

**ХМЕЛЬНИЦЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ УПРАВЛІННЯ ТА ПРАВА  
ІМЕНІ ЛЕОНІДА ЮЗЬКОВА**

**Дорожня карта реалізації  
Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до  
2030 року у Хмельницькому університеті управління та права  
імені Леоніда Юзькова**

Хмельницький

2023

## ЗМІСТ

Вступ.....	3
1. Аналіз гендерної ситуації в Університеті.....	4
2. Дорожня карта.....	7
2.1. Візія.....	7
2.2. Стратегічні цілі та план реалізації.....	8

## Вступ

Відповідно до Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року та затвердження операційного плану заходів на 2022-2024 роки з її реалізації, схваленої розпорядженням Кабінету Міністрів України від 20 грудня 2022 р. № 1163-р, основною метою гендерної політики є запобігання дискримінації і надання рівних можливостей для всіх учасників навчального процесу незалежно від статі. Гендерна політика в Хмельницькому університеті управління та права імені Леоніда Юзькова передбачає виокремлення конкретних напрямів роботи, що забезпечуватимуть реалізацію цієї мети у вигляді конкретних заходів, зокрема:

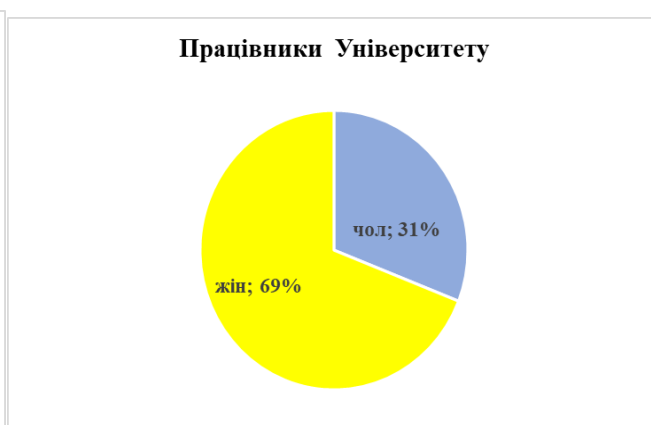
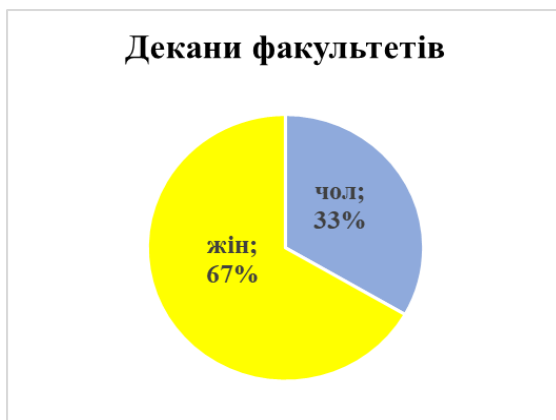
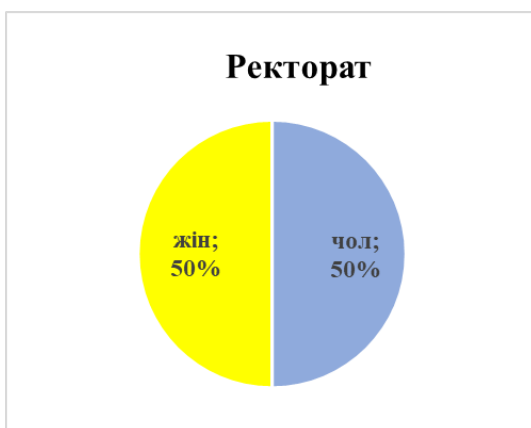
- баланс роботи та особистого життя; організаційна культура;
- гендерний баланс у лідерстві та прийнятті рішень;
- рівність при прийомі на роботу та просування по службі;
- інтеграція гендерного виміру в науково-дослідницький і викладацький зміст;
- заходи проти гендерного насильства, включаючи сексуальні домагання.

Дорожня карта реалізації Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року у Хмельницькому університеті управління та права імені Леоніда Юзькова (далі – Університет) спрямована на забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, поваги до людської гідності та недискримінації та базується на 5 цілях, досягнення яких забезпечуватиметься реалізацією низки заходів, ефективність та результативність яких аналізуватиметься за допомогою відповідних показників.

