

ПЛАН ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРИНЦИПІВ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ в Інституті молекулярної біології і генетики НАН України

Вступ

Інститут молекулярної біології і генетики НАН України дотримується принципів гендерної рівності і забезпечення рівних прав, однакових можливостей та доступу до всіх ресурсів.

Гендерна рівність - це рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації. Рівність прав жінок і чоловіків є однією із фундаментальних засад суспільного життя. Відповідно до Конституції України усі люди є вільні і рівні у своїй гідності та правах. Права і свободи людини є невідчужуваними та непорушними (стаття 21); громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом (стаття 24); здобуття вищої освіти здійснюється виключно на конкурсній основі (стаття 53).

Необхідність дотримання рівності прав чоловіків і жінок закріплено також 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 чинним законодавством України.

Стратегічна мета та план дій

План забезпечення гендерної рівності (далі План) – це сукупність дій щодо надання рівних прав та можливостей жінкам і чоловікам, а також забезпечення балансу між роботою/навчанням та особистим життям.

План гендерної рівності в ІМБГ НАН України узгоджується з основними положеннями Стратегії розвитку ІМБГ НАН України на 10 років. Стратегічні напрямки Плану враховують рекомендації рамкової програми Європейського Союзу з досліджень та інновацій «Горизонт Європа», Європейської хартії дослідників, Національного плану дій на виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека».

План створено з метою напрацювання практичних підходів для досягнення сталого гендерного балансу в колективі, а також:

- ✓ забезпечення рівних можливостей реалізації наукового потенціалу всіх співробітників;
- ✓ підвищення поінформованості співробітників щодо їх прав і свобод, що можуть бути порушені гендерними упередженнями;
- ✓ запобігання гендерним упередженням;
- ✓ створення максимально комфортних умов праці для співробітників незалежно від статі.

Заходи з досягнення та підтримки гендерного балансу

Для постійного аналізу поточної ситуації та моніторингу дотримання норм гендерної рівності в Інституті створено систему постійних заходів:

- Систематичний збір даних:

Відділ кадрів щорічно (або на вимогу) подає адміністрації у звітах дані, що стосуються гендерного балансу в Інституті. Так, гендерне співвідношення серед співробітників ІМБГ НАН України у 2017-2022 рр. підтримувалось на рівні 65% жінок в колективі:

№	Найменування показників	2017	2018	2019	2020	2021	2022
1.	загальна чисельність працівників / з них – жінок (% до загального числа працівників)	285/185 (64,9%)	275/167 (60,7%)	269/165 (61,3%)	261/171 (65,5%)	272/184 (67,6%)	284/187 (65,8%)
2.	науковці /з них – жінок (% до науковців)	218/131 (60,1%)	207/111 (53,6%)	204/116 (56,9%)	193/118 (61,1%)	203/127 (62,6%)	216/132 (61,1%)

- Аналіз даних:

В обов'язки заступника директора з наукової роботи, відповідальної за кадрові питання (проф. Лукаш Любов Леонідівна), входять питання моніторингу стану гендерного балансу в Інституті. аналіз гендерної ситуації та даних відділу кадрів.

- Поширення найкращих практик:

В рамках міжнародних проєктів, що виконуються в Інституті, постійно плануються тренінги менеджменту Інституту та науковців щодо питань важливості забезпечення та підтримки гендерного балансу та толерантності до питань рівності статей та меншин.

В Інституті багато уваги приділяється питанням забезпечення та підтримки гендерного балансу в колективі. В зоні постійної уваги адміністрації ІМБГ НАН України знаходяться наступні **пріоритети**:

- Гендерний баланс у керівництві та при прийнятті рішень;
- Гендерний баланс у прийомі на роботу та кар'єрному зростанні;
- Інтеграція гендерного аспекту у процеси наукових досліджень та викладання;
- Заходи проти гендерного насилля, включаючи сексуальні домагання;
- Баланс між роботою та дозвіллям, корпоративна культура.

• Гендерний баланс у керівництві та при прийнятті рішень

Жінки займають **11** керівних посад в ІМБГ НАН України (39% від загальної кількості). У 2017 – 2022 рр Інститут значно покращив гендерне співвідношення серед членів дирекції: 6 осіб / з них 3 жінки (50,0%), — при тому, що у попередній період 2011 - 2016 р. аналогічний показник складав 33,3%.

Інститут зберігає також збалансоване гендерне співвідношення серед керівництва відділів та лабораторій - 22 особи / з них 8 жінок (36,3%): (у попередній період 2011 - 2016 р. співвідношення складало — 31,6% жінок).

