрному розвитку

Цільова група: наукові, науково-педагогічні працівники НУВГП

Відповідальні за виконання: менеджмент НУВГП та керівники структурних підрозділів; навчально-методичний відділ; відділ кадрів; юридичний відділ; профспілковий комітет.

Завдання

1. Удосконалення кадрової політики, що включатиме рівні можливості при прийомі на роботу: гендерно прийнятну риторичу в оголошеннях про вакансії, надання інформації про конкурс ширшому колу кандидатів з урахуванням гендеру та можливостей гнучких форм зайнятості (за потреби).
2. Моніторинг та недопущення випадків дискримінації за гендерною ознакою в процесах працевлаштування в університет.
3. Підтримка ініціатив працівниць до участі в конкурсах на заміщення вакантних вищих керівних посад, включаючи завідувачів кафедр, директорів і проректорів, відповідно до аналізу кадрового забезпечення університету.
4. Проведення соціологічних опитувань працівників університету з питань гендерної рівності та проявів гендерної дискримінації, з особливою увагою до виявлення дискримінаційних факторів в період набору та адаптації на робочих місцях новоприйнятих співробітників.



5. Проведення тренінгів, що включатимуть тематику несвідомого формування упередженості в залежності від статі при прийомі на роботу, кар'єрному просуванні та мотивуванні.
6. Удосконалення та моніторинг локальних нормативних документів щодо дотримання принципів гендерної рівності у наданні можливостей професійного зростання, а також гендерно нейтральних засад оцінки результатів праці в мотивації та кар'єрному просуванні.

Звітний період: щороку, починаючи з 2024.

Індикатори:

- кількість виявлених порушень принципів гендерної при прийомі на роботу;
- кількість скарг щодо обмеження прав у прийомі на роботу та кар'єрному просуванні до органів та посадових осіб різного рівня (профспілковий комітет, ректор, судові органи, «гарячі лінії» громадських правозахисних організацій, Уповноважений Верховної ради з прав людини, інші органи);
- кількість та частка поданих жінками документів на заміщення вакантних керівних посад;
- кількість виявлених в соціологічних опитуваннях випадків гендерної дискримінації;
- рівень участі жінок і чоловіків у тренінгах з тематики гендерних упереджень та стереотипів при прийомі на роботу, мотивуванні, кар'єрному просуванні;
- кількість внесених змін до локальних нормативних актів щодо гендерно збалансованої кадрової політики в питанні мотивації та професійного і кар'єрного зростання.

3.2. Гендерна рівність можливостей в управлінні та прийнятті рішень

Мета: створення рівних можливостей участі в управлінні та прийнятті рішень щодо діяльності університету

Цільова група: наукові, науково-педагогічні працівники НУВГП



Відповідальні за виконання: менеджмент НУВГП та керівники структурних підрозділів; відділ кадрів; відділ зв'язків з громадськістю; юридичний відділ; профспілковий комітет.

Завдання

1. Дослідження пропорційності представництва жінок та чоловіків на рівні прийняття рішень в університеті.
2. Інформування керівництва університету, директорів навчально-наукових інститутів та їхніх заступників/заступниць, інших керівників структурних підрозділів із сучасними недискримінаційними практиками управління за напрямками роботи.
3. Забезпечення відповідності посадових інструкцій керівників структурних підрозділів, трудових договорів та контрактів наукових та науково-педагогічних працівників стандартам та нормам гендерної рівності та недискримінації за ознакою статі.
4. Врахування в локальних нормативних документах, що стосуються корпоративної етики, принципів гендерної рівності прав та можливостей участі в управлінні та прийнятті рішень.
5. Забезпечення рівного доступу до можливостей та сприяння участі у програмах розвитку лідерства працівників, зростання обізнаності щодо захисту прав на участь в управлінні та прийнятті рішень (підвищення кваліфікації шляхом формальної та неформальної освіти, стажування, самоосвіта, здійснення професійної діяльності тощо), в т.ч. за кордоном, з урахуванням гендерних пропорцій в університеті.
6. У формуванні виборних органів різного рівня враховувати гендерні пропорції кадрового складу та забезпечувати участь жінок та чоловіків у зборах та конференціях трудових колективів, роботі дорадчих органів університету на паритетних засадах.

Звітний період: щороку, починаючи з 2024.

Індикатори:

- розподіл за статтю займаних посад у керівництві університету за кожний рік, починаючи із 2024 р.



- кількість проведених інформаційних заходів для менеджменту університету та керівників структурних підрозділів щодо сучасних недискримінаційних практик управління;
- кількість виявлених порушень принципів гендерної рівності в посадових інструкціях, трудових договорах та контрактах;
- рівень участі жінок і чоловіків програмах розвитку лідерства та захисту трудових прав щодо участі в управлінні та прийнятті рішень;
- представництво жінок та чоловіків у виробних та дорадчих органах університету пропорційно гендерній структурі кадрового складу.