## 1. Аналіз гендерної ситуації в Університеті

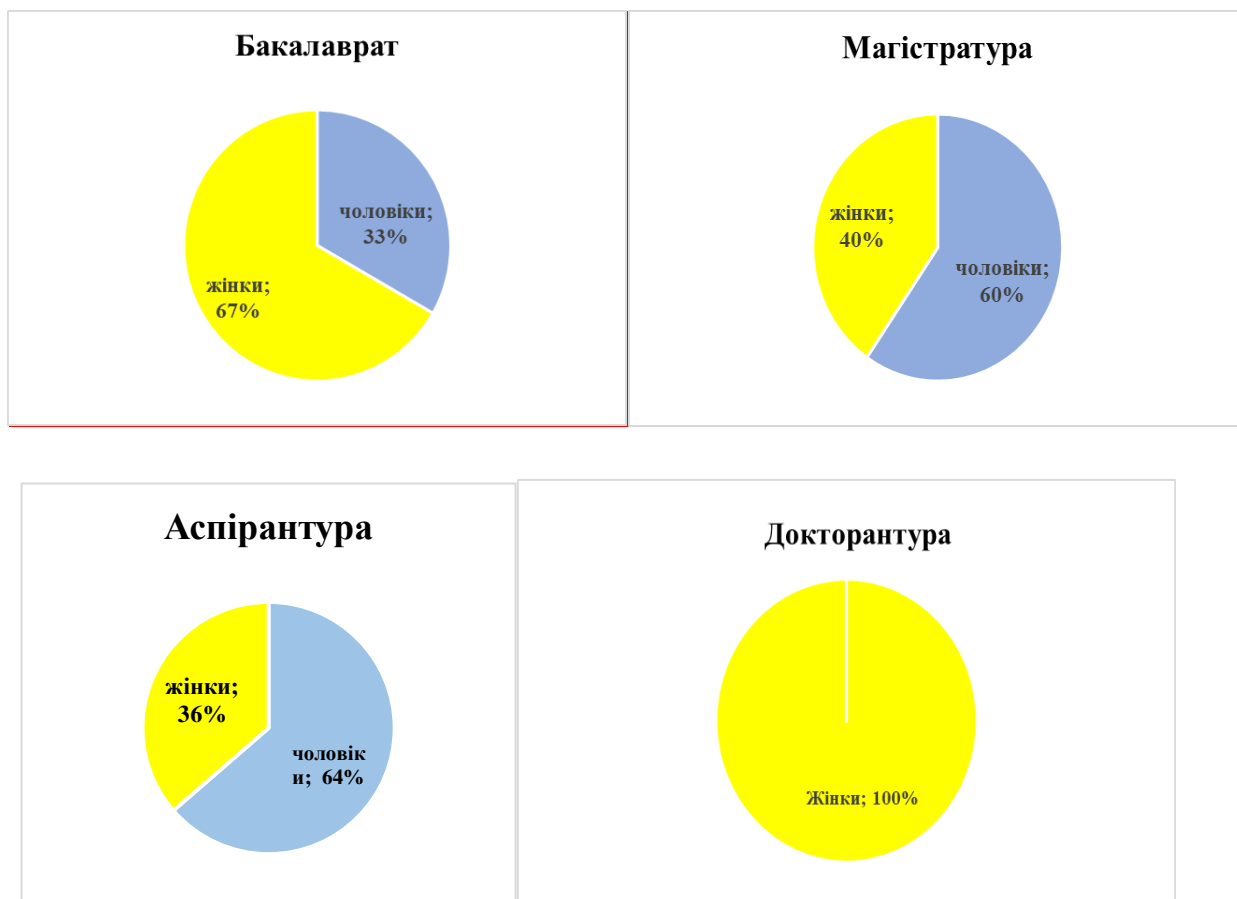
Університет визнає важливість підтримки гендерної рівності та прагне до забезпечення чоловікам і жінкам однакових можливостей та доступу до всіх ресурсів. У цій меті заклад послуговується рекомендаціями Європейської хартії дослідників та Стратегією впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року. Початковим етапом для визначення напрямів реалізації гендерної рівності закладу вищої освіти є аналіз гендерної ситуації в адміністрації Університету, серед наукових, науково-педагогічних та інших працівників, здобувачів вищої освіти. Детальний аналіз гендерної ситуації в розрізі різних категорій працівників показує різноспрямовані тенденції у співвідношенні жінок і чоловіків, зокрема:

- гендерний паритет у структурі ректорату та серед завідувачів кафедр;
- суттєве кількісне переважання жінок як серед керівників структурних підрозділів, так і у загальній структурі працівників Університету.

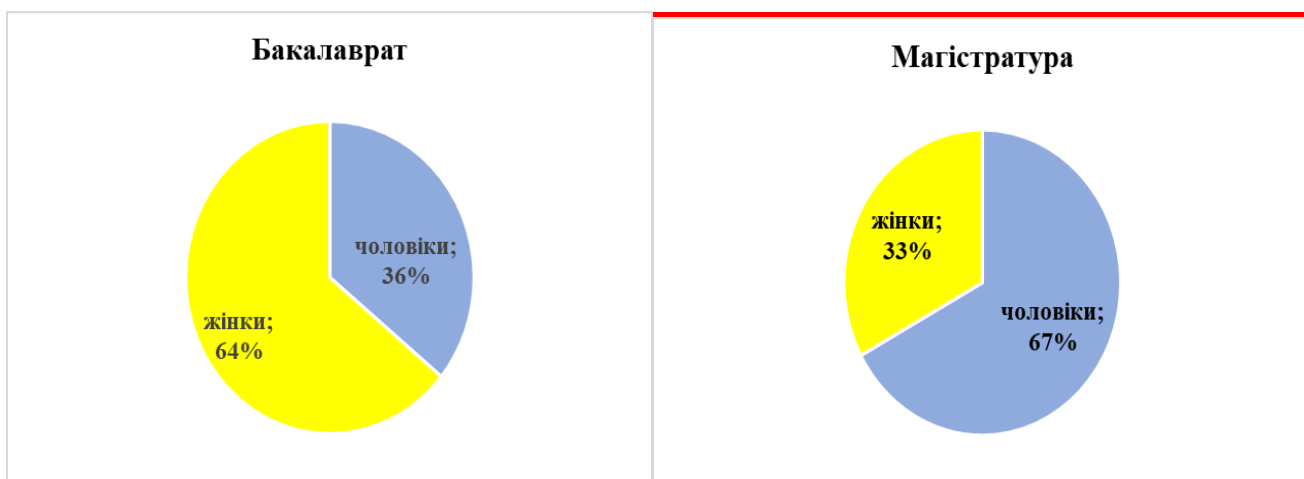


У розрізі факультетів також спостерігається структурний дисбаланс, зокрема слід відмітити суттєве переважання чоловіків на другому та третьому освітніх рівнях, жінок – на першому освітньому рівні.