Гендерне співвідношення серед членів ВЧЕНОЇ РАДИ ІМБГ НАН України у 2021-2023 рр: склад Вченої ради затверджено рішенням Бюро ВБФМБ протокол №6, § 22, п. 1,5 від 23.09.2021 р у кількості 26 осіб, з них 10 жінок (38,5%) — у попередній період було 33,3% жінок.

• Гендерний баланс у прийомі на роботу та кар'єрному зростанні

При вирішенні кадрових питань ІМБГ НАН України дотримується європейських стандартів. Це означає, що якщо оголошено конкурс на посаду в Інституті, і на одну посаду подали документи два кандидати, які мають однакову фахову кваліфікацію і на однаковому рівні виконують умови конкурсу, то перевага надається особам жіночої статі.

В Інституті створено Кадровий резерв для забезпечення тяглості науково-дослідницької, інноваційної та кадрової політики та безперервності керівництва Інститутом

(Наказ №76/1-ос від «22» червня 2021 по ІМБГ НАН України). З 11 потенційних кандидатів на керівні посади — 6 жіночої статі (54,5%).

Крім того, для забезпечення гендерної рівності при прийомі на роботу жінок і чоловіків реалізуються наступні заходи:

- Надання інформації про конкурс якомога ширшому колу потенційних кандидатів.
- Оголошення про прийом на роботу з чіткими вимогами.
- Залучення жінок у недостатньо представлених сферах, включаючи пошук спеціалісток за допомогою спеціальних інтернет ресурсів (наприклад, work.ua; rabota.ua; jobs.ua; grc.ua тощо).
- Прозорий процес відбору кандидатів за чіткими критеріями.
- Використання стандартизованих форм резюме та проведення «сліпої» оцінки резюме.

Для підтримки розвитку академічної кар'єри жінок та чоловіків в Інституті адміністрація забезпечує:

- Систематичний моніторинг участі жінок і чоловіків в конкурсах на гранти, проекти та фінансову підтримку.
- Систематичний моніторинг представництва чоловіків та жінок в експертних радах зі спеціальностей Інституту.
- Проведення детального аналізу потреб молодих жінок-працівниць задля підтримки їх академічного кар'єрного розвитку.
- Проведення заходів з метою підвищення обізнаності та інформованості про жінок в науковій сфері та можливості їх кар'єрного зростання.
- Інтеграція гендерного аспекту у процеси наукових досліджень та викладання. Заходи проти гендерного насилля, включаючи сексуальні домагання.

В рамках майже кожного європейського проекту, що виконується в Інституті, проводяться тренінги менеджменту Інституту та науковців щодо питань важливості забезпечення та підтримки гендерного балансу, а також щодо безпеки від проти гендерного насилля на робочому місці, включно з сексуальними домаганнями. Тренінги проводяться європейськими партнерами за методиками, розробленими та прийнятими в ЄС.

- **Включення та просування гендерної перспективи у наукових дослідженнях та викладанні**

- забезпечення умов та ресурсів для розвитку політики самовдосконалення у сфері організаційної культури задля уникнення професійного вигорання працівників.
- систематичний моніторинг всього персоналу з оцінкою задоволеності на робочому місці: культура та менеджмент на робочому місці.
- організація семінарів, тренінгів та інших заходів, присвячених питанням гендерної рівності та балансу між роботою та особистим життям, для сприяти усвідомленню різноманітності, взаємодії та підтримки на різних рівнях університетської спільноти.
- сприяння розвитку мережі менторів та наставників для допомоги працівникам в отриманні необхідної підтримки та поради від більш досвідчених колег.
- створення доступу до ресурсів новітніх технологій, що гарантуватимуть розвиток продуктивності та ефективності працівників на робочому місці.

- **Баланс між роботою та дозвіллям, корпоративна культура**

ІМБГ НАН України постійно опікується питаннями гармонійного розподілу часу між роботою та родиною.

У 2019-2021 роках, в період пандемії COVID-19, допускалась дистанційна робота співробітників Інституту, в тих випадках, де це було можливо – рішення приймалось на рівні керівника наукового підрозділу. Але виявилось, що віддалена робота серйозно позначається

на балансі між роботою та особистим життям. Особливо це стосувалось жінок. ІМБГ НАН України не проводив спеціального дослідження, і може стверджувати це лише на рівні спростережень. Але згідно опитування, проведеного компанією Ceridan, лише 47% опитаних працівників компаній на віддаленні не працювали за межами робочого часу. В тому числі з цієї причини, Інститут не припиняв працювати очно під час пандемії, переважна більшість співробітників працювала на робочих місцях з дотриманням всіх норм профілактики.