3.3. Забезпечення рівних умов для реалізації творчого потенціалу у дослідницькій та викладацькій діяльності

Мета: створення середовища рівних умов для розвитку творчого потенціалу жінок та чоловіків у дослідницькій та викладацькій діяльності

Цільова група: наукові, науково-педагогічні працівники НУВГП

Відповідальні за виконання: менеджмент НУВГП та керівники структурних підрозділів; навчально-методичний відділ; науково-дослідна частина; центр міжнародного співробітництва та освіти; відділ кадрів; юридичний відділ; профспілковий комітет.

Завдання

1. Забезпечення відповідності нормативних документів НУВГП стандартам та нормам гендерної рівності.
2. Аналіз положень колективного договору між адміністрацією та профспілковим комітетом НУВГП щодо дотримання принципів гендерної рівності в процесі виробничих, трудових та соціально-економічних відносин.
3. Забезпечення відповідності навчально-методичного забезпечення викладацької діяльності стандартам та нормам гендерної рівності та недискримінації за ознакою статі.



4. Підтримка положень «Європейської хартії для дослідників» та «Кодексу працевлаштування наукових працівників» щодо недопущення дискримінації за ознакою статі.
5. Забезпечення рівного доступу до можливостей професійного розвитку наукових та науково-педагогічних працівників (підвищення кваліфікації шляхом формальної та неформальної освіти, стажування, самоосвіта, здійснення професійної діяльності тощо), в т.ч. за кордоном.
6. Забезпечення рівного доступу до ресурсів, які гарантують професійний розвиток у дослідницькій та викладацькій діяльності чоловіків і жінок на робочому місці.
7. Інформування та долучення наукових та науково-педагогічних працівників до святкування Всесвітнього дня науки (10 листопада), Дня науки в Україні (третя субота травня), Міжнародного дня жінок і дівчат в науці (11 лютого).
8. Постійний моніторинг участі жінок і чоловіків в конкурсних відборах фундаментальних наукових досліджень, прикладних наукових досліджень, науково-технічних (експериментальних) розробок, інших науково-дослідних конкурсах, проектах та грантах, в т.ч. за кордоном.
9. Підтримка використання гендерного підходу та фемінітивів у науковій та навчально-методичній літературі університету.
10. Розширення знань наукових та науково-педагогічних працівників з питань гендерної рівності та недискримінації в дослідницькій діяльності шляхом інформування про проведення та забезпечення участі в тематичних тренінгах, семінарах, конференціях та інших заходах.

Звітний період: щороку, починаючи з 2024.

Індикатори:

- кількість виявлених порушень принципів гендерної рівності в колективному договорі;
- кількість виявлених порушень принципів гендерної рівності в нормативних документах;



- кількість виявлених порушень принципів гендерної рівності в навчально-методичному забезпеченні;
- кількість випадків гендерної дискримінації в процесі професійного розвитку наукових та науково-педагогічних працівників;
- рівень участі жінок і чоловіків в конкурсних відборах фундаментальних наукових досліджень, прикладних наукових досліджень, науково-технічних (експериментальних) розробок, інших науково-дослідних конкурсах, проектах та грантах, в т.ч. за кордоном;
- рівень участі наукових та науково-педагогічних працівників в тематичних тренінгах, семінарах, конференціях та інших заходах з питань гендерної рівності.

3.4. Підвищення уваги та обізнаності працівників, особливо керівників структурних підрозділів, щодо гендерної рівності та недискримінації за ознакою статі

Мета: створення відкритого інформаційного середовища в НУВГП щодо гендерної рівності та недискримінації за ознакою статі

Цільова група: усі учасники освітнього процесу

Відповідальні за виконання: менеджмент НУВГП та керівники структурних підрозділів; проректор з науково-педагогічної роботи, розвитку та комунікацій; відділ зв'язків з громадськістю, кафедра журналістики та українознавства.

Завдання

1. Інформування усіх учасників освітнього процесу щодо наявності та змісту Плану гендерної рівності в НУВГП.
2. Створення та підтримка на веб-сайті НУВГП розділу з інформаційними матеріалами щодо реалізації принципів гендерної рівності в університеті.
3. Моніторинг гендерної статистики університету.