### Факультет публічного управління

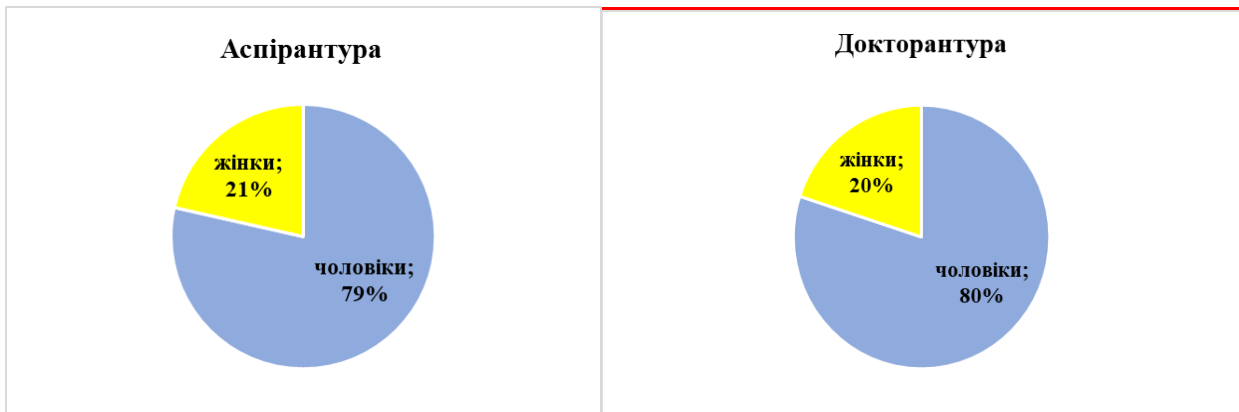
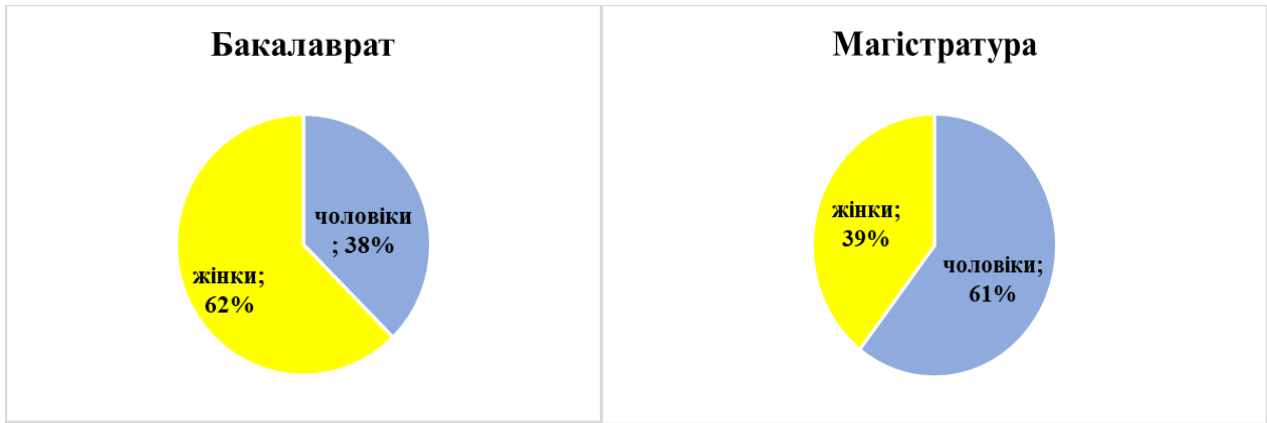


### Факультет управління та економіки





## Юридичний факультет



### 3. Дорожня карта

**Візія** – створення сучасного освітньо-наукового середовища для професійного розвитку та самореалізації працівників й здобувачів вищої освіти Університету із створення передумов для забезпечення рівних прав та можливостей незалежно від статі та інших ознак.

#### Нормативно-правові документи, які спрямовані на дотримання гендерної рівності

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 2010/41/ЄС «Про застосування принципу рівноправності статей між особами, які забезпечують законну допомогу, та їх клієнтами».
4. Директива ЄС 2012/29/ЄС «Про мінімальні стандарти прав, підтримки та захисту жертв злочинів».
5. Директива ЄС 2014/54/ЄС «Про забезпечення дотримання принципу рівноправності статей при забезпеченні доступу до товарів та послуг».
6. Директива ЄС 2019/1158/ЄС «Про прозорість умов зайнятості та соціальний захист».
7. Декларація про гендерну рівність, яку прийняв Європейський парламент у 2021 році
8. Європейська стратегія з рівності статей на 2020-2025 роки, що містить конкретні дії та пріоритети для підтримки гендерної рівності.
9. Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW), яку ратифікувала Україна.
10. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків».
11. Закон України «Про державні гарантії забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків».
12. Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні».
13. Закон України «Про запобігання та протидію домашньому насильству» зі внесеними змінами про гендерно орієнтоване насильство.
14. Національний план дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року, що містить конкретні заходи та цілі для забезпечення гендерної рівності в Україні.
15. Державна програма забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків до 2023 року, що містить детальну стратегію з підтримки гендерної рівності в Україні.
16. Рішення Ради національної безпеки і оборони України від 14 травня 2021 року «Про Стратегію людського розвитку».