Після оголошення воєнного стану Інститут не припиняв свою роботу, дистанційно працювали за весь час повномасштабного вторгнення не більше 17 % науковців. На кінець 2022 року за кордоном перебувало 27 науковців ІМБГ НАН України. Адміністрація докладає всіх зусиль для заохочення до очної присутності на робочому місці всіх співробітників Інституту для збереження кадрового потенціалу та стабілізації діяльності Інституту під час війни.

Для полегшення поєднання роботи та сімейного життя:

- Баланс годин засідань вчених рад, наукових конференцій для гармонійного розподілу часу між роботою та родиною.
- Запровадження індивідуального графіка роботи та інших гнучких форм, що полегшують поєднання роботи та сімейного життя за потреби співробітників.
- Інформування співробітників щодо необхідності балансу між роботою та особистим життям.
- Психологічна допомога для співробітників з метою запобігання емоційному вигоранню.

Для підвищення обізнаності про важливість питань рівності та зміцнення позитивного ставлення до різноманітності:

- Постійний моніторинг показників щодо гендерного балансу .
 - Постійне інформування колективу про стан справ щодо гендерного балансу та дотримання принципів гендерної рівності в колективі.
 - Спільне стратегічне бачення питань гендерного балансу та тісна співпраця у цій сфері колективу Інституту, його громадських і наукових організацій та адміністрації.
 - Вчасне виявлення та вирішення питань, пов'язаних з можливим недотриманням принципів гендерного балансу.
 - Участь у публічних заходах (наприклад, конкурс «Жінки в науці») Долучення до святкування Міжнародного дня жінок і дівчат в науці.
 - Виявлення та подолання можливих випадків гендерних стереотипів та мовного сексизму
- **Для запобігання та виявлення ситуацій гендерного насильства (включаючи сексуальні домагання) та дискримінації, які можуть виникнути в колективі постійно ведеться робота з:**
 - формування в колективі атмосфери нетерпимого ставлення до насильницьких моделей поведінки, небайдужого ставлення до постраждалих осіб, усвідомлення гендерного насильства як порушення прав людини;
 - надання індивідуальної психологічної підтримки можливим жертвам будь-якого виду насилля та/чи дискримінації.

Громадські об'єднання Інституту також стоять на стражі пріоритетів гендерної рівності та запобігають гендерному насильству:

В Інституті працює профспілковий комітет у відповідності до Законів України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності" та "Про об'єднання громадян", Кодексу законів про працю України, законодавства про освіту та інших нормативно-правових актів,

прийнятих відповідно до них міжнародних договорів, угод, конвенцій, згода на обов'язковість виконання яких надана Верховною Радою України.

Профспілка ІМБГ НАН України об'єднує 122 співробітника – 39 чоловіків та 83 жінок (68% до загальної кількості членів). З 2017 року головою профспілкового комітету Інституту є Ширина Тетяна Володимирівна.

Діяльність профкому спрямована на захист трудових, професійних, соціально-економічних прав та інтересів всіх співробітників, члени профспілки по потребі, отримують безкоштовну юридичну допомогу.

Профспілковий комітет є представником трудового колективу при укладанні колективного договору і є гарантом виконання зобов'язань, обумовлених колективним договором. Комітет також контролює стан охорони праці на місцях, стає на захисті прав членів профспілки у межах чинного законодавства України, в тому числі у питаннях дотримання принципів гендерної рівності в структурі та діяльності Інституту.

Рада молодих вчених (РМВ) ІМБГ НАН України для забезпечення гармонійного розподілу часу між роботою та родиною в Інституті регулярно проводить заходи, спрямовані на максимальну соціалізацію співробітників із залученням родини. Наприклад, Дні науки з презентаціями та демонстраціями сучасних наукових досягнень проходять в Інституті двічі на рік і охоплюють співробітників, їх родини, а також всіх зацікавлених. Планується продовження розвитку і цього напрямку, розширюючи різноманітність заходів для залучення більшої кількості співробітників та їхніх родин.

В рамках діяльності Ради молодих вчених систематично організовуються також, наприклад, пробіги у парку Феофанія з пікніками, конкурсами, розіграшами призів. У майбутньому планується продовжувати проводити дані заходи, а крім того залучати більше учасників з родинами за рахунок розширення екскурсійної програми.

Нормативно-правові документи, які стимулюють дотримання гендерної рівності

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 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. Закон про цифрові послуги (DSA)
10. Закон про цифровий ринок (DMA).

Україна

1. Закон України "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків"
2. 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
3. Державна програма забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків до 2023 року, що містить детальну стратегію з підтримки гендерної рівності в Україні
4. Закон України "Про державні гарантії забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків"
5. Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW), яку ратифікувала Україна
6. Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 14 травня 2021 року "Про Стратегію людського розвитку"
7. Закон України "Про запобігання та протидію домашньому насильству" зі внесеними змінами про гендерно орієнтоване насильство.