4. Інформування менеджменту НУВГП та керівників структурних підрозділів щодо гендерної статистики задля обговорення та вирішення наявних проблем, які пов'язані з гендерним дисбалансом у різних структурних підрозділах та на різних рівнях управління.
5. Залучення учасників освітнього процесу до відзначення важливих дат, присвячених проблемам гендерної рівності, недискримінації за ознакою статі, гендерного насильства тощо.
6. Проведення інформаційно-просвітницьких заходів для працівників університету з питань гендерної рівності, в т.ч. для виявлення та подолання гендерних стереотипів та гендерно неприйнятної риторики.
7. Розробка та розповсюдження інформаційно-просвітницьких матеріалів, спрямованих на попередження та боротьбу з упередженим ставленням за ознакою статі та гендерними стереотипами, використання гендерно нейтральної мови.
8. Врахування при розробці маркетингових, рекламних, профорієнтаційних матеріалів принципів гендерної рівності та недискримінації за ознакою статі, використання гендерно нейтральної мови.
9. Забезпечення комунікаційної підтримки принципів гендерної рівності в медіа-контенті університету.
10. Інформування про успішних грантоотримувачів обох статей в комунікаційних заходах різних форм (друковані та електронні матеріали, відео, інформація в соціальних мережах тощо).
11. Інформування працівниць університету про тренінги, навчання, підвищення кваліфікації та інші заходи, в т.ч. за кордоном, які спрямовані на розвиток їхніх лідерських якостей.
12. Популяризація успішної кар'єри та професійного зростання жінок в науці та освіті України і світу серед працівників університету.
13. Аналіз наявності серед дисциплін вільного вибору НУВГП навчальних дисципліни гендерного спрямування.



14. Розробка та викладання дисциплін вільного вибору на гендерну тематику, за необхідності.
15. Заохочення участі науково-педагогічних працівників у форумах та зустрічах, де вони можуть удосконалити ідеї щодо включення гендерного питання у викладацький зміст навчальних предметів, вдосконалення уже наявної системи подання гендерного змісту.

Звітний період: щороку, починаючи з 2024.

Індикатори:

- наявність розділу з інформаційними матеріалами щодо реалізації принципів гендерної рівності на веб-сайті НУВГП;
- кількість проведених інформаційно-просвітницьких заходів з питань гендерної рівності;
- рівень охоплення інформаційно-просвітницькими заходами з питань гендерної рівності цільової аудиторії;
- кількість інформаційно-просвітницьких матеріалів, спрямованих на попередження та боротьбу з упередженим ставленням за ознакою статі та гендерними стереотипами, використання гендерно нейтральної мови;
- кількість виявлених порушень гендерної рівності в маркетингових, рекламних, профорієнтаційних матеріалах;
- кількість інформаційних повідомлень про успішних грантоотримувачів обох статей НУВГП;
- рівень участі працівниць НУВГП в заходах, які спрямовані на розвиток їхніх лідерських якостей;
- кількість дисциплін вільного вибору на гендерну тематику.

3.5. Сприяння розвитку гендерної тематики у дослідженнях різного рівня, включаючи ті, що виконуються здобувачами вищої освіти

Мета: інтеграція гендерного виміру в дослідницький контент в науково-дослідницькому процесі



Цільова група: наукові, науково-педагогічні працівники, здобувачі вищої освіти

Відповідальні за виконання: науково-дослідна частина; сектор наукової роботи студентів; керівники наукових та випускних кваліфікаційних робіт здобувачів вищої освіти, PhD дисертацій.

Завдання

1. Заохочення участі наукових та науково-педагогічних працівників у форумах та зустрічах, де вони можуть удосконалити ідеї щодо включення гендерного питання у науково-дослідницький процес.
2. Сприяння участі у семінарах, тренінгах та інших навчальних заходах щодо застосування гендерної тематики у дослідженнях різних рівнів.
3. Уведення гендерної тематики до наукових та випускних кваліфікаційних робіт здобувачів вищої освіти, PhD дисертацій.
4. Підтримка впровадження гендерної тематики у наукових та випускових роботах здобувачів вищої освіти, PhD дисертаціях, науково-дослідних роботах кафедр університету.
5. Налагодження співпраці з науковцями в сфері гендерної тематики з науково-дослідних та освітніх установ України та світу.
6. Забезпечення гендерного балансу серед доповідачів в програмах конференцій, круглих столів та інших наукових заходів, за можливості.
7. Попередження гендерної дискримінації у складі заявників та їхніх дослідницьких груп в конкурсних відборах фундаментальних наукових досліджень, прикладних наукових досліджень, науково-технічних (експериментальних) розробок, інших науково-дослідних конкурсах, проектах та грантах, в т.ч. за кордоном.
8. Підтримка лідерства жінок серед заявників у науково-дослідницьких групах.

Звітний період: щороку та на кінець реалізації Плану (2028 рік).