Політика Університету щодо забезпечення рівних прав й можливостей жінок і чоловіків, поваги до людської гідності та недискримінації у сфері освіти працівників та здобувачів вищої освіти Університету передбачає:

<b>СТРАТЕГІЧНІ ПРІОРИТЕТИ ТА ПЛАН РЕАЛІЗАЦІЇ</b>					
<i>№ n/n</i>	<i>Захід</i>	<i>Термін</i>	<i>Відповідальний</i>	<i>Показник</i>	<i>Очікувані результати</i>
<b>Ціль 1. Забезпечення балансу між роботою, навчанням та особистим життям</b>					
1.	Інформування працівників Університету про соціальні гарантії, які надає Університет згідно із чинним законодавством, Статутом Університету та Колективним договором Університету	Вересень-травень кожного року	Відділ кадрів, радник з гендерних питань, профспілкова організація, психолог	1) кількість інформаційних повідомлень, пам'яток (про недискримінацію, протидії насиллю та сексизму); 2) кількість працівників/здобувачів освіти з гнучким робочим графіком, графіком відпусток, дистанційною роботою; 3) кількість проведених адаптаційних заходів	1. Забезпечення формування недискримінаційного освітньо-наукового середовища в Університеті із урахуванням принципів забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків 2. Запровадження гнучкого графіку роботи чи інших гнучких форм для працівників/ здобувачів вищої освіти Університету, що мають маленьких дітей, або повертаються до науково-педагогічної роботи (після відпустки за догляду за дитиною).
2.	Розробка та впровадження навчальних матеріалів, викладання навчальних дисциплін, спрямованих на формування у здобувачів вищої освіти Університету уявлення щодо гендерної рівності, недискримінації, прав людини та механізмів протидії насильству	Вересень, січень кожного року	Завідувачі кафедр, радник з гендерних питань	1) кількість навчальних дисциплін, тем в межах дисципліни в контексті проблематики	1. Запровадження доречного гендерного контенту в навчальних дисциплінах. 2. Збільшення кількості освітніх програм, удосконалених чи розроблених з урахуванням гендерного підходу.



3.	Проведення заходів для працівників/здобувачів вищої освіти Університету щодо балансу між роботою та особистим життям	Постійно	Радник з гендерних питань, психолог, голова Ради молодих вчених, завідувачі кафедр	1) кількість працівників/здобувачів вищої освіти Університету, яким надано такого роду допомогу	1. Діагностування потреб, де варто посилити підтримку з боку Університету. 2. Забезпечення психологічного супроводу для працівників/здобувачів університету з метою запобігання емоційному вигоранню.
4.	Проведення інформаційних та культурно-просвітницьких заходів для працівників та здобувачів вищої освіти Університету	Протягом календарного року	Відділ виховної та соціальної роботи, радник з гендерних питань	1) кількість проведених заходів	1. Створення умов для формування навичок безпечної взаємодії з інформаційним середовищем із дискримінаційним чи насильницьким контентом у працівників та здобувачів вищої освіти Університету
<b>Ціль 2. Забезпечення рівних можливостей у праві обіймати посади та приймати управлінські рішення</b>					
1.	Проведення гендерно-правової експертизи нормативної бази Університету, забезпечення ведення документообігу з урахуванням принципів недискримінаційної мови	Постійно	Юридичний відділ, відділ кадрів, загальний відділ	1) кількість нормативно-правових документів, які пройшли гендерно-правову експертизу	1. Забезпечення використання гендерно чутливих, недискримінаційних мовлення/мови під час ведення документообігу та підготовки матеріалів для пошуку й відбору персоналу
2.	Проведення інформаційних заходів щодо обміну досвідом з проблем створення чутливого за ознакою статі освітнього середовища	Постійно	Радник з гендерних питань, психолог	1) кількість проведених заходів	1. Обмін та поширення досвіду щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, подолання стереотипного мислення
3.	Проведення підвищення кваліфікації (стажування) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків	Відповідно до плану роботи відділу відповідного структурного підрозділу Університету	Відділ підвищення кваліфікації, відділ кадрів, радник з гендерних питань	1) кількість працівників /слухачів, які пройшли підвищення кваліфікації (стажування)	1. Підвищення рівня кваліфікації та поінформованості працівників Університету про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