Індикатори:

- кількість наукових робіт на гендерну тематику, виконаних в межах досліджень кафедр, наукових та науково-педагогічних працівників, здобувачів вищої освіти;
- кількість захищених випускних кваліфікаційних робіт та PhD дисертацій за гендерною тематикою;
- рівень охоплення цільової аудиторії семінарами, тренінгами та іншими навчальними заходами щодо застосування гендерної тематики у дослідженнях різних рівнів;
- результати моніторингу гендерного балансу наукових заходів;
- кількість виявлених випадків гендерної дискримінації у складі заявників та їхніх дослідницьких груп в конкурсних відборах фундаментальних наукових досліджень, прикладних наукових досліджень, науково-технічних (експериментальних) розробок, інших науково-дослідних конкурсах, проектах та грантах, в т.ч. за кордоном;
- гендерні співвідношення у складі заявників та науково-дослідницьких груп в конкурсних відборах фундаментальних наукових досліджень, прикладних наукових досліджень, науково-технічних (експериментальних) розробок, інших науково-дослідних конкурсах, проектах та грантах, в т.ч. за кордоном.

3.6. Профілактика та недопущення гендерного насильства, зокрема сексуальних домагань

Мета: створення безпечного середовища для всіх учасників освітнього процесу незалежно від гендеру

Цільова група: усі учасники освітнього процесу

Відповідальні за виконання: менеджмент НУВГП та керівники структурних підрозділів; ННІ права; сектор практичної психології та соціальної роботи; куратори академічних груп; органи студентського самоврядування.

Завдання



1. Інформування працівників та здобувачів вищої освіти про канали безпечного інформування у разі настання випадків дискримінації, насильства чи домагань за ознакою статі.
2. 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.
3. Інформування усіх учасників освітнього процесу щодо механізму врегулювання конфліктних ситуацій, зумовлених гендерним насильством, сексуальними домаганнями, дискримінацією за гендером чи мовної риторики, пов'язаної з стереотипізацією гендерних ролей.
4. Інформування та підтримка участі учасників освітнього процесу у заходах щодо висвітлення проблем гендерного насильства, сексуальних домагань у сучасному суспільстві.
5. Поширення інформаційно-просвітницьких матеріалів щодо протидії сексуальним домаганням, сексуальному протиправному поведженню, сталкінгу та мобінгу.
6. Моніторинг та оперативне реагування на порушення принципів гендерної рівності в університеті.
7. Інформування та залучення учасників освітнього процесу до щорічної Всеукраїнської акції «16 днів проти насильства» (25 листопада - 10 грудня).

Звітний період: щороку, починаючи з 2024.

Індикатори:

- 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 мовної риторики, пов'язаної з стереотипізацією гендерних ролей.

3.7. Баланс між роботою та особистим життям

Мета: досягнення балансу між роботою, викладацькою, дослідницькою діяльністю та особистим життям працівників університету

Цільова група: працівники НУВГП

Відповідальні за виконання: менеджмент НУВГП та керівники структурних підрозділів; сектор практичної психології та соціальної роботи; навчально-методичний відділ.

Завдання

1. Забезпечення пріоритетних умов при складанні розкладу занять для науково-педагогічних працівників, що мають маленьких дітей, дітей з особливими потребами, багатодітних родин, вагітних жінок.
2. Дослідження потреб осіб, які повертаються до роботи після відпустки по догляду за дитиною, підтримка з боку керівництва різних рівнів.
3. Проведення досліджень серед працівників для виявлення та вирішення потреб і проблем, пов'язаних із балансом роботи та особистого життя.
4. Формулювання рекомендацій щодо годин засідань вчених рад, рад з якості ННІ, засідань кафедр та інших зборів, щоб підтримувати баланс між роботою та особистим життям.
5. Інформування та підтримка участі працівників НУВГП у тренінгах, семінарах та інших заходах, спрямованих на



формування та дотримання балансу між роботою та особистим життям, розвитку культури рівних сімейних обов'язків.

6. Забезпечення психологічного супроводу для працівників НУВГП з метою запобігання стресу та професійного вигорання.

Звітний період: щороку, починаючи з 2024.

Індикатори:

- рівень участі працівників в заходах, спрямованих на формування та дотримання балансу між роботою та особистим життям, розвитку культури рівних сімейних обов'язків;
- кількість звернень за психологічним супроводом;
- кількість скарг/звернень щодо незручного часу та надмірної тривалості засідань;
- результати досліджень серед працівників для виявлення та вирішення потреб і проблем, пов'язаних із балансом роботи та особистого життя;
- кількість звернень щодо пріоритетних умов при складанні розкладу.



Розробники:

Д.е.н., професор, завідувач кафедри трудових ресурсів і підприємництва Міщук Г.Ю.

К.е.н., доцент кафедри трудових ресурсів і підприємництва Олійник О.О.

К.е.н., доцент кафедри трудових ресурсів і підприємництва Самолюк Н.М.

План гендерної рівності Національного університету водного господарства та природокористування на 2024-2028 роки затверджено на Вченій раді університету від 26.01.2024 р., протокол №1, та введено в дію наказом ректора №141 від 14.02.2024 р.