<b>Ціль 3. Забезпечення рівності при працевлаштуванні та розвитку кар'єри</b>					
1.	Інформування працівників та здобувачів вищої освіти Університету про правові наслідки порушень, що можуть виникати/виникають у трудових відносинах та є дискримінаційними	Постійно	Юридичний відділ, відділ кадрів, радник з гендерних питань	1) кількість інформаційних повідомлень з означеної тематики	1. Формування у працівників/здобувачів вищої освіти Університету нетерпимого ставлення до насильницьких моделей поведінки, небайдужого ставлення до постраждалих осіб
<b>Ціль 4. Інтеграція гендерного виміру в науково-дослідницький і викладацький зміст</b>					
1.	Створення тематичних секцій, присвячених гендерним аспектам в рамках проведення наукових заходів Університету	Відповідно до плану наукових заходів Університету	Науково-дослідна частина, завідувачі кафедр, радник з гендерних питань	1) кількість проведених заходів означеної проблематики; 2) кількість працівників/здобувачів вищої освіти Університету, які проводили дослідження за означеною тематикою	1. Долучення академічної спільноти Університету до досліджень з гендерної тематики.
2.	Інформування працівників та здобувачів вищої освіти Університету щодо можливості подання заявок/пропозицій на міжнародні грантові проекти та моніторинг участі у конкурсах, програмах та грантових проєктах	Постійно	Відділ з координації наукових заходів, міжнародного співробітництва та грантової діяльності науково-дослідної частини, радник з гендерних питань	1) кількість інформаційних повідомлень; 2) кількість проведених заходів	1. Підвищення рівня поінформованості працівників та здобувачів вищої освіти Університету про міжнародні грантові та інші проєкти з метою активізації участі на засадах рівних прав та можливостей для жінок та чоловіків.
3.	Залучення науково-педагогічних та наукових працівників, керівників структурних підрозділів до заходів, спрямованих на виявлення та	Постійно	Завідувачі кафедр, керівники структурних підрозділів,	1) кількість проведених заходів	1. Підвищення рівня поінформованості працівників та здобувачів вищої освіти Університету про форми, прояви, причини та наслідки насильства (фізичного, психологічного,

	подолання гендерних стереотипів та мовного сексизму у роботі зі здобувачами вищої освіти усіх рівнів		радник з гендерних питань		сексуального, економічного); протидію сексуальним домаганням тощо.
<b>Ціль 5. Формування корпоративної культури Університету на засадах недопустимості насильства та сексуальних домагань</b>					
1.	Інформування про гендерну політику Університету	Жовтень 2023 р.	Радник з гендерних питань	1) створення інформаційної сторінки на сайті Університету; 2) кількість інформаційних повідомлень щодо програм/курсів/тренінгів	1. Забезпечення широкого доступу до інформаційної бази з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. 2. Сприяння викоріненню гендерних стереотипів у спілкуванні у внутрішньому та зовнішньому середовищах.
2.	Проведення опитування та моніторингу працівників/здобувачів вищої освіти Університету щодо питань гендерної рівності, недискримінації та протидії сексизму	Двічі на рік	Радник з гендерних питань	1) кількість опитаних абітурієнтів; 2) кількість опитаних здобувачів вищої освіти; 3) кількість опитаних працівників Університету	1. Підвищення рівня обізнаності працівників та здобувачів вищої освіти Університету про важливість питань рівності, недискримінації. 2. Проведення гендерного аудиту з метою оцінювання стану забезпечення рівних прав чоловіків і жінок в Університеті із застосуванням гендерного підходу.
3.	Інформування працівників та здобувачів вищої освіти Університету про можливі канали зв'язку у разі порушення принципів гендерної рівності, сексуального домагання, дискримінацією за ознакою статті чи іншими ознаками	Постійно	Радник з гендерних питань, психолог	1) кількість інформаційних повідомлень та пам'яток	1. Підвищення рівня обізнаності працівників та здобувачів вищої освіти Університету щодо каналів зв'язку у разі порушення принципів гендерної рівності, сексуального домагання, дискримінацією за ознакою статті чи іншими ознаками